



PUNA RINORE NĚ MAL TĚ ZI

forum
syd



forum
syd

OMLADINSKI RAD U CRNOJ GORI

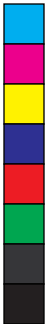
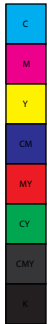




Përmbajtja

22	■ Bibliografija	5	■ Uvod
20	■ VI Përfundim dhe rekomandime	9	■ I Mladi u Crnoj Gori
19	■ V Roli i Forum Syd-it në njohtjen e profesionit të puntorit rinor	7	■ II Zasho i kako smo radili
13	■ IV Rezultati e hulumtimeve	8	■ III Koncept omladinskog rada
8	■ III Koncept i punës rinore	13	■ IV Rezultati iстраživanja
7	■ II Pse dhe si kemi punuar	19	■ V Uloga Forum Syd-a u prepoznavanju profesije omladinski radnik
9	■ I Te rinjte në Mal të Zi	20	■ VI Zaključak i preporuke
5	■ Hyrja	22	■ Bibliografija







Afirmi tek të rinjtë

Te rinjtë janë e ardhmja e cdo vendi!
 Me këtë parullë do të pajtoheshin të gjithë në cdo shtet të botës. Megjithatë, është e shpesh të pvetja, si në shtetet e zhvilluara, ashtu edhe në shtetet në tranzit: «Fare duhet bërë që të krijohet shqetësim dhe kushtet që të rinjtë me të vërtetë të bëhen bartësit e ndryshimeve pozitive dhe zhvillimit të shqetësues?»
 Në këtë moment, më së gjysma e popullacionit botëror janë të rinjtë të moshës deri në 25 vjeç. ndërsa më së 20% janë të moshës prej 10 deri në 19 vjeç.
 Çështje me të cilat më së shpeshit përshkruhen të rinjtë janë mospjekura, apatija, mungesa e perspektivës, madje edhe agresiviteti i rritur. Si përgjigje në një pamje të tillë krijohen programe të ndryshme të cilat do të japin përgjigje për probleme specifike.
 Pasiqymimi i të rinjve përmes të një përmbledhje problemesh që duhet zgjedhur, sic janë droga, ksenofobia, agresiviteti, etj. kërcënon mundësinë që të promovohet dhe të zhvillojë më tutje cilësitë dhe shkëlqesë pozitive të të rinjve. Në këtë mënyrë shqetëria tregon pafuqi që të përdoret dhe drejtojë njërin prej resursëve potencialë të prospektit më të mëdha që ka.
 Qasja problematike është më së shpeshit perspektiva dhe përgjigja e të rriturve në një seri "problemesh" të cilat i lidhin me të rinjtë. Nga ana tjetër njëra prej eksperimentave themelore që shprehin të rinjtë është që askurs, poutnajsë asnjëherë nuk i ka pyetur cka dojnë dhe cilat janë prioritetet e tyre. Si pasojë, një numër i madh i tyre theksonon që e ndjehin veten të shkyçur, gjë që sjell deri tek rritja e pasivitetit dhe pafuqisë dhe deri tek pamundësitat që të pasqyrohen dhe njihen rolet e tyre në shqetësi.
 Kur e analizojmë pozitën e vet, të rinjtë shpesh theksojnë mungesë të informatave përgjegjëse, si dhe mungesë të shërimeve të cilat në mënyrë adekuate merren me të rinjtë. Vartëria e kulturës dhe mjedistit shqetëror i jep shansë të vogla të rinjve që të shprehin dhe të njohin nevojat, të drejtat, afinitet, forcat dhe dobësitë e tyre.
 Mbi të rinjtë mund të flasim nga perspektiva zhvilluese dhe mund të vëzhgojmë si burim i forcës dhe si iniciatorë të ndryshimeve dhe zhvillimit. Kuptohet, ky olo olo nuk mund të vërdijësohet mbi rendësinë e kontekstet të rinjtë. Ndryshimet pozitive nuk mund të ndodhin, përdërisa nuk e vëzhgojmë dhe e kuptojmë rrethimin shqetëror, kulturore dhe politike dhe mundësitë që janë të arrishme dhe të cilat i jepen të rinjve.
 Përkundrazi, njëntim problematik, qasja zhvilluese mundëson që të rinjtë të mos identifikohen me problemet që duhet zgjedhur, por por me forcë të cilat duhet të zhvillohen më tutje dhe të përdoren, në mënyrë që ato të bëhen bartës aktiv të ndryshimeve shqetërore. Duhet japur shansin të rinjve që të krijojnë konstruktë të reja dhe që, me pjesëmarrje aktive, të ndikojnë në formimin e kontekstet në të cilin jetojnë.

Pristup mladima

Mladi su budućnost svake zemlje!
 Sa ovom floskulom će se najčešće složiti svi u bilo kojoj zemlji svijeta.
 Ipak, učestalo je pitanje, kako u razvijenim, tako i u zemljama tranzicije:
 "Šta činiti kako bismo napravili prostor i stvorili uslove da mladi ljudi zaista i postanu nosioci pozitivnih promjena i razvoja društva?"

U ovom času, više od polovine svjetske populacije čine mladi ljudi uzrasta do 25 godina, a više od 20% su uzrasta od 10 do 19 godina.

Atributi kojima se mladi ljudi često opisuju su nezrelost, apatija, nedostatak perspektive pa čak i povećana agresivnost. Kao odgovor na ovakvu sliku kreiraju se različiti programi koji će odgovoriti na specifične probleme.
 Posmatranje mladih kroz skup problema koji bi trebalo rješavati, kao što su droga, ksenofobija, agresivnost i sl., ugrožava mogućnost da promoviramo i dalje razvijamo pozitivne attribute i vještine mladih ljudi. Na ovaj način društvo pokazuje nemoć da iskoristi i kanališe jedan od svojih najvećih potencijalnih prosperitetnih resursa.

Problemski pristup je najčešće perspektiva i odgovor odraslih na niz "problema" koje vezuju za mlade. Sa druge strane jedno od osnovnih iskustava koje saopštava veliki broj mladih je da oni sami gotovo nikada nisu upitani šta žele i koji su njihovi prioriteti. Kao posljedicu, veliki broj njih navodi da se osjećaju isključeni, što ih dovodi do povećanja pasivnosti i nemoći, te nemogućnosti sagledavanja i prepoznavanja njihove uloge u društvu.

Kada analiziraju svoj položaj, mladi često navode manjak odgovarajućih informacija, kao i **nedostatak službi koje se na adekvatan način bave mladima**. Siromaštvo kulturne i socijalne sredine daje male šanse mladima da izraze i prepoznaju svoje potrebe, prava, afinitete, snage i slabosti.
 O mladima možemo govoriti i iz razvojne perspektive i posmatrati ih kao izvor snage, te inicijatora promjena i razvoja. To svakako podrazumijeva značajno povećanje svijesti o važnosti konteksta u kome mladi ljudi žive. Pozitivne promjene ne mogu se dogoditi ukoliko ne sagledamo i razumijemo socijalno, kulturno, političko okruženje i mogućnosti koje su dostupne i koje se daju mladim ljudima.

Nasuprot problemskoj orijentaciji, razvojni pristup omogućava da se mladi ne identifikuju sa problemima koji bi se rješavali, već sa snagama koje bi trebalo dalje razvijati i iskoristiti ih, kako bi postali akteri i nosioci društvenih promjena. Mladima se mora davati šansa da kreiraju nove konstruktë i aktivnim učešćem utiču na oblikovanje konteksta u kome žive.

Mladima se mora davati šansa da kreiraju nove konstruktë i aktivnim učešćem utiču na oblikovanje konteksta u kome žive.



Ne rijetko, pitanja mladih se naročito u zemljama u tranziciji posmatraju nesrukturno, a mladi se time često nalaze na marginama društva. Imajući u vidu kompleksnost strateškog pristupa mladima, mora se israd potrebna za pokretanje i podršku različitim inicijativama koje za cilj imaju razvoj i unaprijeđenje položaja mladih.

Strateški pristup u radu sa mladima zahtijeva paralelni rad na tri nivoa :

- Strukturirani rad na jačanju kapaciteta i vještina mladih ljudi ;
- Konstantno povećanje pristupa razvojnim mogućnostima za mlade ;
- Kreiranje sigurnog i podržavajućeg okruženja

Jačanje kapaciteta i razvoj mladih – podrazumijeva proces u kome mladi imaju mogućnost da usavršavaju svoje vještine, talente i sposobnosti, kao i da povećaju svoje intelektualne, fizičke i emocionalne kapacitete. To također podrazumijeva mogućnost da mladi ljudi izraze sebe i imaju pristup u svim sferama društva: kulturnim, ekonomskim, društvenim i duhovnim.

Jedan od najpoznatijih ruskih razvojnih psihologa Lav Vigotski posmatra razvoj kao neprekidni i dinamički proces koji ljudi zajednički kreiraju. Kada su, recimo, djeca ili mladi uključeni u aktivnosti, omogućeno im je da djeluju drugačije nego što je uobičajeno, van ustaljenih šema i uloga koje imaju. Kada im je dozvoljeno da budu neko «drugi» oni stiču određena iskustva i mogućnost uvida u to kako njihova zajednička akcija može imati trajne efekte na njihove sopstvene živote i na živote drugih ljudi. Učešće u procesu promjena u kreiranju nove sredine otvara dalje mogućnosti razvoja i djelovanja na sopstvenu budućnost i društvo u kome žive.¹

Američki psiholog Nikson također govori o mogućnostima permanentnog razvoja kroz oslanjanje na postojeće snage i potencijale i kroz kreiranje šansi za učenje i provježbavanje životnih vještina i aktivno učešće u raznim aktivnostima u zajednici.²

Kada govorimo o povećanju pristupa razvojnim mogućnostima, prije svega govorimo o neophodnosti kreiranja socijalnog i kulturnog okruženja u skladu sa potrebama i pravima mladih, te povećanju kvaliteta, dostupnosti i efikasnosti službi za mlade.

Sredinom XX vijeka, nova kategorija ljudskih prava predstavljena je u instrumentima Ujedinjenih Nacija i ona se odnosi na Pravo na razvoj.

Generalna Skupština Ujedinjenih Nacija, usvojila je 1969. *Deklaraciju o društvenom progresu u razvoju, gdje se u članu 1 navodi da:*

Svi ljudi bez obzira na rasu, boju kože, pol, jezik, vjeroispovijest, nacionalnost, porijeklo, porodični i društveni status, politička i druga ubjeđenja, moraju imati pravo na dostojanstveni život i slobodu i mogućnost da uživaju u plodovima društvenog progressa kao i mogućnost da budu dio toga i da doprinose razvoju društva.

U istom dokumentu u članu 5 navodi se da pravo na razvoj leži između ostalog u aktivnom učešću svih faktora društva, individualno ili kroz udruživanja, u definisanju i dostizanju zajedničkih ciljeva razvoja uz potpuno poštovanje osnovnih principa ljudskih sloboda. Specijalna pažnja se mora posvetiti davanju jednakih šansi marginalizovanim sektorima društva.

¹ Fred Nemen, Learning Through Development, New York, 1978 .
² Fred Nemen, Learning Through Development, New York, 1978 .

Qasja strategike në punën me të rinj kërkon punë paralele në tre nivele: Punë e strukturuar në forcimin e kapaciteteve dhe shkëmbime të të rinjve; Rrjeta konstante e qasjeve tek mundësitë zhvilluese për të rinjtë; Krijimi i një rrethi të sigurtë dhe mbështetëse.

Rrjeta e kapaciteteve dhe zhvillimi i të rinjve – nëkupton proces në të cilin të rinjtë kanë mundësi të përsosin shkëmbime të, talentet dhe aftësitë e tyre, si dhe të rrisin kapacitetet e tyre intelektuale, fizike dhe emocionale. Kjo gjithashtu nënkupton mundësinë që të rinjtë të shprehin veten dhe të kenë qasje në gjitha sferat e shoqërisë: kulturore, ekonomike, shoqërore dhe spiritore.

Njëri prej psikologëve zhvillues më të njohur rus, Lav Vigotski, e sheh zhvillimin si proces të pandëprerë dhe dinamik të cilin e krijojnë njerëzit së bashku. Për shembull, kur femijët apo të rinjtë janë të kycur dhe aktivtë, atyre i është mundësuar që të veprojnë ndryshe nga e zakonshja, jashtë skemave të caktuara dhe mundësi që të shohin se si aksioni i tyre i përbashkët mund të ketë efekte të përhershme dhe rroleve të rëndomtë që kanë. Kur atyre i lejohet të jenë dikush «fjeter», ato përvehtësisht e shprehin në mbështetjeje në forcën ekzistuese dhe potencialitet të llojllojshme në bashkësi.²

Kur flasim për rrjetin e qasjeve tek mundësitë zhvilluese, më së pari flasim për nevojën e krijimit të rrethitës shoqërore dhe kulturore në përgjegjësi me nevojat dhe të rinjëve, mandej rrjetës së kualitetit, artitshëmërisë dhe efikasitetit të shërbimeve për të rinj.

