

KOMPETENČNI PROFIL

Namen projekta »Youth in transition« (YIT, Mladi na prehodu¹) je izboljšati podporo mladim (tistim, ki niso niti zaposleni, v izobraževanju, ali usposabljanju (NEET)²) na njihovi izobraževalno-karierni poti. Za te mlade je značilna kompleksnost osebnih in socialnih težav, ki jim botrujejo duševne težave, odraščanje v socialno nepriviligiranem okolju, psihične in fizične zlorabe, delinkventnost, zloraba drog in druga bremena. Da bi okrepili podporo mladim, ki se znajdejo v takih situacijah, smo razvili kompetenčni profil strokovnega delavca imenovanega **skavt**.

SKAVT

Vlogo »skavta« razumemo kot delo in odnos strokovnega delavca, ki celovito usmerja in koordinira podporo mlade osebe na prehodu. Kompetenčni profil skavta vključuje tako organizacijsko kot tudi svetovalno vlogo, lahko pa vlogi skavta izvaja več različnih strokovnjakov, odvisno od sistemskih značilnosti posameznih držav.

Ključno je, da je skavt več individualnega svetovanja, temelječega na načelih kariernega razvoja, ter da koordinira podpirne iniciative različnih strokovnih področij. Vlogo skavta lahko dosežemo z razvojem kompetenc strokovnih delavcev.

KOMPETENCE

Na ravni Evropske unije so ključne kompetence opredeljene kot skupek znanj, spretnosti in stališč. Ključne kompetence so tiste, ki jih posamezniki potrebujejo za osebno izpopolnitev in razvoj, zaposljivost, socialno vključenost in aktivno državljanstvo, zato sam pojem presega pomen (akademskega) »znanja« (Corey and Corey, 2011; Lifelong learning programme, 2007). Usmerjenost k delovanju je najpomembnejši element koncepta kompetenc (Knud Illeris, 2012).

Kompetence razumemo kot skupek vedenj, razvitih skozi izkušnje, ki so bistvena pri doseganju želenih rezultatov ali ciljev organizacije (Land in Conte, 2010). Povezane so z veščinami in zmožnostmi, ki jih posameznik potrebuje za učinkovito opravljanje nalog ali vlog. Kompetenčni okvir za vsako kompetenco opiše vedenja glede na njeno uspešnost (Arnold in Randall, 2010).

Svetovalci delujejo znotraj meja svoje strokovne kompetentnosti, ki temelji na doseženi izobrazbi, javno veljavnih poklicnih kvalifikacijah, usposabljanju, izkušnjah mentorstva, ter ustreznih strokovnih izkušnjah. Svetovalci izkazujejo zavezanost stalnemu razvoju znanja, razumevanja, samozavedanja in veščin potrebnih za delo z raznoliko ciljno skupino mladih (Ivey, Ivey in Zalaquett, 2010).

¹Izvedba tega projekta je sofinancirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije. Več o projektu na spletni strani <https://youth-it.cool/>

²V okviru projekta »Mladi na prehodu« se termina kot sta mladi in mladostniki nanašata na skupino mladih, ki niso niti zaposleni, v izobraževanju, ali usposabljanju in so mednarodno opredeljeni kot NEET – "Not in Education, Employment, or Training".

Znanje opredelimo kot skupek dejstev in informacij o določenem področju. Pridobiva se s formalnim izobraževanjem, usposabljanjem ali z izkušnjami.

Veščina ali spretnost je naučena dejavnost kot npr. uporaba računalniške tipkovnice. Spretnost je odvisna od posameznikovih zmožnosti, osebnostnih lastnosti in znanja. V skupino t.i. mehkih veščin uvrščamo pogajalske in komunikacijske spretnosti kot tudi veščine reševanja sporov.