Në mesin e shkëmbimeve të rinjve, një kategori e re e të drejtave njerëzore është paraqitur në instrumentet e Kombësia e Përgjithshme e Kombëve të Bashkuara ka përvehtësuar në vitin 1969 Deklaratën për prosperitet dhe zhvillim shoqëror, ku në mesin e thekson që:

Te gjithë njerëzit, pa marrë parasysh racën, ngjyrën e lëkurës, gjininë, gjahun, tënë, kombësinë, prejardhjen, statusin familjar dhe shoqëror, besimet politike apo të fjerë, duhet të kenë të drejtën për jetë dhe liri dinjtoze dhe mundësinë që të gëzojnë frutet e prosperitetit shoqëror, si dhe mundësinë që të jenë pjesë e tij dhe të japin kontributin e vet për zhvillim të shoqërisë.

Në të njëjtin dokument, në mesin e drejta për zhvillim qëndron, mes tjerash, në përsëmtarjen aktive e të gjithë faktorëve të shoqërisë, individualisht apo përmes bashkësive, në definimin dhe arritjen e qëllimeve të përbashkëta të zhvillimit, me respekt të plotë ndaj partitave të mëdore të ltrve dhe kushuar kujdes të vecantë dhënies së shansave të barabarta sektorëve të marginalizuar të shoqërisë.

¹ Fred Nemen, Learning Through Development, New York, 1978 .
² Fred Nemen, Learning Through Development, New York, 1978 .



Sidoqortë, e drejta për zhvillim nuk është e denuar vetëm si arritje e përpunimit shogëror, pa marrë parasysh a flasim për nivelin lokal, kombëtar dhe të garantuar edhe në nivel të individit.

Në konstruktivizmin social gjithashtu gjejmë argumente të cilët në mënyrë indirekte flasin mbi rëndësinë e krijimit të një mjedisi të sigurtë dhe stimulues për zhvillimin e individëve.

Konstruktivizmi social nënkupton përdorim të plotë të mekanizmave ekzistues dhe krijimin të mekanizmave shpirtës të rinj për zhvillim të individit. Konstruktivizmi social nuk e vendos njohurinë në mëndjen e individëve e as jashtë saj.

Një mjedis i sigurtë dhe stimulues është gjëja që i jepet dhe duket e njohur botën njofton vetveten. Një mjedis i sigurtë dhe stimulues është gjëja që i jepet dhe duket e njohur botën njofton vetveten.

Shpesh, posaçërisht në shtetë të tranzicionit, pyetjet e të rinjve vëzhgohen në mënyrë të pakonceptualizuar dhe të rinjë për këtë gjenden në skajet e shqetësive. Duke patur parasysh ndërkulturoshme tërësi dhe strategji, duhet të theksohet nevoja për një nivel të mbështetjeje e iniciativave të ndryshme, të cilat kanë për qëllim zhvillimin dhe përpunimin e pozitës së të rinjve.



U svakom slučaju, pravo na razvoj nije definisano samo kao postizanje društvenog napretka bilo da govorimo o lokalnom, nacionalnom ili međunarodnom nivou. Ova prava su prepoznata i zagarantovana i na nivou pojedinca.

U socijalnom konstruktivizmu takodje nalazimo argumente koji posredno govore o važnosti kreiranja sigurne i stimulatvne sredine za razvoj pojedinca. Socijalni konstruktivizam podrazumijeva maksimalno korišćenje postojećih i kreiranje novih podsticajnih mehanizama za razvoj pojedinca. Socijalni konstruktivizam ne pozicionira znanje unutar uma pojedinca niti van njih, već između pojedinca. Znanje se generiše tako što ga ljudi međusobno razmjenjuju, kao što pregovaranjem dolaze do skupa zajedničkih značenja.

Prema konstruktivizmu, znanje je sazdano društvenom aktivnošću ljudi, a činjenice su proizvod ljudske djelatnosti. Ljudi ne otkrivaju, već stvaraju svijet. Čovjek je proaktivno biće i saznavajući svijet saznaje sebe. Sigurna i stimulatvna sredina je upravo ona koja prepoznaje mlade kao resurs i koja stvara uslove za korišćenje tih resursa na najbolji mogući način.

Sigurno i podržavajuće okruženje podrazumijeva kreiranje sredine u kojoj će različiti akteri razvijati partnerske odnose i raditi za dobrobit mladih.

Ne rijetko, pitanja mladih se naročito u zemljama u tranziciji posmatraju nestruktuirano, a mladi se time često nalaze na marginama društva. Imajući u vidu kompleksnost strateškog pristupa mladima, mora se istaći potreba za pokretanje i podršku različitim inicijativama koje za cilj imaju razvoj i unaprijeđenje položaja mladih.





I Mladi u Crnoj Gori

Iako je reforma obrazovanja u Crnoj Gori započela, još uvijek se radi po starim programima koji ne razvijaju u potpunosti individualne sklonosti učenika i ne podržavaju razvoj njihove ličnosti na osnovu sopstvenih afiniteta i interesovanja.

Programi neformalnog obrazovanja iako zakonski prepoznati, još uvijek nisu dovoljno afirmisani i priznati.

Vannastavne aktivnosti unutar obrazovnih institucija različitog nivoa ne nude dovoljno mogućnosti za razvoj interesovanja i kvalitetno osmišljavanje slobodnog vremena mladih.¹⁰

Najveći broj mladih svoje slobodno vrijeme provodi slušajući muziku i družeći se sa vršnjacima, kao i posjećujući kafiće i diskoteke.¹¹ Iako o ovakvom izboru mladih ne možemo govoriti kao o negativnom, ovakav podatak ipak ukazuje na siromaštvo ponude za mlade ljude i o neophodnosti organizovanih i sistemskih rješenja koja će mladima omogućiti brojčano veće i kvalitetnije mogućnosti za provođenje slobodnog vremena.

Problem koji mladi ljudi ističu jeste nedostatak kvalitetne i produktivne saradnje sa odraslima. Nema komunikacije i zajedničke akcije, što ih često stavlja na suprotstavljene strane.¹²

Ovakvi podaci, iako sumorni i zabrinjavajući, moraju predstavljati prije svega motivaciju da se preduzmu mjere, kako bi se sve raspoložive snage pokrenule i kako bi se našli adekvatni načini da se mladima da novi prostor za razvoj i uvažavanje, za razvoj njihovih prava ali i odgovornosti za bolju budućnost cijele zemlje. Jedan od značajnih koraka u tom pravcu jeste kreiranje Nacionalnog Plana Akcije za mlade, koji je 2006. godine usvojen od strane Vlade RCG.

Brojna iskustva iz svijeta ukazuju da se sve više pažnje posvjećuje razvoju mladih, kreiranju novih oblika rada sa mladima, novih mogućnosti za njihovo aktivno učešće u društvenom životu.

Iz iskustva drugih možemo učiti o :

- kreiranju programa koji su u skladu sa potrebama mladih ;
- organizovanju stručnog rada sa mladima ;
- načinima da se mladi aktivno uključuju u sve segmente društva ;
- značaju profesije - omladinski radnik/ca

Kroz iskustva drugih zemalja, procjene stručnjaka raznih profila, kao i iz potreba mladih u Crnoj Gori, možemo učiti i čuti, da mladi imaju pravo da se neko njima bavi na stručan i profesionalan način, kao i da okosnica budućeg razvoja Crne Gore treba da budu aktivni i osnaženi mladi ljudi svjesni svojih prava, ali i odgovornosti za budućnost svoje zemlje.

¹⁰ NPAM, Fokus grupa, Prvi krug konsultacija, decembar, 2004.
¹¹ FSBB Regionalno istraživanje mladih, Beograd, 2005.
¹² UNICEF, Hrabra nova generacija, 2002.



Programet e edukimit jofornal edhe pse janë të njohur me ligj, ende nuk janë arritur
 Aktivitetet jomësimore mbrenda institucioneve arsimore të nivelave të ndryshme nuk ofrojnë mjaft mundësi për zhvillimin e interesimeve dhe kalimit kualitativ të kohës së lirë të rinjve.¹⁰
 Numri më i madh i të rinjve kohën e lirë e kalon duke ndigjuar muzikën dhe duke u shogëruar me moshatë, si dhe duke frekuentuar kafe të dhe diskotekat.¹¹ Edhe pse këtë zgjedhje të të rinjve nuk mund ta karakterizojmë si negative, ky informata tëkson varërinë e orerave për të rinj dhe nevojsh- mërinë e zgjedhjeve të organizuara dhe sistematike që do t'i mundësojnë të rinjve mundësi më kualitative dhe kualitative për kalimin e kohës së lirë.
 Problemi të cilin të rinjtë shpesh e theksojnë është mungesa e bashkëpunimit kualitativ dhe produktiv me të rriturit. Nuk ka komunikim dhe aktivitet të përbaškëta, cka shpesh i sjell të rinjtë në ane të kundërt me të rriturit.¹²
 Këto të dhëna, edhe pse shqetësues, para së gjithash duhet të parqejnë motivim që të merren masa, në mënyrë që të gjitha forcat e arritshme të nisen dhe të gjinden mënyra adekuate që të rinjtë t'i japet hapësirë e re për zhvillimin dhe respekt, për zhvillimin e të drejtave të tyre, por edhe përgjegjësi- për një të ardhme më të mirë për tërë shtetin. Njëri prej hapave më të rëndësishëm në këtë drejtim do të ishte krijimi i Planit Shtetror i Aktiviteve për të rinjtë, i cili në vitin 2006 u përvetësua nga ana e Qeverisë së RMZ.
 Eksperienca të shumta nga bota tregojnë që gjithnjë e më shumë kujdes i kushtohet zhvillimit të të rinjve, krijimit të formave të reja të punës me të rinjtë, mundësive të reja për pjesëmarrjen e tyre aktive në jetën shqetërore.
 Nga eksperienca e të tjerëve mund të mësojmë mbi:
 • Krijimin e programeve të cilët i përgjigjen nevojave të të rinjve;
 • Organizimin e punës profesionale me të rinjtë;
 • Mënyrat që të rinjtë të marrin pjesë aktivisht në të gjitha segmentet e shogëritë;
 • Rëndësinë e profesionit të puntorit/ës rinor/
 Përmes eksperiencave të shteteve të tjera, vlerësimet e ekspertëve të profiteve të ndryshme, si dhe nga nevojat e të rinjve në Mal të Zi mund të mëso- jme dhe ndigjojme që të rinjtë kanë të drejtë që dikush të merret me të rinjtë profesionalisht, si dhe që boshiti i zhvillimit të Malit të Zi duhet të rinjtë aktiv dhe të forcuar, të vetëdijshëm për të drejtat e tyre, por edhe për përgjegjësinë për të ardhmen e shtetit të vet.

¹⁰ NPAM, Fokus grupi, Cikli i parë i konsultimeve, dhjetor, 2004.
¹¹ FSBB, Hulumtim regional për të rinjtë, Beograd, 2005.
¹² UNICEF, Gjenetara e re kuajozë, 2002.





Skreinjati për aktivitetet shqiptare dhe kulturore dhe Kultura – Kotorr; me përfaqësuesin e Qendres për punë shqiptare –

Janë realizuar trembëdhjetë intervista të thella me studentët e FSBP (Forum Syd Balkans Project);

- të dhënat e fituara në mbledhjet filiare me të punësuarit në Forum Syd, në Mal të Zi, kanë shërbyer për krijimin e përfaqësuesit të metodologjisë së mëtejshme të humitmeve.
- Gjatë humitmeve janë realizuar tre fokus grupe me të rinjtë, të cilët janë pjesëmarrës në programe të ndryshme të Forum Syd-it në Kotorr, Podgoricë dhe Ulqin, si dhe një fokus grup me të rinjtë të cilët nuk janë të kycur në programe për të rinjtë.
- Janë realizuar trembëdhjetë intervista të thella me studentët e FSBP (Forum Syd Balkans Project);
- Podgoricë; me përfaqësuesin e Shtetit për shkollim; përfaqësimin dhe shkencën.
- I fokusuar në të gjithë përfaqësuesit e Forum Syd-it.

- Kujdesi në këtë moment njihja e punës rimore/profesionit të punësuarit në Mal të Zi;
- Kujdesi në këtë moment njihja e punës rimore/profesionit të punësuarit në Mal të Zi;
- Kujdesi në këtë moment njihja e punës rimore/profesionit të punësuarit në Mal të Zi;
- Kujdesi në këtë moment njihja e punës rimore/profesionit të punësuarit në Mal të Zi;

Puna rimore nisur nga nevojat, problemet, të drejtat dhe intereset e të rinjve. Shpas kësaj, puna rimore e Forum Syd-it në Mal të Zi është e bazuar në humitimet e nevojave të të rinjve, të realizuar në bashkëpunim me organizatat, institucionet dhe shërbimet që mund të ndihmojnë identifikimin e nevojave dhe prob-lembe të të rinjve, si dhe gjindjen e zgjedhjeve adekuate.

Pikërisht, nga kjo mënyrë e punës dhe kontaktit direkt, si me të rinjtë, ashtu edhe me përfaqësues të institucioneve relevante, është bërë e qartë që të rinjtë para së gjithash kanë nevojë për përmbajtje të reja dhe të drejtën për punë sistematike dhe të organizuar të personave profesional me to.

Gjatë vitit 2006, janë nisur iniciativat e ndryshme për institucionalizimin dhe formave të punës rimore e profesionit të punësuarit në Mal të Zi. Humitimi u realizua në përdorimin prej tetorit 2006, deri në janar 2007, dhe qëllimi i shtetë të fitojmë përgjigjet në këto pyetje:

II PSE DHE SI KEMI PUNUAR

Forum Syd-it në Mal të Zi është e bazuar në humitimet e nevojave të të rinjve, të realizuar në bashkëpunim me organizatat, institucionet dhe shërbimet që mund të ndihmojnë identifikimin e nevojave dhe prob-lembe të të rinjve, si dhe gjindjen e zgjedhjeve adekuate.