Stališče je posameznikov celosten odnos do oseb (tudi sebe), okolja in dogajanja. Odraža se kot vrednostna nagnjenost posameznika, ki združuje to kar on čuti, misli, in je osnova za njegovo pozitivno ali negativno vedenje. Stališča niso isto kot osebnost, odraža predispozicije posameznika v različnih situacijah (Arnold in Randall, 2010). Osnova za kompetentno delovanje svetovalcev so njihove osebne lastnosti, vrednote in stališča. Stališča, ki odražajo odprtost za alternativne pristope, upoštevanje raznolikosti in pripravljenosti na spremembe, so predpogoj za razvoj uspešne svetovalne prakse (Guidance counselling core competencies & professional practice, 2016).

Predstavljene definicije smo uporabili kot osnovo pri oblikovanju kompetenčnega profila.

KOMPETENČNI PROFIL SKAVTA

Kompetenčni profil skavta združuje dve vlogi – **organizacijsko** in **svetovalno** vlogo pri delu z mladimi. Skavt lahko opravlja obe vlogi obeh ali pa vlogi opravljata dva strokovnjaka ločeno, odvisno od lokalnih institucionalnih zmožnosti in potreb mladih.

TEMELJNE KOMPETENCE (ZNANJA, VEŠČINE, STALIŠČA) SKAVTA

Temeljne kompetence so tista znanja, veščine in stališča, ki so skupna tako organizacijski kot svetovalni vlogi skavta:

- ❖ Deluje v skladu z etičnim kodeksom svetovalnega dela, varuje pravice mladih ter se zaveda pomena zaupnosti in njenih omejitev.
- ❖ Izkazuje profesionalno sproščenost v odnosu do mladih in ustvarja pravo ravnovesje med osebno vpletenostjo in strokovno distanco.
- ❖ Je usmerjen k ciljem, dejanjem in iskanju rešitev.
- ❖ Izkazuje strokovno odgovornost ter se zaveda svojih strokovnih in osebnih omejitev z vidika zagotavljanja kakovostnih storitev.
- ❖ Analizira in ovrednoti lastno komunikacijo, učinke in posledice lastnih stališč in vrednot.
- ❖ Skrbi za supervizijo svojega dela in svoj stalni strokovni razvoj: učenje od sodelavcev (vzajemno učenje), samorefleksija, vključevanje v ustrezna usposabljanja.

SKAVT kot ORGANIZACIJSKI KOORDINATOR

ZNANJE

- ❖ Pozna aktualne trende in delovanje trga dela (1).
- ❖ Pozna ustrezno zakonodajo / zakone / predpise. Razume njihove povezave in soodvisnosti.
- ❖ Pozna metodologije spremljanja, evalvacij in vrednotenja kakovosti.
- ❖ Pozna relevantne strokovne delavce, institucije in njihove pristojnosti pri delu z mladimi.
- ❖ Pozna aktualne možnosti, priložnosti in vire za izobraževanje, zaposlitev, usposabljanje, udeležbo v podpornih skupinah itd. za mlade.

SPRETNOSTI

- ❖ Organizira in vodi sestanke (2).
- ❖ Uporablja ustrezno IKT tehnologijo za organizacijo in dokumentacijo svojega dela.
- ❖ Skrbi za uradno dokumentiranje procesa svetovanja.
- ❖ Identificira in uredi seznam sodelujočih podjetij.
- ❖ Ureja seznam sodelujočih neformalnih deležnikov.

ODNOS

- ❖ Deluje v skladu z usmeritvami institucije, znotraj katere deluje
- ❖ V skladu s pravili in zakonodajo, daje prednost potrebam mladih pred lastnimi potrebami.

Na osnovi zgoraj navedenih znanj, spretnosti in stališč skavt razvija naslednje KOMPETENCE:

KOMPETENCE

- ❖ Koordinira delo in odgovornost vseh udeleženi (3).
- ❖ Zgradi podporno mrežo (sestavljeno iz oseb in institucij, ki delujejo v interesu NEETa).
- ❖ Skrbi za delovanje podporne mreže na osnovi veščin mreženja in komuniciranja z drugimi organizacijami.
- ❖ Identificira zakonodajo, relevantno za reševanje situacije posameznega NEETa.
- ❖ Usklajuje aktivnosti verižne odgovornosti med strokovnjaki in NEETom (4).
- ❖ Ime jasno sliko o svojem položaju in pooblastilih v povezavi z NEETi.