Gjatë vitit 2006, janë nisur iniciativat e ndryshme për institucionalizimin dhe formave të punës rimore e profesionit të punësuarit në Mal të Zi. Humitimi u realizua në përdorimin prej tetorit 2006, deri në janar 2007, dhe qëllimi i shtetë të fitojmë përgjigjet në këto pyetje:

Janë realizuar trembëdhjetë intervista të thella me studentët e FSBP (Forum Syd Balkans Project);

- të dhënat e fituara në mbledhjet filiare me të punësuarit në Forum Syd, në Mal të Zi, kanë shërbyer për krijimin e përfaqësuesit të metodologjisë së mëtejshme të humitmeve.
- Gjatë humitmeve janë realizuar tre fokus grupe me të rinjtë, të cilët janë pjesëmarrës në programe të ndryshme të Forum Syd-it në Kotorr, Podgoricë dhe Ulqin, si dhe një fokus grup me të rinjtë të cilët nuk janë të kycur në programe për të rinjtë.
- Janë realizuar trembëdhjetë intervista të thella me studentët e FSBP (Forum Syd Balkans Project);
- Podgoricë; me përfaqësuesin e Shtetit për shkollim; përfaqësimin dhe shkencën.
- I fokusuar në të gjithë përfaqësuesit e Forum Syd-it.

Omladinski rad polazi od potreba, problema, prava i interesa mladih ljudi. Shodno tome, omladinski rad *Forum Syd-a* u Crnoj Gori, zasnovan je na istraživanjima potreba mladih, realizovanim u saradnji sa organizacijama, institucijama, i službama koje mogu pomoći u identifikaciji potreba i problema mladih, kao i u iznalaženju adekvatnih rješenja.

Upravo iz ovakvog načina rada i direktnog kontakta kako sa mladima, tako i sa predstavnicima relevantnih institucija, postalo je jasno da mladi imaju prije svega potrebu za novim sadržajima i pravo na sistematski i organizovani rad stručnih lica sa njima.

Tokom 2006. godine, pokrenute su brojne inicijative za institucionalizacijom nekih od oblika rada sa mladima. Forum Syd u Crnoj Gori, u proteklih nekoliko godina, prepoznat je kao jedna od vodećih organizacija u ovoj oblasti.

U sklopu brojnih inicijativa, koje se odnose na standardizaciju profesije - *omladinski radnik*, *Forum Syd* je pokrenuo istraživanje sa ciljem da se dodatno ispita potreba i prostor za priznavanje profesije *omladinskog radnika* u Crnoj Gori. Istraživanje je realizovano u periodu od oktobra 2006. do januara 2007. godine, i željeli smo da dobijemo odgovore na sljedeća pitanja:

- Gdje u ovom trenutku postoji prepoznavanje omladinskog rada/profesije *omladinski radnik/ca* u Crnoj Gori;
- U čemu je važnost prepoznavanja profesije *omladinski radnik/ca*;
- Gdje postoji prostor za prepoznavanje profesije *omladinski radnik/ca*;
- Koje su prepreke za prepoznavanje profesije *omladinski radnik/ca*;
- Koja je uloga *Forum Syd-a* u prepoznavanju profesije *omladinski radnik/ca*

Podaci dobijeni na inicijalnom sastanku sa zaposlenima u *Forum Syd-u*, Crna Gora, poslužili su za zajedničko kreiranje dalje metodologije istraživanja.

U toku istraživanja realizovano je 3(tri) fokus grupe sa mladima, koji su učesnici različitih programa *Forum Syd-a* u Kotoru, Podgorici, Ulcinju, kao i jedna fokus grupa sa mladima u Tivtu koji nisu uključeni u programe za mlade.

Realizovano je 13 (trinaest) dubinskih intervju sa bivšim i sadašnjim studentima FSBP; omladinskim radnicima; nastavnicima; NVO predstavnicima, kao i sa predstavnicima sljedećih institucija: Sekretarijat za društvene djelatnosti i kulturu – Kotor; predstavnikom Centra za socijalni rad – Podgorica; predstavnikom Zavoda za zapošljavanje – Podgorica; predstavnikom *Nacionalne službe za zapošljavanje*; predstavnikom *Zavoda za školstvo*; predstavnicima *Ministarstva prosvjete i nauke*.

Zahvaljujemo svima na velikom doprinosu u ovom istraživanju. (Forum Syd)

Razgovarali smo kako sa onima čije nam prepoznavanje treba, tako i sa onima koji čekaju na priznanje profesije. Potvrdili smo se i da pročitamo zakone i strategije na čiju se realizaciju Crna Gora obavezala, kako bi se što bolje upoznali sa okvirom u kome se profesija *omladinskog radnika* začela i u kome će se dalje razvijati.

II Zašto i kako smo radili

U sklopu brojnih inicijativa, koje se odnose na standardizaciju profesije - *omladinski radnik*, *Forum Syd* je pokrenuo istraživanje sa ciljem da se dodatno ispita potreba i prostor za priznavanje profesije *omladinskog radnika* u Crnoj Gori.

III KONCEPTI I PUNËS RINORE

Puna rinore – cka është ajo?

Edhe pse flihet një kohë të gjatë mbi nevojën e punës së organizuar me të rinj në Mal të Zi, hulumtimet tregojnë që janë të dukshëm disa ndryshime. Në këtë moment, një prej problemeve më të mëdhenj është vetë termi *puna rinore*, i cili nuk ka domethënie unike. Për dikë *puna rinore* është udhëheqja e klubeve rinore; për disa të tjerë është themelimi i kontakteve me grupe të të rinjve; për tjerë do të thotë udhëheqja e projekteve që realizojnë të rinjtë.

- Për këtë shkak është e rëndësishme të jepet përgjigja në disa pyetje:
- Për çfarë mendojmë kur flasim mbi profesionin e *punëtor/et rinor/esh*;
- Si të bëhesh *punëtor/et rinor/esh*;
- Çilat janë kompetencat e nevojshme për dikë që kyen *punën rinore*;

Gjithashtu, është me rëndësi të demohet kushtet që janë të nevojshme në mënyrë që ky profesion të njihet, por edhe në mënyrë që të sigurohet kualiteti i punës me të rinj.

Puna rinore përfshin aktivitetet dhe programe të bazuar në metodat dhe parimet e edukimit joformal, me qëllim që të ndihmohet zhvillimi i të rinjve në pjestarë të vetëdijshëm, përgjegjës dhe aktiv të bashkësisë dhe të ndihmohet zhvillimi i kushteve për realizimin e potencialit të tyre.

Kodeksi etik, i cili, para së gjithash, ka të bëjë me parimet profesionale dhe morale të cilët duhet t'i respektojnë *punëtor/et rinor/esh*, jep bazën për parimet e uniformuar dhe të standardizuara në punën me të rinj.

Principet morale



Punëtor/et rinor/esh kanë detyrë që të:

- **Trajtojnë të rinjtë me respekt**, duke respektuar secilin person dhe duke evituar çfarëdo forme të diskriminimit negativ;
- **Respektojnë dhe promovojnë të drejtat e të rinjve që vetë të zgjedhin dhe të marrin vendime**, por s'ose në rastet kur mirëgjatja apo interesi legjtim i tyre, apo dikuj tjetër, është i cenuar;
- **Promovojnë dhe sigurojnë mirëqenien dhe sigurinë e të rinjve**, duke i lejuar atyre të mësojnë duke përdalluar sfida në aktivitetet arsimore;
- **Kontribuojnë promovimin e drejtësisë shqiptare për të rinj**, në mënyrë të përgjithshme, me anë të inkurajimit të respektimit ndaj dallimeve dhe ndryshimeve.

Omladinski rad – šta je to?

Iako se o potrebi organizovanog rada sa mladima u Crnoj Gori dugo priča, istraživanje pokazuje da su vidljivi neki pomaci. U ovom trenutku, jedan od velikih problema predstavlja sam termin *omladinski rad*, koji nema jedinstveno značenje. Za nekoga je *omladinski rad* vođenje omladinskih klubova; za neke, uspostavljanje kontakta sa grupama mladih; za druge, upravljanje projektima koje realizuju mladi ljudi. Zato je neophodno dati odgovore na neka od ključnih pitanja:

- na šta mislimo kada govorimo o profesiji *omladinski radnik/ca*;
 - kako se postaje *omladinski radnik/ca*;
 - šta su neophodne kompetencije nekoga ko obavlja *omladinski rad*
- Takodje bitno je definisati uslove koji su neophodni da bi se ova profesija prepoznala, ali i da bi se osigurao kvalitet rada sa mladima.

Omladinski rad obuhvata aktivnosti i programe zasnovane na metodama i principima neformalnog obrazovanja sa ciljem da potpomogne razvoj mladih ljudi u svjesne, odgovorne i aktivne članove zajednice i stvaranje uslova za ostvarivanje njihovih punih potencijala.

Etički kodeksi koji se odnosi prije svega na profesionalne i moralne principe koje *omladinski radnici/ce* moraju da poštuju, daju osnov za uniformisane i standardizovane principe u radu sa mladima.

Moralni principi

Omladinski radnici/ce imaju obavezu da:

- Tretiraju mlade ljude sa poštovanjem, cijeneći svaku osobu i izbjegavajući bilo kakav oblik negativne diskriminacije;
- Poštuju i promovišu prava mladih da donose svoje odluke i izbore, osim u slučajevima kada je dobrobit ili legitimni interes njih samih, ili nekog drugog, ozbiljno ugrožen;
- Promovišu i osiguravaju dobrobit i sigurnost mladih, dozvoljavajući im da uče kroz preuzimanje izazova u obrazovnim aktivnostima;
- Doprinose promovisanju društvene pravde za mlade ljude, generalno, putem ohrabriranja poštovanja razlika i različitosti.



Omladinski rad obuhvata aktivnosti i programe zasnovane na metodama i principima neformalnog obrazovanja sa ciljem da potpomogne razvoj mladih ljudi u svjesne, odgovorne i aktivne članove zajednice i stvaranje uslova za ostvarivanje njihovih punih potencijala.

III Koncept omladinskog rada

III Koncept omladinskog rada

Profesionalni principi

Omladinski radnici/ce imaju obavezu da:

- **Prepoznaju granicu između ličnog i profesionalnog života** i da budu svjesni potrebe da balansiraju odnos brige i podrške mladima sa odgovarajućom profesionalnim distancom;
- **Prepoznaju potrebu da budu odgovorni prema mladima**, njihovim roditeljima i starateljima, kolegama, finansijerima, širem društvu i svim ostalima;
- **Razvijaju potrebne vještine i kompetencije** potrebne za ovaj posao;
- **Rade sa službama i institucijama** gdje su ovi principi razmatrani, procjenjeni i podržani

Metode omladinskog rada su:

- Dugoročni razvojni rad sa grupama mladih ljudi, i to najčešće kroz interaktivne radionice;
- Kratkoročni projekti-radionice, seminari, treninzi;
- Rad sa pojedincima/kama;
- Organizovanje događaja i akcija za mlade, sa mladima;
- Putovanja, izleti, omladinske razmjene;
- Slobodne, otvorene aktivnosti u omladinskom klubu-društvene aktivnosti koje su istovremeno i obrazovne



Omladinski rad potpomaže kako lični tako i društveni razvoj mladih ljudi, a njegove **osnovne odlike i vrijednosti** su:

- Omladinski rad se zasniva na dobrovoljnom učestvovanju mladih u sadržajima koji se nude;
- Omladinski rad je obrazovnog karaktera: sticanje različitih vještina koje koriste mladoj osobi u svim poljima u svakodnevnom životu, kao i određenih saznanja, vrijednosti i ponašanja;
- Omladinski rad pomaže razvoju mladih, promovišući učenje kroz iskustvo kao i cjeloživotno učenje;
- Učenje kroz iskustvo podrazumijeva učenje iz svake iskustvene situacije, stvarne ili kreirane, jer se takvo učenje pokazalo kao veoma vrijedno i uspješno se primjenjuje;
- Cjeloživotno učenje je koncept koji se zasniva na filozofiji **nikad nije prerano ili prekasno za učenje** i tiče se stavova, ideja, vještina, ponašanja i znanja;

Puna rinore ndihmon si zhvillimin personal, ashtu edhe atë shqetor të të rinjve, ndërsa **karakteristikat dhe vlerat themelore** të saj janë:

- **Puna rinore** bazohet në pjesmarjen vullnetare të të rinjve në pëmbajtje që orohen.
- **Puna rinore** është e karakterit arsimor: përvetësimi i shkathtësive të ndryshme që i nevojiten të rinjve në jetën e përditshme, si dhe përvetësimi i njohurive të caktuara, virtuteve dhe sjelljeve.
- **Puna rinore** i ndihmon zhvillimit të të rinjve, duke promovuar mësimin përmes eksperiencës dhe mësimin jetësor;
- Mësimi përmes eksperiencës nëkupton mësimin prej secilës situatë, të vërtetë apo të imagjinuar, sepse ky lloj i mësimi është rreguar shumë i vërshtëm dhe zbatohet shumë suksesshëm;
- Mësimi jetësor është koncept i cili bazohet në **filosofinë kurë shumë heret as shumë vonë për të mësuar** dhe ka të bëjë me qëndrimet, idetë, shkathtësitë, sjelljet dhe njohuritë.