SKAVT kot SVETOVALEC

ZNANJE

- ❖ Ima pregled nad situacijo, v kateri se nahajajo NEETi:
 - z vidika posameznika in
 - z vidika NEETov kot skupine.
- ❖ Prepozna in razume njihove ranljivost in možnosti njihovega razvoja:
 - pozna različne teorije, metode in pristope s področja svetovanja,
 - teorije svetovanja (5),
 - teorije kariernega razvoja (6),
 - intervju kot metoda (7),
 - pripomočke in orodja za svetovanje.
- ❖ Pozna specifične potrebe posameznika in skupine in jih upošteva pri nudenju podpore za njihov razvoj in učenje.
- ❖ Pozna vrste učnih težav, fizičnih in duševnih motenj, različne vrste odvisnosti (droge, računalnik itd.), pa tudi ukrepe, ki pripomorejo k zdravemu življenjskemu slogu.
- ❖ Pozna posledice ovir in težav kot so brezdomstvo, spolna zloraba in spolno nadlegovanje, nasilje, begunstvo, mučenje itd.
- ❖ Pozna osebne in kulturne raznolikosti kot so spol, spolna usmerjenost, vera, etnična pripadnost.

SPRETNOSTI

- ❖ Učinkovito komunicira (v paru in skupini).
- ❖ Svetuje mladim na področju kariernega razvoja, izobraževanja in učenja ipd.
- ❖ Izbere in uporabi ustrezne svetovalne pristope.
- ❖ Izvaja usmerjen intervju, skupinsko svetovanje, aktivno poslušanje ipd. (8).
- ❖ Rešuje konfliktno situacije.
- ❖ Uporablja motivacijske tehnike, metode in pristope.
- ❖ Analizira dejavnike tveganja in druge ovire v procesu svetovanja.
- ❖ Prepozna in analizira ovire na poti do doseganja zastavljenih ciljev NEETov in jih podpira pri premagovanju ovir.
- ❖ Usmerja mlade k razvoju samozavedanja o osebnih vrednotah, stališčih, prepričanjih in doživljanju lastne vrednosti.

ODNOS

- ❖ Gradi odnos na medsebojnem zaupanju in spoštovanju.
- ❖ Deluje na podlagi razumevanja okoliščin, v katerih se nahajajo mladi.
- ❖ Izkazuje vero v potencial mladih in njihove sposobnosti.

Na osnovi zgoraj navedenih znanj, spretnosti in stališč skavt razvija naslednje KOMPETENCE:

KOMPETENCE

- ❖ Oblikuje odnos, ki temelji na zaupanju in občutku varnosti.
- ❖ Izkazuje empatijo.
- ❖ Razvije osebni stil svetovanja.
- ❖ Je odprt do drugih kultur, raznolikosti in drugačnih vrednot mladih.
- ❖ Z uporabo ustreznih orodij in pristopov in skupaj z NEETom ovrednoti njegove kompetence (veščine) vodenja kariere in izobraževalne potrebe.
- ❖ Posameznika podpira pri oblikovanju individualnega razvojnega načrta (ciljev in dogovorov).
- ❖ Dosledno spremlja doseganje ciljev v skladu z individualnim razvojnim načrtom.
- ❖ Predstavi napredek posameznika (drugim in njemu samemu).
- ❖ Zazna kritična področja, na katerih mladi potrebujejo svetovanje.
- ❖ Ovrednoti NEETove specifične potrebe, ki jih je treba upoštevati pri nujenju podpore za njihov razvoj in učenje in ponuditi ustrezne aktivnosti.
- ❖ Uvaja aktivnosti za spodbujanje NEETove pripravljenosti na razvoj kariere in / ali izobraževanje (10).
- ❖ Presodi ustrezen moment za napotitev k drugi strokovni službi.