Principtet profesionale

Punëtor/ja rinore ka për detyrë që të:

- **Njohin kufirin në mes të jetës profesionale** dhe personale dhe të jenë të vetëdijshëm për nevojën që të balansojnë relacionin e kujdesit dhe mbështetjes me distancën profesionale përgjegjëse.
- **Njohin nevojën që të jenë përgjegjës ndaj të rinjve**, ndaj prindërve të tyre dhe kujdestarëve, kolegëve, finansierëve, shqetësive të gjërë dhe të gjithë tjerëve;
- **Zhvillojnë shkathtësitë dhe kompetencat** e nevojshme për këtë punë;
- **Punëtor/ja rinore** duhet të mbështetur.

Metodat e punës rinore janë:

- Punë zhvilluese atëgjatë me grupe të të rinjve, e më së shpeshti përmes punësorizës interaktive;
- Projekte/punëtori afatshkurtes, seminare, trajnime;
- Puna me individë;
- Organizime të ngjarjeve dhe aktiviteteve për të rinj;
- Udhëtime, shetfje, shkëmbime rinore;
- Aktivitete të hapura, të lira në klubin rinor –
- Aktivitete shqetore që janë njëkohësisht edhe arsimore.

III KONCEPTI I PUNËS RINORE

- **Participimi** – pjesmarria e të rinjve – Respekttojmë të rinjtë dhe i paranojmë si antarë të plotë ligjër dhe të barabartë të shoqërisë, ashtu që, me besim, i ofrojmë mundësi për marrje të përgjegjësisë dhe i ndihmojmë të mësojnë prej asaj eksperience;
- Puna rinore për të rinj dhe me të rinj promovon parrvarësinë dhe përgjegjësinë e të rinjve, në mënyrë që ato të jenë forcake të marrin inicitjativën dhe të marrin pjesë aktivisht në krijimin e ndryshimeve personale dhe shoqërore;
- Puna rinore promovon përgjegjësinë personale dhe të qenurit aktiv të individit në udhëheqjen e jetës së vet;
- Puna rinore e ndihmon sigurtimin e hapësirës për të rinj në sferën e veprimit publik, në mënyrë që të ndigjohet zëri i tyre në shoqëri dhe që të sigurohet ndikimi i të rinjve në ngjarjet shoqërore dhe fenomenet që kanë të bëjnë me jetën e tyre;
- Puna rinore promovon dhe mbështet aktivizimin shoqëror, që ka për qëllim ndryshimet pozitive në bashkësitë lokale dhe më gjërë;
- Puna rinore është e hapur për të gjithë të rinjtë (pa marrë parasysh fëmë, kombësinë, statusin shoqëror ose ekonomik dhe cilësitë e identitetit);
- Puna rinore promovon barazinë, demokracinë, respektimin e dallimeve dhe nuk toleron asnjë formë të diskriminimit.
- **Rëndësia e punës organizuar me të rinj**
- Spas mendimit të avyër me të cilët kemi folur, efektet e punës rinore janë të shumtë: si për të rinj, ashtu edhe për ekspertët që merren me të rinjtë, por edhe për të gjithë shoqërinë.
- **Rëndësia për të rinj:**
- Qasje holistike ndaj zhvillimit;
- Zhvillim i vetëbesimit dhe i kompetencave;
- Të rinjtë dhe fokus grupet tjera do të dinin me saktësi ku duhet kthyer për informata, gjegjësisht për këshillë;
- Të rinjtë fitojnë mundësinë që të zhvillohen dhe të mësojnë përmes punës, ku përdoren metoda inovative të punës;
- Zgjedhje me e madhe e programeve institucionale dhe jofinistionale arsimore dhe parandaluese në sfera të ndryshme;
- **Rëndësia për eksperte**
- Me njohjen e profesionit, fitohet legjitimitet në punë;
- Standardizim dhe profesionalizim i punës;
- Rritet përgjegjësia dhe kompetencat dhe definohet qartë fusha e punës për punëtorët/et rinorë;
- Rritet tregu i punës;
- Zhvillim dhe përsosje profesionale.

- **Participacija** – učestvovanje mladih - Cijenimo mlade ljude i prihvatamo ih kao punopravne i jednake članove društva na taj način što im sa povjerenjem pružamo prilike za preuzimanje odgovornosti i pomažemo im da uče iz tih iskustva.
- *Omladinski rad* za mlade i sa mladima promovise nezavisnost i odgovornost mladih ljudi kako bi oni bili osnaženi da samostalno preuzmu inicijativu i aktivno učestvuju u kreiranju ličnih i društvenih promjena ;
- *Omladinski rad* promovise ličnu odgovornost i aktivnost pojedinca u vođenju svog života;
- *Omladinski rad* pomaže u obezbjeđivanju prostora mladima u sferi javnog djelovanja kako bi se čuo njihov glas u društvu i kako bi se obezbijedio uticaj mladih na društvena dešavanja i pojave koje utiču na njihove živote ;
- *Omladinski rad* promovise i podržava društveni aktivizam u cilju pozitivnih promjena u lokalnim zajednicama i šire ;
- *Omladinski rad* je otvoren za sve mlade ljude (bez obzira na vjersku, nacionalnu pripadnost, socijalni ili ekonomski status i specifičnosti identiteta) ;
- *Omladinski rad* promovise jednakost, demokratiju, poštovanje različitosti i ne toleriše nijedan oblik diskriminacije

Značaj organizovanog rada sa mladima

Prema mišljenju onih sa kojima smo razgovarali, efekti omladinskog rada su višestruki; kako za mlade, tako i za profesionalce koji se mladima bave, ali i za cijelo društvo.

Značaj za mlade:

- Holistički pristup razvoju ;
- Razvoj samopouzdanja i kompetencija ;
- Mladi i ostale ciljne grupe znale bi tačno gdje mogu da se obrate za informaciju, odnosno, za savjet;
- Mladi dobijaju mogućnost da se razvijaju i uče kroz rad uz primjenu inovativnih metoda rada;
- Veći izbor kvalitetnih institucionalnih i vaninstitucionalnih obrazovnih, preventivnih, razvojnih programa u različitim oblastima

Značaj za profesionalce:

- Sa prepoznavanjem profesije, dobija se legitimnost u radu ;
- Standardizacija i profesionalizacija rada ;
- Povećava se odgovornost i kompetencije i jasno se definiše polje rada za omladinske radnike/ce ;
- Povećanje tržišta rada ;

III Koncept omladinskog rada

Efekti omladinskog rada su višestruki: kako za mlade, tako i za profesionalce koji se mladima bave, ali i za cijelo društvo

III Koncept omladinskog rada

Identifikovanje osnovnih kompetencija koje bi omladinski radnici trebalo da posjeduju, jedan je od ključnih koraka prilikom definisanja profesionalnog omladinskog rada.

Značaj za društvo:

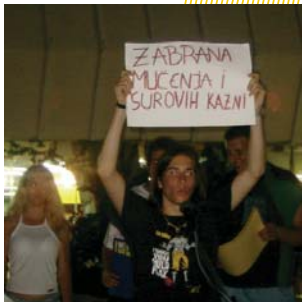
- Razvoj društva u kojem su mladi osnaženi da svjesno, aktivno i odgovorno doprinose razvoju demokratskog, građanskog, uspešnog društva ;
- Zaokružen sistem obrazovanja – formalno obrazovanje zajedno sa neformalnim koje mu je komplementarno, daju holistički pristup vaspitanju i obrazovanju dece i mladih
- Razvoj multietičnosti i multikulturalnosti ;
- Strukuirana briga o mladima kako bi se razvijale strukture, koje mlade posmatraju kao resurs i da bi se dobili aktivni članovi društva;
- Prilika za razvoj i osnaživanje pojedinaca, - jaki pojedinci su osnov za razvoj društva ;
- Osigurano, preventivno djelovanje na pojavu rizičnih ponašanja među mladima, a posebno među inače zapostavljenim grupama mladih

Osobine ili kompetencije omladinskog radnika/ce¹³

Identifikovanje osnovnih kompetencija koje bi omladinski radnici trebalo da posjeduju, jedan je od ključnih koraka prilikom definisanja profesionalnog omladinskog rada. To daje osnov stukturiranog profesionalnog razvoja i uspostavljanje programa za akademsko obrazovanje omladinskih radnika/ca.

Osobine koje omladinski radnik/ca treba da ima i razvija :

- Pozitivno viđenje i stav prema mladima ;
- Otvorenost i pozitivnost ;
- Pridržavanje i razumijevanje različitosti ;
- Odgovornost ;
- Posvećenost ;
- Tolerancija ;
- Strpljenje ;
- Emotivna zrelost ;
- Osjetljivost za potrebe i osjećanja drugih ;
- Empatija-sposobnost razumijevanja osjećanja drugih ;
- Da posjeduje inicijativu, energičnost i entuzijazam ;
- Da bude svjestan sebe, svojih jakih i slabih strana, da se stalno preispituje ;
- Da neprestano uči i usavršava se ;
- Da bude uzorna osoba



Rëndësia për shoqëri

- Zhvillimi i shoqërisë në të cilën të rinjtë janë të forcurar që në mënyrë të vetëdijshme, aktive dhe përgjegjëse t'i kontribojnë zhvillimit të një shoqërie demokratike, qytetare dhe të suksesshme;
- Sistemi i qëndrueshëm i arsimimit – arsimimit – edukimit me arsimimi joformal, të cilët janë komplementar, i japin gjasë holistike edukimit dhe arsimimit të fëmijëve dhe të rinjve;
- Zhvillimi i multieticitetit dhe multikulturalizmit;
- Kujdes i strukturuar për të rinjtë, në mënyrë që të zhvillohen strukturat, të cilat i shohin të rinjtë si resurs dhe në mënyrë që të fitohen pjesë të aktivitetit të shoqërisë;
- Mundësia për zhvillim dhe forcim të individëve – individët e fortë janë baza për zhvillim të shoqërisë;
- Vërtim i siguruar, parandalues ndaj dukurisë së sjelljeve të rrezikshme në mes të rinjve dhe posaçërisht ndaj grupeve të izoluar të të rinjve.

Vetë ose kompetencat e punëtor/ës rinor ¹³

Identifikimi i kompetencave themelore që duhet të kenë puntorët rinor, është njëri prej hapave krye në procesin e definimit të punës rinore profesionale. Kjo jep bazën për zhvillimin e strukturuar dhe profesional dhe themelimit të programit për arsimim akademik të punëtor/ës rinor/ë.



Pikëpamje dhe qëndrim pozitiv ndaj të rinjve;

- Të qenurit i hapur dhe pozitiv;
- Pranim dhe mirëkuptim për dallimet;
- Përgjegjësi;
- Përkushtueshmëri;
- Tolerancë;
- Durim;
- Pjekuri emocionale;
- Ndjeshmëri për nevojat dhe ndjenjat e të tjerëve;
- Empati – aftësi që të kuptojë ndjenjat e të tjerëve;
- Të ketë iniciativë, energji dhe entuzijazëm;
- Të jetë i vetëdijshëm për vetveten, për pikat e forta dhe të dobëta, të sprovtojë dhe vlerësojë veten në çdo kohë;
- Të mësojë pandërprerë dhe të përsoset;
- Të jetë shembull;

¹³ Tokom petogodisnjeg rada sa mladima u Crnoj Gori i organizovanja edukacija za profesiju omladinskih radnika/ca, zaposleni FSBP Crna Gora su razvili ovu listu.

III KONCEPTI I PUNĚS RINORE



14 Vete të rinjë, printërit e tyre, asistentët dhe anë të tjera të interesuara në bashkësi.

- Puna në praktikë dhe vetë-refleksion konstant;
 - Teqerit mentor, duke patur nevojë për konsultime, vlerësim të punës dhe sisteme të mbikqyrjes dhe feedback-ut (japjes së informates kthyesë mbi gjënë e vërejtur);
 - Konferenca, forume, vizita studiuje;
 - Konsultime me grupin e punëtoëve/eve rinore/e.
 - Trajtime tematik të disanjuara me qëllim;
 - Kurse dhe arsim i lartë në sferën e punës rinore, zhvillimit të bashkësisë, edukimit formal, udhëheqjes së konflikteve dhe në sferat tjera;
 - Programet për ndërtimin dhe përmirësimin konstant të kompetencave profesionale janë të ndryshëm.
 - Udhëheqje/renditje optimale e energjisë, kohës, parave
 - Shkathtësi administrative dhe shkathtësi të udhëheqjes së projektit;
 - Shkathtësi të mirë të planifikimit;
 - Arësi të përballojë situata të konfliktit;
 - Arësi të mirë të komunikimit;
 - Të dijë të vendosë kufij personal dhe profesional;
 - Vetëkritizem dhe vetëdijë;
 - ndryshëm dhe fokus grupet¹⁴ me të cilët punohet;
 - Fleksibilitet: Përshtatje në ndryshime të punës, si dhe përshtatje me individë të ndryshëm për nevojat dhe ndjenjat e të tjerëve;
 - Ndëshmëri për nevojat dhe ndjenjat e të tjerëve;
 - Të motivof;
 - Të nxisë ndryshimin, jo ta imponojë;
 - Të japë dhe të transmetojë fuqi tek të tjerëve;
 - Arësi dhe gadisshmëri në mënyrë që mirëqenien e të riut gjithmonë ta ketë në vend të parë;
 - Situaten ndonjë personi me profesional ose të kërkujë ndihmë;
 - Vërditje mbi faktin që nuk është i gjithëdijshëm dhe i gjithëfuqishëm – të dije kur duhet lënë dorë dhe printërvë;
 - Të jetë i/e informuar dhe të jetë në gjendje të orfrojë informata, si dhe mbështetje personit të ri;
 - Të punojë me të rinj me qëllim të arësimit dhe forcimit të tyre që vetë të jenë iniciatorë të aktivitetëve;
 - Arësia të fitojë besim dhe të krijojë marrëdhënie profesionale kualitative me të rinj;
 - Të njohtë dhe të përgjigjet nevojave të të rinjve;
- Arësia dhe shkathtësi që duhet të ketë dhe të zhvillojë punëtorja rinore:**

Sposobnosti i vještine koje omladinski radnik/ca treba da ima i razvija :

- Da prepozna i odgovara na potrebe mladih ;
- Sposobnost da zadobije povjerenje i stvara kvalitetne profesionalne odnose sa mladima ;
- Da radi sa mladima u cilju njihovog osposobljavanja i osnaživanja da sami budu pokretači akcija ;
- Da bude informisan i da bude u stanju da ponudi informacije, kao i podršku mladoj osobi, ali i roditeljima ;
- Svijest o tome da nije sveznajući i svemoguć - da zna kada treba da prepusti situaciju stručnijoj osobi ili da traži pomoć ;
- Sposobnost i spremnost da dobrobit mlade osobe uvijek zadrži na prvom mjestu ;
- Da daje i prenosi moć na druge ;
- Da podstiče promjenu, ne da je nameće ;
- Da motivise ;
- Osjetljivost za potrebe i osjećanja drugih ;
- Fleksibilnost: Prilagodavanje različitim radnim sredinama, kao i prilagodavanje različitim pojedincima i ciljnim grupama¹⁴ sa kojima se radi ;
- Samokritičnost i samosvjesnost ;
- Da zna da uspostavi lične i profesionalne granice ;
- Dobre komunikacijske sposobnosti ;
- Sposobnost suočavanja sa konfliktnim situacijama ;
- Dobre vještine planiranja ;
- Administrativne vještine i vještine upravljanja projektom ;
- Optimalno upravljanje /raspoređivanje energije, vremena, novca

Programi za izgradnju i konstantno poboljšanje profesionalnih kompetencija su različiti :

- Ciljano dizajnirani tematski treninzi ;
- Kursevi i više obrazovanje iz oblasti omladinskog rada, razvoja zajednice, neformalnog obrazovanja, upravljanja konfliktima i drugih srodnih oblasti ;
- Rad u praksi i stalna samo-refleksija ;
- Mentorstvo uz upotrebu konsultacija, evaluacije rada i sistema opservacije i feedback-a / davanja povratne informacije o primjećenom ;
- Konferencije, forumi, studentske posjete ;
- Konsultacije sa grupom omladinskih radnika/ca



¹⁴ Sami mladi, njihovi roditelji, nastavnici i druge zainteresovane strane u zajednici

III Koncept omladinskog rada



Za mlade koji su uključeni u različite programe, omladinski radnici su shvaćeni kao osobe koje pomažu i podržavaju mlade u svakodnevnom odrastanju i sazrijevanju, a prepoznata je i njihova uloga u osnaživanju mladih za aktivno uključivanje u kreiranje društvenih promjena.

Omladinski radnici su ljudi koji usmjeravaju mlade ljude šta da rade, ljudi koji nas prije svega razumiju i podržavaju, pa onda sve ostalo.

-Učesnik Forum Syd programa za mlade-

Ljudi koji su kao osnova dešavanja i bez kojih mladi ne bi mogli da sprovedu svoje ideje.

-Učesnica Forum Syd programa za mlade-

Predstavnici organizacija i institucija sa kojima smo razgovarali, omladinski rad prepoznaju kao organizovanu – najčešće projektnu djelatnost kojom se na strukturiran način kreiraju promjene u zajednici.

Grupice mladih ljudi koje rade na različitim projektima, koji doprinose gradu i mladima u tom gradu - mladi koji rade nešto korisno.

-Predstavnik Centra za socijalni rad-

Na nacionalnom nivou ne postoji prepoznavanje značaja ove profesije, iako bi po riječima mnogih sa kojima smo razgovarali, rad sa mladima morao da bude jedan od najvećih nacionalnih interesa. Opšti je utisak da se aktivnosti i rad sa mladima ne odvijaju dovoljno strukturirano i da saradnja između relevantnih institucija nije u dovoljnoj mjeri razvijena. Ipak, usvajanjem Nacionalnog akcionog plana za mlade, od strane Vlade RCG vrata su otvorena za novo sagledavanje, kako potreba, tako i konkretnih akcija, usmjerenih ka poboljšanju položaja različitih i specifičnih grupa mladih ljudi.

Prostor za prepoznavanje omladinskog rada/profesije omladinski radnik/ca

Gotovo svi akteri sa kojima smo razgovarali, slažu se u tome da je neophodno omladinskom radu dati veći prostor i zasluženi značaj. Kada se govori o prepoznavanju profesije *omladinski radnik*, mišljenja naših sagovornika se razlikuju i ponuđena rješenja su šarolika. Jedan broj ispitanika smatra da svi koji se bave mladima u okviru svojih zanimanja, moraju proći dodatne edukacije za adekvatniji rad sa mladima i da nije najbolje rješenje težiti profesiji *omladinski radnik/ca*. Sa druge strane, oni koji se zalažu za uspostavljanje profesije omladinski radnik, smatraju da bi to bio pravi pokazatelj sistematske brige društva za mlade i da je neophodno uspostaviti zanimanje koje je komplementarno drugim profesijama koje se bave mladima.



Perfaqsesitet e organizatave dhe institucioneve me te cilar kemi folur, punen rimore e njohin si veprimtari te organizuar, me se shpeshit ne forme te pjektit, me te cilen, ne menyre te strukturuar realizojne ndryshime ne shqepit.

Grupet e vegjelt te rinjve te cilet punojne ne projekte te ndryshme, te cilet i kontrobojne qytetit dhe te rinje ne ate qytet. Te rinjt qe bejne dicka te dobishme.

-Perfaqesues i Qendrës për punë sociale-

Ne nivelin shqetor nuk ekziston njohja e rëndësise te ketij profesion, edhe pse, sipas fjaleve te shumites me te cilet kemi folur, puna me te rinj duhet te ishte njer prej intereseve me te medha te shqetit. Përshlypja e pergjithshme eshte qe aktivitetet dhe strukturat dhe qe bashkekupnimt ne mes te institucioneve relevante nuk eshte mjaft i zhvilluar. Megjithate, me përvetësimin e Planit Shqetor të Aktiviteve për të rinjt, nga ana e Qeverisë së RMZ është hapur dera për një vezhim të ri, si të nevojave, ashtu edhe të aksioneve konkrete, të drejtuar kah përmirësimt të pozitës së grupeve të ndryshme dhe specifike të të rinjve.

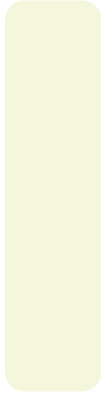
Hapësira për njohjen e punës rimore/profesionit të punëtorit/es rimore

Po thuajsete te gjithë me te cilet kemi biseduar pajtohen qe eshte e nevojshme t'jepet hapësit me e madhe punës rimore, si dhe t'jepet rëndësia e merituar, kur flasim për njohjen e profesionit të punëtorit rimore, mendimet e bashkëbiseduesve tanë zgjidhjet janë të llojllojshme. Një numër i të anketuarve është i mendimit qe të gjithë qe merren me të rinjtë në kuadër të profesionëve të tyre duhet të kalojnë edukimite të mëtejshme për punë me të rinjt, gjithëshistitu mendojne qe nuk eshte zgjidhja me e mire të anohet kan profesionit rimore. Nga ana tjetër, ato qe e mbështetin themelmin e profesionit të punëtorit rimore, janë të mendimit qe kjo do të ishte një tregues ideal i kujdesit sistematik të shqepitë për të rinjt dhe qe është e nevojshme të themelohet profesionit i cilit është komentuar me profesionet tjera qe merren me të rinjt.

Punëtorët rimore duhet të nxisin zhvillimin dhe të krijojnë hapësit për të rinjt, si dhe të jenë krijues dhe implementues të programeve dhe aktiviteteve për të rinjt dhe me të rinjt.

Njohja e profesionit të punëtorit/es rimore është e rëndësishme, sepse të rinjtë duhet kushtuar shumë më tepër kujdes se deri më tani. Është e nevojshme të punohet me të rinjt në mënyrë të organizuar. Të rinjtë i duhet japur mundësia qe të veprojnë vete dhe të jenë të kycur aktivisht, si në krijimin e jetës së ashtu edhe në krijimin e tërë shqepitë. Puna e organizuar me të rinjt është parakusht për krijimin e një marrëdhënie tolerante ndaj mjedisit në të cilin jetojnë dhe ndaj të gjitha dallimeve, mundësion të rinjtë shëmbimin e eksperiencave, mendimeve, i jep mundësinë të rinjtë qe të marrin pjesë në ndryshimet dhe ngjarjet në rrethën e vet.





IV Rezultati e hulumente

Kjo është posaçërisht e rëndësishme, për shkak se Maltë i Zi është shtet në tranzit dhe shtet turistik, prandaj është nën ndikime të ndryshme dhe të rinjve, si grup i marginalizuar, gjithashtu janë nën ndikime të ndryshme.

-Studente e diplomuar e Forum Syd-it, tani e punësuar nën shkollë-

Te gjithë me të cilët kemi folur e njohin hapësirën e rëndësishme për punën dhe rolin aktiv të punëtorëve *inore* në kuadër të një numri të madh të institucioneve dhe segmenteve të shoqërisë. Si parakusht për themelimin e profesionit të punëtorëve *inore*, theksohet para së gjithash nevojën e punëtorëve të gatë të asaj cka dëshirohet të arrihet dhe definimit të gatë të rolit të punëtorëve *inore* në të ardhmen.

Shkollimi

Rëndësia më e madhe dhe hapësira për njohjen e profesionit të punëtorit *inor*, shihet në sferat e shkollimi dhe në shume forma:

- Vëndosja e metodave të arsimimit joformal në procesin e mësimt të regullit. Në këtë moment nuk ka punë joformale, kreative me fëmijë dhe aktivitate kryesore nëpër shkollë janë mësimt dhe puna shkencore. Hapi i parë i përpunimit në këtë kuptim është i parapare me reformën e arsimt në RMZ. Në shkollë, por edhe në vende tjera duhet të ekzistojë mbështetja e organizuar për punën dhe mendimin kreativ.
- Përmbes bashkëpunimit të drejtpërdrejtë dhe themelimit të punës së punëtorëve *inore* në shkollë, ku moli i tyre do të ishte vëndosja e lidhjes në mes të rinjve dhe arsimtarëve. Momentalisht, kontaktet që realizohen, kryesisht janë institucionale dhe formale. Roli i punëtorit *inor* duhet të anojë zhvillimi i marrëdhënieve të respektit, punës së përbashkët dhe të anasjelltë dhe barazës. Gjithashtu, punëtorit *inor* duhet të punojnë në identifikimin e nevojave dhe problemeve të të rinjve, si dhe në definimin e përgjegjësisve të të rinjve dhe në marrjen përsipër të aktiviteteve adekuate.
- Themelimi i klubeve për të rinj brenda shkollave, me cka do të mundësohej përdorimi kreativ i kohës së lire.
- Puntoret *inor* mund të jenë resurs i rëndësishëm për krijimin e aktiviteteve të reja dhe për përfshirjen e një numri më të madh të fëmijëve në qëndrimin ditor në shkollë. Me reformën e arsimt të ëhtë i parapare qëndrimi në shkollë tërë ditën, i cili në këtë moment realizohet në nivele të ndryshme të para, për shkak të mungës së kapaciteteve hapësimore, teknike dhe të kuadrit. Hapi i parë për themelimin e punës *inore* nëpër shkollë, duhet të jetë informimi dhe kontakti me mitor, para së gjithash me prindërit dhe të punësuarit në shkollë, mandej edhe përsosja profesionale e arsimtarëve dhe bashkëpunëtorëve profesional për punën e shtuar me të rinj përmes programeve të akredituara.



Omladinski radnici/ce trebalo bi da podstiču razvoj i kreiraju prostor za mlade, te da budu kreatori i implementatori raznih programa i aktivnosti za mlade i sa mladima.

Prepoznavanje profesije *omladinski radnik/ca*, važno je, jer se mladima mora posvetiti mnogo više pažnje nego do sada. Neophodno je organizovano raditi na razvoju mladih ljudi. Mladima se mora dati šansa da samostalno djeluju i da budu aktivnije uključeni, kako u kreiranje sopstvenih života, tako i u kreiranje cijelog društva. Organizovani rad sa mladima je predušlov za stvaranje tolerantnog odnosa prema sredini u kojoj se živi i prema svim različitostima; omogućava razmjenu iskustava, mišljenja, daje priliku mladima da učestvuju u promjenama i dešavanjima u svojoj okolini.

Ovo je posebno važno zbog toga što je Crna Gora tranziciona i turistička zemlja, i samim tim podložnija različitim uticajima, a mladi kao marginalizovana grupa, takođe podložni različitim uticajima.

-Svršena Forum Syd studentkinja, sada zaposlena u školi-

Akteri sa kojima smo razgovarali prepoznaju značajan prostor za rad i aktivnu ulogu *omladinskih radnika/ca* u okviru velikog broja institucija i segmenata društva. Kao predušlov za uspostavljanje profesije *omladinski radnik/ca*, ističe se prije svega potreba jasnog definisanja onoga šta se želi postići i jasnog definisanja uloge *omladinskih radnika/ca* u budućnosti.