Viri

1. American School Counsellor Association (2019). *ASCA School Counsellor Professional Standards & Competencies*. Alexandria, VA: Author.
<https://www.schoolcounsellor.org/asca/media/asca/home/SCCompetencies.pdf?fbclid=IwAR0h0JqM94yFSvvl14AuZgDvSGAQTVn596B34-BjX2086EHxzZD5OvoLD8M>
2. Arnold, J., Randall, R. et al. (2010). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace*. Essex: Pearson Education Limited.
3. Corey, G. (2009). *Theory and Practice of Counselling and Psychotherapy*. Belmont: Thomson Brooks/Cole.
4. Corey, G., Corey, M. S. (2011). *Becoming a Helper*. Brooks/Cole. Belmont.
5. European Competence Standards. For the Academic Training of Career Practitioners. Second edition, August 2016. Short version. NICE. Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe.
6. Frank J. Land and Jeffrey M. Conte (2010). *Work in the 21st Century. An introduction to industrial and organizational psychology*. Hoboken: John Wiley and sons, Inc..
7. Institute of Guidance Counsellors. September 2016. *Guidance counselling core competencies & professional practice*.
http://www.igc.ie/download/1/2018/Guidance_Counselling_Core_Competencies__Professional_Practice.pdf
8. Ivey, A. E., Ivey M. B. and Zalaquett, C. P. (2010). *Intentional Interviewing and Counselling. Facilitating Youth Development in a Multicultural Society*. Belmont: Brooks/Cole.
9. Knud Illeris (2012). *"Kompetence - hvad, hvorfor, hvordan"*. Samfundslitteratur, 2nd ed., 2017.
10. Lifelong learning programme (2007). *Key Competences for lifelong learning. European Reference Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
11. Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counselling*. Belmont: Brooks/Cole.
12. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (juni 2019). *Klar til kontaktpersonordning. Vejledning til den kummunale ungeinadsats*. Denmark: Undervisnings Ministeriet.
13. Summary report. Cite des metiers – beroepenpunt. *Brussel: a transferable model? Study visit report*. September 2018. European Union 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018
14. Swanson, S. J. and Becker, D. R. (2007). *Supported employment. Applying the Individual Placement and Support (IPS) Model to Help Youths Compete in The Workforce*. Hazelden.

ANEKS 1

1. Pozna razmere na trgu dela (plače, pogoje in trende v industriji in na poklicnih področjih ipd.).
2. Pripravi in izvede izčrpno in jedrnat predstavitel. Organizira in vodi medsektorske in medinstitucionalne sestanke.
3. Intenzivno sodeluje in redno komunicira z drugimi svetovalci v skladu z dogovorjeno razdelitvijo nalog in etiko z namenom uskladitve podpore mladim.
4. Umeščanje in usklajevanje relevantnih odgovornosti med svetovalci in NEETi v skladu z zavezami sodelujočih svetovalcev in individualnim razvojnim načrtom posameznika (Corey, 2009).
5. Svetovalci premišljeno izbirajo teorije in tehnike ter razvijejo osebni stil svetovanja. Mladi se na različne pristope različno odzivajo, prav tako v različnih obdobjih potrebujejo različne pristope. Pomembno je, da so svetovalci vešč različnih svetovalnih tehnik, ki so primerne za mlade na prehodu. Obstaja več pristopov, ki so razdeljeni v **pet kategorij**. V nadaljevanju navajamo nekaj primerov:

i. Adlerjevo terapijo lahko na splošno obravnavamo kot analitično perspektivo. To je model rasti, ki poudarja prevzemanje odgovornosti, ustvarjanje lastne usode, iskanje smisla in ciljev za ustvarjanje smiselnega življenja.

ii. Realitetna terapija (Glasser) temelji na teoriji izbire in se osredotoča na mladino, ki prevzema odgovornost za svojo situacijo. S pomočjo terapevtskega procesa se mladi lahko naučijo učinkovitejših načinov za zadovoljevanja svojih potreb.

iii. Postmoderni pristopi. Kako ljudje živijo svoja življenja v kontekstu sistemov, interakcij, družbene pogojenosti in diskurza. Ti pristopi izhajajo iz stališča, da je mladostnik strokovnjak svojega življenja.