Školstvo

Najveći značaj i prostor za prepoznavanje profesije *omladinski radnik*, vidi se u oblasti školstva i to na više načina:

- Uvodenje metoda neformalnog obrazovanja u proces redovne nastave; U ovom trenutku nema neformalnog, kreativnog rada sa djecom, i u školama se aktivnosti uglavnom svode na U v o đ e n j e metoda neformalnog obrazovanja u proces redovne nastave; U ovom trenutku nema neformalnog, kreativnog rada sa djecom, i u školama se aktivnosti uglavnom svode na učenje i naučni rad. Prvi pomak u ovom smislu predviđen je reformom obrazovanja u RCG. U školama, ali i na drugim mjestima trebalo bi da postoji organizovana podrška kreativnog rada i mišljenja;
- Kroz direktnu saradnju i uspostavljanje rada *omladinskih radnika* u školama, gdje bi njihova uloga bila uspostavljanje spone između mladih i nastavnika. Trenutno, kontakti koji se uspostavljaју, uglavnom su institucionalni i formalni. Uloga *omladinskog radnika* trebalo bi da teži razvijanju drugačije komunikacije i odnosa mladih i odraslih; razvoj odnosa poštovanja i uzajamnosti, ravnopravnosti. Takođe, *omladinski radnici* bi radili na identifikaciji potreba i problema mladih, kao i na definisanju odgovornosti mladih i preuzimanju adekvatnih aktivnosti;
- Uspostavljanje klubova za mlade unutar škola, čime bi se omogućilo kreativno korišćenje slobodnog vremena;
- Omladinski radnici mogu biti značajan resurs za uspostavljanje novih aktivnosti i veći obuhvat djece u cjelodnevnom boravaku u školi. Reformom obrazovanja predviđen je cjelodnevni boravak u školi, koji se u ovom trenutku realizuje na nivou prvih razreda, zbog manjka prostornih, tehničkih i kadrovskih kapaciteta.

IV Rezultati istraživanja

Prepoznavanje profesije *omladinski radnik/ca*, važno je, jer se mladima mora posvetiti mnogo više pažnje nego do sada. Neophodno je organizovano raditi na razvoju mladih ljudi.



Razumijevanje/ nerazumijevanje profesije- Omladinski radnik/ca

"Šta je omladinski radnik/ca?" „ To nije jasno ni onima koji rade sa mladima."

-Predstavnica NVO-

Kao jednu od najozbiljnijih prepreka, naši sagovornici naveli su činjenicu da čak i veliki broj onih koji se bave omladinskim radom, ne sagledavaju potrebu za definisanjem profesije omladinski radnik/ca, niti u dovoljnoj mjeri mogu da definišu specifičnosti i značaj svoga rada. To u mnogome izaziva konfuziju u javnosti, a oni koji su uključeni u realizaciju programa za mlade i sa mladima, sebe uglavnom identifikuju sa programom ili organizacijom, ali ne i sa profesijom omladinski radnik/ca.

Jedna od intervjuisanih studentkinja, koja je nastavnik u Osnovnoj školi, napravila je osvrt na prepoznavanje ove profesije u školi, gdje njene kolege ne razumiju šta je omladinski radnik/ca i šta je to što učiš da bi postao omladinski radnik/ca.

Postoji prije svega potreba za dobrim i jasnim definisanjem i predstavljanjem omladinskog rada i profesije omladinski radnik/ca, jer ovo zvanje nije prepoznato u društvu i stiču se različite slike i razumijevanja za ovo zvanje. Utisak stručnjaka iz različitih oblasti sa kojima smo razgovarali je, da ne postoje norme i standardizacija rada. Pitanje koje se postavlja jeste naravno i ko treba da propiše standarde. Jedan broj naših sagovornika smatra da NVO mogu da budu inicijatori, ali da na standardima moraju da rade svi koji rade sa mladima: psiholozi, pedagozi, socijalni radnici i nastavnici.

Za priznavanje profesije omladinski radnik/ca, mora se boriti postepeno, ograničavan pristupom i lobiranjem na više frontova u isto vrijeme. Aktivnosti na promovisanju ovog zanimanja moraju započeti najprije od onih koji se ovakvim radom već bave. Poražavajuće je da se često, čak i oni koji se bave omladinskim radom, ne predstavljaju tako, pa se postavlja osnovano pitanje, kako će ih tek sredina doživljavati i sagledavati njihovu ulogu. Isto tako, istaknuta je važnost standardizacije kriterijuma za bavljenje omladinskim radom, jer veoma često, ukoliko se veliki set različitih aktivnosti predstavlja kao omladinski rad, nastaje konfuzija u vezi toga šta omladinski rad u stvari podrazumijeva i što ga izdvaja od ostalih zanimanja.

Status i djelovanje NVO sektora u Crnoj Gori

Osnovne prepreke su neprepoznavanje značaja neformalnog obrazovanja i nevladinog sektora, kao i kruti tradicionalizam kao sistem vrijednosti u CG.

-Omladinska radnica Forum Syd-

-Përqasuesë e QO-

"Cka është punëtorja/rinor/?" «këtë nuk e kanë të qartë ato që punojnë me të rinj.»

Kuptimi / moskuptimi i profesionit të punëtorës/rinore

Statusi dhe veprimi i sektorit joqeveritar në Mal të Zi

Pengasat kryesore janë mosnjohja e rëndësishë së arsimit joformal dhe sektorit joqeveritar, si dhe tradicionalizmi i rëndë si sistem i vlerave në MZ.

-Punëtorë rinore e Forum Syd-it-

Si njëri prej pengesave më serioze, bashkëbiseduesit tanë e theksojnë faktin që madje edhe një numër i madh i atyre që merren me punë rinore nuk e shohin nevojën për definimin e profesionit të punëtorës/rinore, as që mund të definojnë në mënyrë të mjaftueshme karakteristikat dhe rëndësinë e kësaj punë. Kjo shpesh shkakton habi tek publiku, ndërsa ato që janë të klycur në realizimin e programit për të rinj dhe me të rinj, veten e identifikojnë me programin apo organizatën, por jo edhe me profesionin – punëtorë/rinorë.

Njëra prej studenteve të intervistuar, e cila është arsimtare në Shkollë fillore, ka kthyer vëmendjen kah njohja e këtij profesion në shkollë, ku kolegët e saj nuk kuptojnë cka është punëtorja/rinorë dhe cka duhet mësuar për të u bërë punëtorë/rinorë.

Para së gjithash ekziston nevojë për definimin e mirë dhe të qartë dhe për paraqitjen e punës rinore dhe profesionit të punëtorës/rinore, sepse ky profesion nuk është i njohur në shoqëri dhe kështu njëri prej fitojnë pasqyra dhe kuptime të ndryshme për këtë profesion. Përshtypja e eksperteve të shume sferave, me të cilët kemi folur, është që nuk ekzistojnë norma dhe standarde të punës. Pyetja që gjithashtu duhet përgjigjur është se kush duhet t'i vendosë standartet. Një numër i bashkëbiseduesve të tanë është i mendimit që QO-të mund të jenë inicjatorë, por që për standarde duhet të punojnë të gjithë që merren me të rinj: psikologë, pedagogë, punëtorë social dhe arsimtarë.

Për njohjen e profesionit të punëtorës/rinore, duhet lartuar hap pas hapi, me gjasë të organizuar dhe lobim në shumë fronte në kohë të njëjta. Aktivitetet për promovimin e këtij profesion duhet të zuar me punën rinore nuk prezanohen si punëtorë rinor, prandaj vartet pyetja themelore, si do t'i bëjëtoje rrethina dhe si do ta shohin rolin e tyre. Gjithashtu, është theksuar rëndësia e standardizimit të kriteriumeve për punimin e punës rinore, sepse, shpesh, nëse një numër i madh i aktiviteve etiketohet si punë rinore, do të krijohet një konfuzion në lidhje me atë cka paraqet faktikisht puna rinore dhe cka e dallon atë nga profesionet tjera.





Gjithashtu, njëri prej problemeve të theksuara është edhe punës, por nga pikëpamja e kërcënimit të profesionëve ekzistuesë. Shpesh, themelimi i një profesioni të ri nuk vëzhgohet nga vëstitë dhe që ekziston një frikë nga e reja dhe e panjohura. arritshme, që përvetësimi dhe pranimi i i gjërave të reja është i

është e dukshme që institucionet e sistemit nuk janë të caktuara për të adresuar këto probleme. Njëri prej shkakëve kryesorë për këtë është mosekzistimi i profesionit akademik të punësorëve. Në një punë shkakëve kryesorë për këtë është mosekzistimi i profesionit akademik të punësorëve. Në një punë shkakëve kryesorë për këtë është mosekzistimi i profesionit akademik të punësorëve. Në një punë shkakëve kryesorë për këtë është mosekzistimi i profesionit akademik të punësorëve.

Fengesat institucionale

-Përfqasues e OJQ-

Pasi që sektori joqeveritar tek ne shpesh lidhet me «larjen e parave» edhe punëtorët rriort që punojnë në OJQ janë në zë të keq.

Problemi është që nuk ekziston një koncept i njohur dhe i strukturuar i organizatave rriort. Në Mal të Zi njihen vetëm disa prej organizatave me të mëdha, por edhe ato, për shkak të kërkësive të donatorëve, shpesh janë larg nga puna rriort. Fakt mbështetës është numri i madh i të rinjve që dëshirojnë të punësohen në sektorin e shërbimit dhe që nuk e shohin perspektivën e vet në Mal të Zi, ndërsa, nga ana tjetër, numri i madh i aspiratave të mirë, as perspektive nga kjo punë.

Nga një anë organizatat joqeveritare vëzhgohen si promovues të punës rriort, por nga ana tjetër nuk ekziston standardizimi i punës së OJQve, nuk ekziston as një bashkëpunim i mirë brenda sektorit. Kjo shpesh sjell konfuzion, ndalje të aktivitetëve dhe marrëdhënie të keqja të publikut ndaj asaj cka realizojnë OJQ-të. Gjithashtu, nuk ka kuptim unik mbi atë cka është puna rriort e cka duhet të nënkuptojë profesionin i punëtorëve rriort. Nuk ka strukturë, koordinim dhe sistem. Planit shtetëror i aktivitetëve për të rinj, jep kadeër, por jo për mjaft. Askund nuk përmendet vendosshmëri nevojë për njohjen e profesionit të punëtorëve rriort.

Duke patur parasysh proceset e tranzicionit nëpër të cilët kalon Mali i Zi, puna dhe veprimtaria e OJQ-së nuk është mjaft e definuar dhe e rregulluar. Puna e këtyre organizatave ende vëzhgohet si diçka e huaj, ndërsa aktivitetet e sektorit OJQ në shumën e raste mvarën prej burimeve ndërkombëtare të finansimit.

S obzirom na tranzicione procese kroz koje prolazi Crna Gora, rad i djelovanje NVO-a nije u dovoljnoj mjeri definisano i uređeno. Još uvijek se rad ovih organizacija posmatra kao nešto strano, a aktivnosti NVO sektora umnogome zavise od međunarodnih izvora finansiranja.

Sa jedne strane, nevladine organizacije se vide kao promoteri omladinskog rada, ali sa druge strane ne postoji standardizacija rada NVO-a, kao ni dovoljno dobra saradnja unutar sektora. To često dovodi do konfuzije, preklapanja aktivnosti i lošeg odnosa javnosti prema onome što NVO realizuju. Takođe, nema jedinstvenog shvatanja o tome šta je omladinski rad i šta bi trebalo da podrazumijeva profesija omladinskog radnika/ca. Nema strukture, koordinacije i sistema. Nacionalni plan akcije za mlade, daje okvir ali nedovoljno. Nigdje se decidno ne pominje potreba prepoznavanja profesije omladinski radnik/ca.

Problem je što ne postoji prepoznat i struktuiran koncept omladinskih organizacija. U Crnoj Gori prepoznaju se samo neke od najglasnijih organizacija, ali i one su zbog zahtjeva donatora često daleko od omladinskog rada. Poražavajuća je činjenica da veliki broj mladih želi da napusti zemlju i ne vidi svoju perspektivu u Crnoj Gori, a sa druge strane veliki broj edukovanih stručnjaka za rad sa mladima ne ostaje u radu sa mladima jer često nemaju nikakve koristi ni perspektive od takvog rada.

Često, kako se NVO sektor kod nas veže za „pranje novca“ tako i omladinski radnici koji rade u NVO – ima, nisu baš na lijepom glasu.

-Predstavnica NVO-

Institucionalne prepreke

Ne postoji dovoljno dobro predstavljanje omladinskog radnika/ca u institucijama koje bi trebalo da ga prepoznaju. Predstavnicin relevantnih institucija smatraju da je profesija omladinski radnik/ca u velikoj mjeri povezana sa socijalnim radom, pa postoji izvjesna doza odbijanja, budući da je shvatanje nekih socijalnih službi, da to «ugrožava» profesiju socijalnog rada. Jedan od ozbiljnijih razloga za to je i nepostojanje akademskog zvanja omladinski radnik.

Izražena je zatvorenost institucija sistema, teško prihvatanje i usvajanje novih stvari, uglavnom strah od novog i nepoznatog. Često se uvođenje nove profesije ne posmatra iz perspektive otvaranja novih mogućnosti i novih radnih mjesta, već iz pozicije ugrožavanja postojećih struka.

Takođe, jedan od problema koji je istaknut jeste i problem finansiranja ovakvih radnih mjesta.



IV Rezultati istraživanja

Takođe, jedna od važnih preporuka jeste postupnost u pristupu i korišćenje raspoloživih resursa na najbolji mogući način. Prvi korak bi trebalo da bude analiza mogućnosti i uslova za otvaranje radnih mjesta za profesiju omladinski radnik/ca. Zatim, uvođenje omladinskog rada kroz specijalističke studije, na nekoliko relevantnih fakulteta



Omladinski rad je važno promovisati kako na lokalnom, tako i na nacionalnom nivou. Neophodno je stvaranje kritične mase, onih koji se bave omladinskim radom i onih koji prepoznaju vrijednosti omladinskog rada, kako bi se preduzimali dalji koraci. Zato je neophodno da se postigne konsenzus između onih koji se bave omladinskim radom, ali i da se vrši konstantna prezentacija ovakvog rada kako bi se roditelji, predstavnici relevantnih institucija i donosioci odluka upoznali sa konceptom u potpunosti. Oni koji odlučuju, moraju biti jako dobro informisani. Moraju se koristiti primjeri dobre prakse iz drugih zemalja, prije svega, Velike Britanije, Švedske, gdje organizovani rad sa mladima ima dugu tradiciju, ali i iz zemalja koje su prošle ili prolaze kroz procese tranzicije, kao što su Litvanija i Slovačka, koje uspostavljaju nove modele rada sa mladima.

Takođe, jedna od važnih preporuka jeste postupnost u pristupu i korišćenje raspoloživih resursa na najbolji mogući način. Prvi korak bi trebalo da bude analiza mogućnosti i uslova za otvaranje radnih mjesta za profesiju omladinski radnik/ca. Zatim, uvođenje omladinskog rada kroz specijalističke studije, na nekoliko relevantnih fakulteta. Dobar put bi mogao biti uvođenje obaveznih ispita koji će se odnositi na omladinski rad u relevantne studijske grupe. Lobiranje za uvođenje posebne studijske grupe treba da uslijedi nakon toga.

Sve pomenute prepreke mogu se prevazići sistematskom akcijom svih relevantnih činilaca. Najprije dobrim informisanjem javnosti i predstavljanjem rezultata omladinskog rada, standardizacijom programa, ispitivanjem potreba tržišta rada i relevantnih institucija, kao i saradnjom sa relevantnim fakultetima i uvođenjem specijalističkih studija, a zatim i uspostavljanjem profesije omladinski radnik/ca kao posebne studijske grupe.



Eshite me rendesi te promovohet puna rimore, si ne nivelin lokal, ashru edhe ne nivelin shitetor. Gifhashthu eshte me rendesi te krijohet nje mase kritike e atyre te ciliet merren me punen rimore dhe me ato qe njohin vlerat e punes rimore, ne menyren qe te behen perparime te metejshme. Pranda, eshte e rendesishme qe te arrihet nje konsensus ne mes te atyre qe merren me punen rimore, por edhe te behet nje prezantim konstant i punes se tille, ne menyren qe prindërit, përfraqesuesit e instru- cioneve relevante dhe ato qe marrin vendimet te njoftohen me konceptin ne pergjithsi. Ato qe marrin vendimet duhet te jene mire te informuar. Duhet te perdoren shembuj te praksës se mire nga shitetet fjera, si psh. Britanija e Madhe dhe Suedija, ku puna e organizuar me te rinj ka tradite te gjate, por edhe nga shitetet te ciliet kanë kaluar apo janë duke kaluar procesin e tranzicionit, sic janë Lituanija dhe Slovaqia, te cilat janë duke përvetësuar modele te reja te punes me te rinj. Gifhashthu, nje prej propozimeve eshte edhe sforcimi ne kete mundesive dhe kushteve per hapjen e vendeve te punes per profesionin e punëtorit/ës rimore/ Mandel, themelimi i punes rimore neper studime te specializuara ne disa fakultete relevante. Gifhashthu, udhe e mire do te ishte themelimi i provimeve te detyrueshme qe kanë te bëjnë me punen rimore e relevante studijese. Pas kesaj vijon lobimi per themelimin e grupit te posacem studijes.



IV Rezultatet e hulumtimeve



organizata tjera. Punetoret rnor/e të punësuar rregullisht përsosen përmes formave të ndryshme të trajnimeve të cilat tregohen si të nevojshme gjatë punës.

(51,39%) janë aktiv edhe si volunteer në projektin e Forum Syd-it apo në inkurajues edhe fakti që një numër i konsiderueshëm i studentëve formal të arsimit, tv mediajve dhe në institucionet e qeverisë. Është ndërkombëtare, derisa 22,23% të tyre janë të punësuar në sistemin dhe kualitetin e vetë studimeve flet edhe fakti që 31,95% të freku- dhe standardizimim e profesionit të punëtoret rnor/e. Mbi tëndësinë me të njëj në bashkësi, cka paraqet resurs të rëndësishëm për themelimin Mal të Zi kanë kryer kursin universitar Udhëheqësia dhe zhvillimi i punës. Në përfundim prej vitit 2002 deri në vitin 2006, 66 studentë në edhe baza e artye që mund të ligjëtojnë në studimet e spacializara.

sigurimi i këndevje eksperte dhe ligjëtozuar dhe në trajnime për përsosjen profesionale të arsimtarëve. Ato që i kryejnë kurset mund të jenë trajnerë. Në regjion tashmë ekziston një resurs shumë i rëndësishëm të cilin e ka Forum Syd-i dhe të cilin mund ta ofrojë është edhe

-Përtfaqësues e shkollës së mesme në Podgoricë-

nuk ka provuar ta bëjë këtë. Nëse Forum Syd-i nuk e realizon njohjen e këtij profesion, askush nuk do ta realizojë dhe askush kurrë posedon resurse të rëndësishme.

Sipas mendimit të bashkëbiseduesve tanë, Forum Syd-i duhet të jetë inicjator, sepse tashmë

• Është nisur përpunimi i dokumentit Sigurimi i kualitetit në punën rnor/e në shogëti.
• Bisedat iniciale të botuara me Entin për punësim.
• zgjedhese në studime të regullta;

si program i përsosjes profesionale për arsimtarë;
• Fakulteti të Shkencave politike i është prezantuar një kurrikulum i cili mund të vendoset si lëndë

• Enti për shkollim RMZ ka akredituar kursin Udhëheqësia dhe zhvillimi i punës me të njëj në bashkësi,
bashkësi;
• Universiteti të Mallit të Zi për realizimin e mësimin në programet për arsimimin e punëtoreve rnor/e në

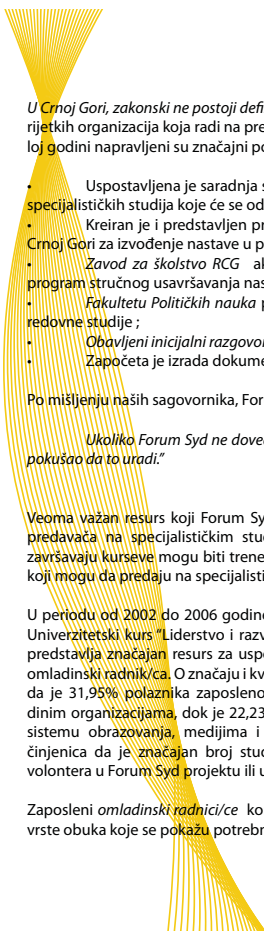
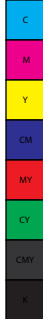
• Është krijuar dhe prezantuar propozimi për edukimin e kuadrit mësimor të Fakultetit filozofik të përvetësimi të studimeve specialitike që do të kenë të bëjnë në punën rnor/e.
• Është themeluar bashkëpunimi me Fakultetin filozofik në Nikshiq dhe janë nisur bisedimet rreth bërë përpunime të dukshme dhe janë vendosur kontakte në atë drejtim:

prej organizatave të rralle e cila merret me njohjen e profesionit të punëtoret rnor/e. Vitin e kaluar janë

Në Mal të Zi, ekziston profesioni i denuar me ligji i punëtoret rnor/e dhe Forum Syd Malli i Zi njëra



V Rroli i Forum Syd-it në njohjen e profesionit të punëtoret rnor/e



U Crnoj Gori, zakonski ne postoji definisano zvanje omladinski radnik/ca, a Forum Syd Crna Gora je jedna od rijetkih organizacija koja radi na prepoznavanju profesionalnog zvanja omladinskog radnika/ce. U protek- loj godini napravljeni su značajni pomaci i kontakti u tom smjeru :

- Uspostavljena je saradnja sa Filozofskim fakultetom u Nikšiću i započeti su pregovori o uvodjenju specijalističkih studija koje će se odnositi na omladinski rad ;
- Kreiran je i predstavljen predlog edukacije nastavnog kadra Filozofskog fakulteta Univerziteta u Crnoj Gori za izvođenje nastave u programima za obrazovanje omladinskih radnika/ca u zajednici ;
- Zavod za školstvo RCG akreditovao kurs Liderstvo i razvoj rada sa mladima u zajednici, kao program stručnog usavršavanja nastavnika ;
- Fakultetu Političkih nauka predstavljen je kurikulum koji se može uvesti kao izborni predmet u redovne studije ;
- Obavljeni inicijalni razgovori sa Zavodom za zapošljavanje ;
- Započeta je izrada dokumenta Osiguranje kvaliteta u omladinskom radu u zajednici

Po mišljenju naših sagovornika, Forum Syd treba da bude pokretač, jer već raspolaze značajnim resursima.

Ukoliko Forum Syd ne dovede do prepoznavanja ove profesije, niko drugi neće, niti je iko drugi ikad pokušao da to uradi."

-Predstavnica srednje škole u Podgorici-

Veoma važan resurs koji Forum Syd ima i može da ponudi, jeste i obezbjeđivanje stručnih kadrova i predavača na specijalističkim studijama i treninzima za stručno usavršavanje nastavnika. Oni koji završavaju kurseve mogu biti treneri, a u regionu već postoji i baza onih koji mogu da predaju na specijalističkim studijama.

U periodu od 2002 do 2006 godine 72 studenta u Crnoj Gori završilo je Univerzitetski kurs "Liderstvo i razvojni rad sa mladima u zajednici", što predstavlja značajan resurs za uspostavljanje i standardizaciju profesije omladinski radnik/ca. O značaju i kvalitetu samih studija govori i činjenica da je 31,95% polaznika zaposleno u lokalnim i međunarodnim nevladinim organizacijama, dok je 22,23% polaznika zaposleno u formalnom sistemu obrazovanja, medijima i vladinim institucijama. Ohrabruje i činjenica da je značajan broj studenata, 51,39% aktivno i u svojstvu volontera u Forum Syd projektu ili u drugim organizacijama.



Zaposleni omladinski radnici/ce konstantno se usavršavaju kroz različite vrste obuka koje se pokazuju potrebnima u toku rada.

IV Uloga Forum Syd-a u prepoznavanju profesije omladinski radnik/ca

U Crnoj Gori, zakonski ne postoji definisano zvanje omladinski radnik/ca, a Forum Syd Crna Gora je jedna od rijetkih organizacija koja radi na prepoznavanju profesionalnog zvanja omladinskog radnika/ce.



IV Uloga Forum Syd-a u prepoznavanju profesije omladinski radnik/ca

Značajan resurs su i volonteri/ke i *omladinski radnici/ce* koji studiraju ili su završili pomenuti kurs, ali nisu zaposleni u organizaciji, kao i drugi koji su imali iskustva u radu sa mladima i/ili su pohađali određene treninge iz ove oblasti.

Mišljenja nekih od naših sagovornika je da trenutno *Forum Syd* nije u dovoljnoj mjeri otvoren za stvaranje kritične mase.

Ponekad vjeruju da su više prepoznati nego što to zaista jesu. Mnogi njihovi polaznici nisu pravi reprezentivi ideje i njihovog rada. Prepoznaju sebe kao omladinske radnike, ali često ne mogu drugima da predstave jasno šta je to što ih čini omladinskim radnicima. Identifikuju se samo sa time što su završili kurs. Sa druge strane, oni koji sebe već profesionalno identifikuju sa drugim strukama, teško će sebe prepoznati kao omladinske radnike.

- Predstavnica NVO-

Uloga *Forum Syd-a* vidi se u postavljanju standarda, obavještanju medija i pokretanju šire kampanje, u uspostavljanju i iniciranju partnerstava između različitih institucija. Takođe, *Forum Syd* ima mogućnost da obrazuje omladinske radnike, ali i da kroz sistem akreditacije ponudi edukacije za nastavnike u školama za omladinski rad, kao i drugim relevantnim institucijama: policiji, savjetovalištima pri zdravstvenim ustanovama, centrima za socijalni rad. Jedna od preporuka je da se za akreditaciju ponudi i skraćeni program koji može biti odlična prilika da se studenti *Forum Syd-a* pojave u ulozi trenera i da veći broj nastavnika bude edukovan.



Problem sa trenutnim programom Forum Syd-a koji je predat za akreditaciju – iako je program sjajan, on je previše obiman i širok, pa ne znamo kako da ga budujemo u odnosu na druge modele koji se akredituju.