6. **Teorije razvoja kariere** so koristne pri svetovanju ljudem s težavami pri izbiri in prilagajanju kariere (Sharf, 2010).

Teorije lastnosti in tipov analizirajo lastnosti ali značilnosti posameznikov z namenom, da te lastnosti primerjajo s kvalifikacijami, ki jih zahtevajo delovna mesta, tako da posamezniku pomagajo izbrati poklic. Hollandova tipološka teorija opisuje šest tipov ljudi in šest tipov okolij, tako da lahko posameznike primerjamo z vrstami dela, s čimer jim pomagamo izbiri kariere (Sharf, 2010, str. 25). Jasno razumevanje sebe; stališč, sposobnosti, interesov, ambicij, virov in njihovih vzrokov. Poklicno izbiro je mogoče natančneje predvideti na podlagi zanimanj posameznika, kar interes predstavlja kot najpomembnejši element pri izbiri poklica (Sharf, 2010).

i. Super in kolegi predstavljajo koncepte in elemente, ki lahko pomagajo svetovalcu pri delu z mladostniki. Sposobnost vrednotenja razvoja interesov, zmožnosti in vrednot mladih je pri delu lahko v pomoč (Sharf, 2010).

ii. Teorija Johna Krumboltza in kolegov se osredotoča na poučevanje tehnik sprejemanja kariernih odločitev pri mladih in jim pomaga učinkovito uporabiti te tehnike pri izbiri kariernih alternativ in obvladovanju nepričakovanih dogodkov (Sharf, 2010).

iii. Socialno kognitivna teorija kariere ali karierne samoučinkovitosti se osredotoča na moč posameznikovih prepričanj na uspešnost doseganja rezultatov (Sharf, 2010).

7. Usmerjeno anketiranje/ usmerjevalni pogovor/intervju: Pogovor/intervju in svetovanje (ali svetovalni pogovor) predpostavlja vzpostavitev odnosa z mladim na prehodu. Vsi si prizadevajo pomagati mladim pri reševanju njihovih težav tako, da vzpostavijo okolje in odnos, v katerem jim mladi lahko zaupajo svojo zgodbo.

Usmerjeno anketiranje in svetovanje predstavlja ključne spretnosti in strategije svetovanja (Ivey, Ivey in Zalaquett, 2010).

Specifične spretnosti, ki jih boste pridobili preko usmerjenega anketiranja, vam omogočajo, da drugim pomagate najti nove načine razumevanja njihovih misli, občutkov in vedenja (Ivey, Ivey in Zalaquett, 2010).

Pri prvem intervjuju je pomembno, da se osredotočimo na cilje mlade osebe ali pomanjkanje le-teh. Smiselno je postavljati vprašanja kot so »kaj si želite«, »kateri vidik ali življenjsko situacijo bi si najbolj želeli spremeniti« itd. Bistveno je, da svetovalec razume, spoštuje in deluje znotraj okvira, ki je mladi osebi blizu (Sharf, 2010).

8. Veščine poslušanja: poslušanje, parafraziranje, pojasnjevanje, določanje meja, izzivanje, dogovarjanje, motiviranje, osredotočanje, uporaba neverbalne komunikacije, spraševanje, raziskovanje, neposrednost, razmišljanje o čustvih, razvrščanje zadev /vprašanj, strukturiranje, povzemanje in pregled napredka (Guidance counselling core competencies & professional practice, 2016).
9. Mlade podpiramo, da se zaposlijo ali vključijo v šolanje ter pri tem vztrajajo, glede na njihove poklicne cilje. Omogočamo jim, da uvidijo svoj potencial, opredelijo možnosti, sprejemajo odločitve, rešujejo težave in oblikujejo individualni razvojni načrt. Zagotavljamo individualizirano podporo, da bi ohranili zaposlitev ali dokončali izobraževanje. Z mladim pripravljamo načrte za podporo pri zaposlitvi (job support plans). Pomagamo jim, da svojo situacijo vidijo z drugega zornega in svoj fokus preusmerijo iz preteklosti na sedanjost, iz drugih na sebe, iz dejstev na čustva in iz premišljevanj k ustreznemu ukrepanju (ključne smernice in strokovna praksa, 2016).
10. Pomembno je, da z mladino razpravljamo o odnosu do dela in dejanskih delovnih zahtevah. Kot so odnos delodajalcev, s sodelavci, novo pridobljenih veščinah in možnosti za napredovanje tako delavcev s krajšim delovnim časom kot delavcev s polnim delovnim časom (Sharf, 2010).

ANEKS 2

SKAVT kot SVETOVALEC

SKAVT kot ORG. KOORDINATOR

TEMELJNE KOMPETENCE (ZNANJA SPRETNOSTI, STALIŠČA) SKAVTA

Temeljne kompetence so tista znanja, veščine in stališča, ki so skupna tako organizacijski kot svetovalni vlogi skavta:

- ❖ Deluje v skladu z etičnim kodeksom svetovalnega dela, varuje pravice mladih ter se zaveda pomena zaupnosti in njenih omejitev.
- ❖ V odnosu do mladih izkazuje profesionalno sproščenost in ustvarja pravo ravnovesje med osebno vpletenostjo in strokovno distanco.
- ❖ Je usmerjen k ciljem, dejanjem in iskanju rešitev.
- ❖ Izkazuje strokovno odgovornost ter se zaveda svojih strokovnih in osebnih omejitev z vidika zagotavljanja kakovostne storitve.
- ❖ Analizira in ovrednoti lastno komunikacijo, učinke in posledice lastnih stališč in vrednot.
- ❖ Skrbi za supervizijo svojega dela in svoj stalni strokovni razvoj: učenje od sodelavcev (vzajemno učenje), samorefleksija, vključevanje v ustrezna usposabljanja.

KOMPETENCE – skavt je zmožen:

- ❖ Oblikovati odnos, ki temelji na zaupanju in občutku varnosti.
 - ❖ Izkazovati empatijo.
 - ❖ Razviti osebni stil svetovanja.
 - ❖ Odrprtosti do drugih kultur, raznolikosti in drugačnih vrednot mladih.
 - ❖ Skupaj z NEETom ovrednotiti njegove kompetence (veščine) vodenja kariere in izobraževalne potrebe z uporabo ustreznih orodij in pristopov.
 - ❖ Podpreti posameznika pri oblikovanju individualnega razvojnega načrta (ciljev in dogovorov)
 - ❖ Dosledno spremljati doseganje ciljev v skladu z individualnim razvojnimi načrtom.
 - ❖ Predstaviti napredek posameznika (drugim in njemu samemu).
 - ❖ Zaznati kritična področja, na katerih mladi potrebujejo svetovanje.
 - ❖ Ovrednotiti NEETove specifične potrebe, ki jih je treba upoštevati pri nujenju podpore za njihov razvoj in učenje in ponuditi ustrezne aktivnosti.
 - ❖ Uvajati aktivnosti za spodbujanje NEETove pripravljenosti na razvoj kariere in / ali izobraževanje. (10)
- Presoditi ustrezen moment za napotitev k drugi strokovni službi.