-Predstavnica Zavoda za školstvo-



Resurs i *rendishtëm* janë edhe volonterët dhe punëtorët rinorë të cilët studiojnë ose kanë kursin e lartpërmendur, por nuk janë të punësuar në organizatë, si dhe të tjerë që kanë përvojë të mëdha në punën me të rinj dhe/ose kanë frekuencuar trajnime të caktuara nga kjo fushë.

Nganjëherë mendojnë që janë m të njohur se janë në të vërtetë. Shumë prej frekuencuesve të tyre nuk janë përfaqësues të ideve dhe punës së tyre. E njohin veten si punëtorë rinorë, por shpesh nuk mund të paraqyryrojnë tjerëve qartë çfarë i bën ato punëtorë rinorë. Identifikohen vetëm me faktin që kanë kryer kursin.

veshtrë do ta njohin veten si punëtorë rinorë.

-Përfaqësuese e OJQ-



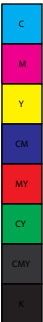
parqetën në rolin e trajnerëve dhe që një numër më i madh i arsimtarëve të jenë të arsimuar. tuar i cili mund të jetë mundësi e mirë që studentët e Forum Syd-it të propozimeve është që për akreditimin të ofrohet edhe programi i shkollës në institucionet shëndetësore, qendrat për punë sociale. Njëri prej lat për punë rinore, si dhe për institucionet tjera: policinë, vendet keshill-otrojtje edukative, përmes të sistemit të akreditimit për profesorë në shkollë-Forum Syd-i ka mundësinë që të arsimojë punëtorët rinorë, por edhe të informimin e mediave dhe nisjes së fushatës së gjërë, në themelimin dhe inicimin e partneriteteve të reja të institucioneve të ndryshme. Gjithashtu,

Problemi dorëzuar për akreditim në programin e tanishëm të Forum Syd-it – edhe pse programi është i justifikueshëm, ai është tepër i madh dhe i gjërë, prandaj nuk dimë se si ta vlerësojmë ndaj modelit tjerë që akreditohen.

-Përfaqësuese e Entit për



V Uloga Forum Syd-a u prepoznavanju profesije omladinski radnik/ca



VI Përfundim dhe propozime

Ne shume shtete, posaçërisht ato të zhvilluara, puna rimore ka traditë të gjatë dhe këto ekspert-
enca mund të jenë shembuj të rëndësishëm të praktikës së mirë. Megjithatë, gjatë historisë, format e punës
me të rinj kanë ndryshuar: prej klubëve për të rinj, aktivitetëve parandaluesë në kuadër të institucioneve,
puna me organizata të joqeveritare: të dukshme janë disa dimensione themelore mbi të cilat kemi folur në
film të këtyre dokumentareve dhe të cilat nënkuptojnë kur fillet për pjesën strategjike ndaj zhvillimit të
rinjve: forcim i strukturave; kapacitetet dhe shkëmbimet të rinjve; rritje e qasjes ndaj mundësive
zhvilluese; krijim i një rrethine të sigurt dhe mbështetëse.
Nga cka kemi thënë, duket se themelimi i punës sistematike me të rinj, si dhe njoftja e profesionit
të punës rimore dhe në themelimin e profesionit të punës rimore, para se gjithashtu
në zhvillimin dhe përdorimin e të gjithë potencialëve të rinjve si dhe në mënyrë që të merret një
qëndrim strategjik rreth të cilët do të ekzistojë një konsensus i të gjitha pjesëtarëve relevant, në nivelin lokal
dhe në atë shtetor.
Gjithsesi është i nevojshëm standardizimi i punës me të rinj, posaçërisht në shqiptarë të cilat janë
të rëndësishme të tranziçionit, por nuk duhet lënë pas dore as disa nga ekspertencat
e shteteve të zhvilluara, të cilat tani përdalohen në mënyrë të barabartë nga shteti për
programet për të rinj dhe hapësirë që puna me të rinj të zhvillohet në mënyrë të sigurt dhe
mbështetëse. Në çdo rast, një detyrë e tillë nuk është aspak e lehtë dhe suhet të mendohen dhe të realizohen
me kujdes të madh të gjitha hapat, në mënyrë që vetë promovimi i kësaj ideje dhe operacionizimi i saj
të zhvillohen shkallë-shkallë, në mënyrë precize dhe me bashkëpunimin e të gjithë elementeve dhe
pjesëmarrësve relevant.
Ky dokument tregon që në Mal të Zi ekziston një marrëveshje rreth faktit që të rinjtë janë resurs
i cureshëm për zhvillimin e shtetit. Të rinjtë, përfaqësuesit e institucioneve dhe vendimmarrësit vërejnë
shumë mënyra të ndryshme të tranziçionit, por nuk duhet lënë pas dore as disa nga ekspertencat
e shteteve të rinjve dhe të rinjtë të rinj të rinjve, e jo në përgjigjësi me agjendat e mëdha politike.
Shqetërimi dhe nevojat e rinjve, e jo në përgjigjësi me agjendat e mëdha politike.
Në çdo rast, një detyrë e tillë nuk është aspak e lehtë dhe suhet të mendohen dhe të realizohen
me kujdes të madh të gjitha hapat, në mënyrë që vetë promovimi i kësaj ideje dhe operacionizimi i saj
të zhvillohen shkallë-shkallë, në mënyrë precize dhe me bashkëpunimin e të gjithë elementeve dhe
pjesëmarrësve relevant.

Vullneti i mirë ekziston, gjithashtu ekziston edhe vëzhgim i gartë i rroleve të pjesëmarrësve
ndryshëm në këtë proces dhe i parakushteve të nevojshme të cilat duhet përmbyshur dhe procese që
duhet realizuar.

- Definim i gartë i profesionit të punës rimore;
- Informim i vazhdueshëm i publikut dhe punë paralele në promovimin e vlerave dhe rezultateve
të punës rimore dhe në themelimin e profesionit të punës rimore;
- Themelimi i partneriteteve me të gjithë sektorët dhe institucionet e rëndësishme;
- Standardizimi i profesionit të punës rimore/;

U mnogim, prije svega razvijenim zemljama, omladinski rad ima dugu tradiciju i ta iskustva mogu biti
veoma značajni primjeri dobre prakse. Iako su se kroz istoriju, forme rada sa mladima mijenjale: od
klubova za mlade; preventivnih aktivnosti u okviru institucija; rad sa nevladinim organizacijama; uočljivo
je nekoliko osnovnih dimenzija o kojima smo govorili na početku ovog dokumenta, a na koje se misli kada
se govori o strateškom pristupu razvoju mladih: strukturirano jačanje kapaciteta i vještina mladih ljudi;
povećanje pristupa razvojnim mogućnostima; kreiranje sigurnog i podržavajućeg okruženja.

Iz svega što je rečeno, čini se da je uvođenje sistematskog rada sa mladima kao i prepoznavanje profesije
omladinskog radnika neophodno, kako bi se napravili značajniji pomaci prije svega u razvoju i korišćenju
svih potencijala mladih i kako bi se zauzeo jedan strateški pristup oko kojeg bi postojao konsenzus svih
relevantnih aktera, kako na lokalnom tako i na nacionalnom nivou.

Standardizacija rada sa mladima svakako je neophodna, naročito u društvima koja su opterećena raznim
tranzicionim procesima, ali se takođe ne smiju zanemariti neka od iskustava razvijenih zemalja, koja se
sada suočavaju sa pitanjem, gdje su granice podrške države programima za mlade i prostora da se rad sa
mladima odvija u skladu sa promjenama u društvu i potrebama mladih, a ne u skladu sa velikim političkim
agendama.

U svakom slučaju, ovakav zadatak nije nimalo lak, i moraju se pažljivo osmisliti i odmjeriti svi koraci, kako
bi se sama promocija ove ideje ali i njena operacionalizacija odvijala postupno, promišljeno i uz
uključivanje svih važnih elemenata i relevantnih aktera.

Ovaj dokument pokazuje da u Crnoj Gori postoji konsenzus oko toga, da su mladi ljudi neprocjenjivi
resurs za razvoj zemlje. Mladi, predstavnici različitih institucija i donosioci odluka, prepoznaju da se
mladima mora u budućnosti posvetiti posebna pažnja; da se moraju iznaći načini da se njihovi potencijali
unapreduju; i da Crna Gora treba i može da postane stimulaturna i podržavajuća sredina, koja će im
omogućiti uslove za konstantni razvoj i dobar život.

Dobra volja i otvorenost postoje, a takođe postoji i jasno sagledavanje uloge različitih aktera u tom
procesu kao i neophodnih preduoslova koje treba ispuniti i procesa koje treba realizovati :

- Jasno definisanje profesije *omladinski radnik* ;
- Kontinuirano informisanje javnosti i paralelni rad na promociji vrijednosti i rezultata omladinskog
rada i na uspostavljanju profesije *omladinski radnik/ca* ;
- Uspostavljanje partnerskih odnosa svih relevantnih sektora i institucija ;
- Analiza potreba tržišta rada i relevantnih institucija ;
- Standardizacija profesije *omladinski radnik/ca*

VI Zaključak i preporuke

Iz svega što je rečeno, čini se da je uvođenje sistematskog rada sa
mladima kao i prepoznavanje profesije omladinskog radnika/ce
neophodno, kako bi se napravili značajniji pomaci prije svega u razvoju i
korišćenju svih potencijala mladih i kako bi se zauzeo jedan strateški
pristup oko kojeg bi postojao konsenzus svih relevantnih aktera, kako na
lokalnom tako i na nacionalnom nivou.

VI Zaključak i preporuke

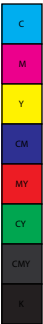
- **Edukovanje kadrova kroz:**
 - o Uvođene specijalističkih studija na relevantnim fakultetima ;
 - o Uvođenje izbornih predmeta u redovne programe na relevantnim studijskim grupama ;
 - o Stručno usavršavanje nastavnika, i stručnih saradnika kroz akreditovane programe ;
 - o Uvođenje osnovnih studija **Omladinski rad u zajednici**
- Otvaranje klubova i centara u najmarginalizovanijim zajednicama, uz podršku lokalnih samouprava (obezbijedeni prostorni uslovi i budžet za realizaciju programa)
- Osnivanje profesionalne asocijacije omladinskih radnika/ca

forum
syd

forum
syd

VI Përfundim dhe
propozime

- Edukimi i kuadreve përmes:
 - o Themelimi i studimeve të specializuara në fakultetet relevante;
 - o Vendosja e lëndëve zgjedhëse në programet e regullta në grupet relevante studjuese;
 - o Përsosje profesionale e arsimtarëve dhe bashëpuntorëve profesional përmes programeve të akredituara;
 - o Themelimi i studimeve elementare Puna rimore në bashkësi
- Hapja e klubeve dhe qendrave në bashkësitë më të marginalizuara, me mbështetje-
-Themelimi i studimeve elementare Puna rimore në bashkësi
- vërtetë lokale (kushite hapësirë të siguruara dhe buxhet për realizimin e programeve)
Themelimi i asociacionit profesional të punëtorëve/eve rinorë/e.





Bibliografija

- CPA, *Te notojmë apo të humbim në vajt e tranzicioni*, Beograd, 2004.
- Fred Nemen, *Learning Through Development*, 1978.
- FSBP, *Hulumtimi regional mbi të rinjtë*, Beograd, 2005.
- Forum Syd, *Hulumtim regional mbi të rinjtë*, Beograd, 2005.
- Jasmina Kijevcanin, Jelena Marković, *Pjesëmarrja e qytetarëve*, Beograd, 2006.
- Lev Vygotsky, *Russian psychologist*, 1978.
- Mark K. Smith, hulumtues dhe profesor në kolexin Xhorxh Uillijams në Londër.
- Ministrija e shëndetit RMZ, *Strategjia e pëparimit të shëndetit mendor në Republikën e Malit të Zi*
- Nixon, 1997, fq. 5.
- NPAM, *Fokus grupi. Ciklet për konsultimeve*, dhjetor 2004.
- NPAM i Republikës së Malit të Zi, RMZ, 2006.
- Enti federal për statistikë, *Kalendari statistik*, Beograd, 2001.
- UNICEF, *Gjenerata e re kurioze*, 2002.
- Enti për statistikë i Republikës së Malit të Zi – Hulumtimi i MONSTATit

- CPA, *Plivati ili tonuti u talasima tranzicije*, Beograd, 2004.
- Fred Nemen, *Learning Through Development*, 1978.
- FSBP, *Regionalno istraživanje mladih*, Beograd, 2005.
- Forum Syd, *Regionalno istraživanje mladih*, Beograd, 2005.
- Jasmina Kijevcanin, Jelena Marković, *Ušëççe građana*, Beograd, 2006.
- Mark K. Smith, Istraživač i profesor na Džordž Vilijams koledžu u Londonu
- Ministarstvo zdravlja RCG, *Strategija unapredjenja mentalnog zdravlja u Republici Crnoj Gori Nixon*, 1997. str 5
- NPAM, *Fokus grupa, Prvi krug konsultacija*, decembar 2004.
- NPAM Republike Crne Gore, RCG, 2006.
- Savezni zavod za statistiku, *Statistički kalendar*, Beograd, 2001.
- UNICEF, *Hrabra nova generacija*, 2002.
- Zavod za statistiku Republike Crne Gore - *Istraživanje MONSTAT-a*





za izdavaca / na albanskom
FORUM SYD

Štampa
200 primjeraka / 200 na albanskom

Štampa
"STAMP"

Design i Priprema / D/Esign i priprema
"STAMP"

Ovdje mi morate reci sto ide



CIT KATAD:KHJLDF
FD:KHJ/D
ZA IZDAVACA