KOMPETENCE – skavt je zmožen:

- ❖ Koordinirati delo in odgovornost vseh udeleženi (3):
 - ❖ Zgraditi podporno mrežo (sestavljeno iz oseb in institucij, ki delujejo v interesu NEETA)
 - ❖ Skrbeti za delovanje podporne mreže na osnovi veščin mreženja in komuniciranja z drugimi organizacijami
 - ❖ Identificirati zakonodajo, relevantno za reševanje situacije posameznega NEETA
 - ❖ Usklajevati aktivnosti verižne odgovornosti med strokovnjaki in NEETom (4)
- Imeti jasno sliko o svojem položaju in pooblastilih v povezavi z NEETi

ZNANJE skavt:

- ❖ Ima pregled nad situacijo, v kateri se nahajajo NEETi
 - z vidika posameznika in
 - z vidika NEETov kot skupine
- ❖ Prepozna in razume njihove ranljivost in možnosti njihovega razvoja
 - Pozna različne teorije, metode in pristope s področja svetovanja
 - Teorije svetovanja (5)
 - Teorije kariernega razvoja (6)
 - Intervju kot metoda (7)

ZNANJE – skavt:

- ❖ Pozna aktualne trende in delovanje trga dela. (1)
- ❖ Pozna ustrezno zakonodajo / zakone / predpise. Razume njihove povezave in soodvisnosti.
- ❖ Pozna metodologije spremljanja, evalvacije in vrednotenja kakovosti.
- ❖ Pozna relevantne strokovne delavce, institucije in njihove pristojnosti pri delu z mladimi.

□ Pripomočke in orodja za svetovanje

- ❖ Pozna specifične potrebe posameznika in skupine in jih upošteva pri nujenju podpore za njihov razvoj in učenje.
- ❖ Pozna vrste učnih težav, fizičnih in duševnih motenj, različne vrste odvisnosti (droge, računalnik itd.), pa tudi ukrepe, ki pripomorejo k zdravemu življenjskemu slogu.
- ❖ Pozna posledice ovir in težav kot so brezdomstvo, spolna zloraba in spolno nadlegovanje, nasilje, begunstvo, mučenje itd.
- ❖ Pozna osebne in kulturne raznolikosti kot so spol, spolna usmerjenost, vera, etnična pripadnost.

- ❖ Pozna aktualne možnosti, priložnosti in vire za (izobraževanje, zaposlitev, usposabljanje, udeležbo v podpornih skupinah itd. za mlade.

SPRETNOSTI – skavt je zmožen:

- ❖ Učinkovitega komuniciranja (v paru in skupini).
- ❖ Svetovati mladim na področju kariernega razvoja, izobraževanja in učenja ipd.
- ❖ Izbrati in uporabiti ustrezne svetovalne pristope.
- ❖ Izvajati usmerjen intervju, skupinsko svetovanje, aktivno poslušanje ipd. (8)
- ❖ Reševati konfliktne situacije
- ❖ Uporabiti motivacijske tehnike, metode in pristope.
- ❖ Analizirati dejavnike tveganja in druge ovire v procesu svetovanja.
- ❖ Prepoznati in analizirati ovire na poti do doseganja zastavljenih ciljev NEETov in jih podpirati pri premagovanju ovir.
- ❖ Usmerjati mlade k razvoju samozavedanja o osebnih vrednotah, stališčih, prepričanjih in doživljanju lastne vrednosti.

SPRETNOSTI – skavt je zmožen:

- ❖ Organizirati in voditi sestanke. (2)
- ❖ Uporabljati ustrezno IKT tehnologijo za organizacijo in dokumentacijo svojega dela.
- ❖ Skrbeti za uradno dokumentiranje procesa svetovanja.
- ❖ Identificirati in urediti seznam sodelujočih podjetij.
- ❖ Urejati seznam sodelujočih neformalnih deležnikov.

ODNOS skavt:

- ❖ Gradi odnos na medsebojnem zaupanju in spoštovanju.
- ❖ Deluje na podlagi razumevanja okoliščin, v katerih se nahajajo mladi.
- ❖ Izkazuje vero v potencial mladih in njihove sposobnosti.

ODNOS - skavt:

- ❖ Deluje v skladu z usmeritvami institucije, znotraj katere deluje
- ❖ V skladu s pravili in zakonodajo, daje prednost potrebam mladih pred lastnimi potrebami.