



**NE**  
formalna  
**EDUKACIJA**  
**IZ PERSPEKTIVE**  
sudionika i edukatora

Udruga „Hajde da...” i partneri u Erasmus+ projektu  
Innovation and eLearning in Service of Youth Work  
and Non-Formal education in Europe.  
(Inovacije i učenje na daljinu u radu sa mladima  
i neformalnoj edukaciji u Europi)

ERASMUS  
PLUS  
ACTION  
KEY  
COMPETENCES

## IZDAVAČ:

Udruga „Hajde da...“, Beograd, Srbija  
www.hajdeda.org.rs; www.iqnf.education

## PRIREADIO:

Marko Pejović

## AUTORI:

Ana Ampova, Ana Njegovan, Andi Batusha, Anja Marković, Bledar Demalija, Diana Montoya Rodríguez, Johanna Hakkarainen, Julio Varela García, Laura Qarkaxhija, Marija Lukač, Milla Impola, Mirlinda Rexhepi, Naubartas Urmanas, Nikolina Zore, Oliana Sula, Pylljon Nura, Sofija Stojanovska, Suzana Krstić and Zdravko Isakov.

## PREVOD NA HRVATSKI JEZIK:

Anja Marković

## DIZAJN:

Kreativni studio kvART

## MLADI U AKCIJI PUBLIKACIJA NEFORMALNA EDUKACIJA - IZ PERSPEKTIVE SUDIONIKA I EDUKATORA OBJAVLJENA JE UZ FINACIJSKU PODRŠKU EUROPSKE UNJE ERASMUS+ PROGRAMU „MLADI U AKCIJI“.

Mišljenja i stavovi u ovoj publikaciji predstavljaju stavove autora i ne odražavaju obavezno i službene stavove Europske komisije, te se ona ne može ni u kom slučaju smatrati odgovornom za sadržaj.



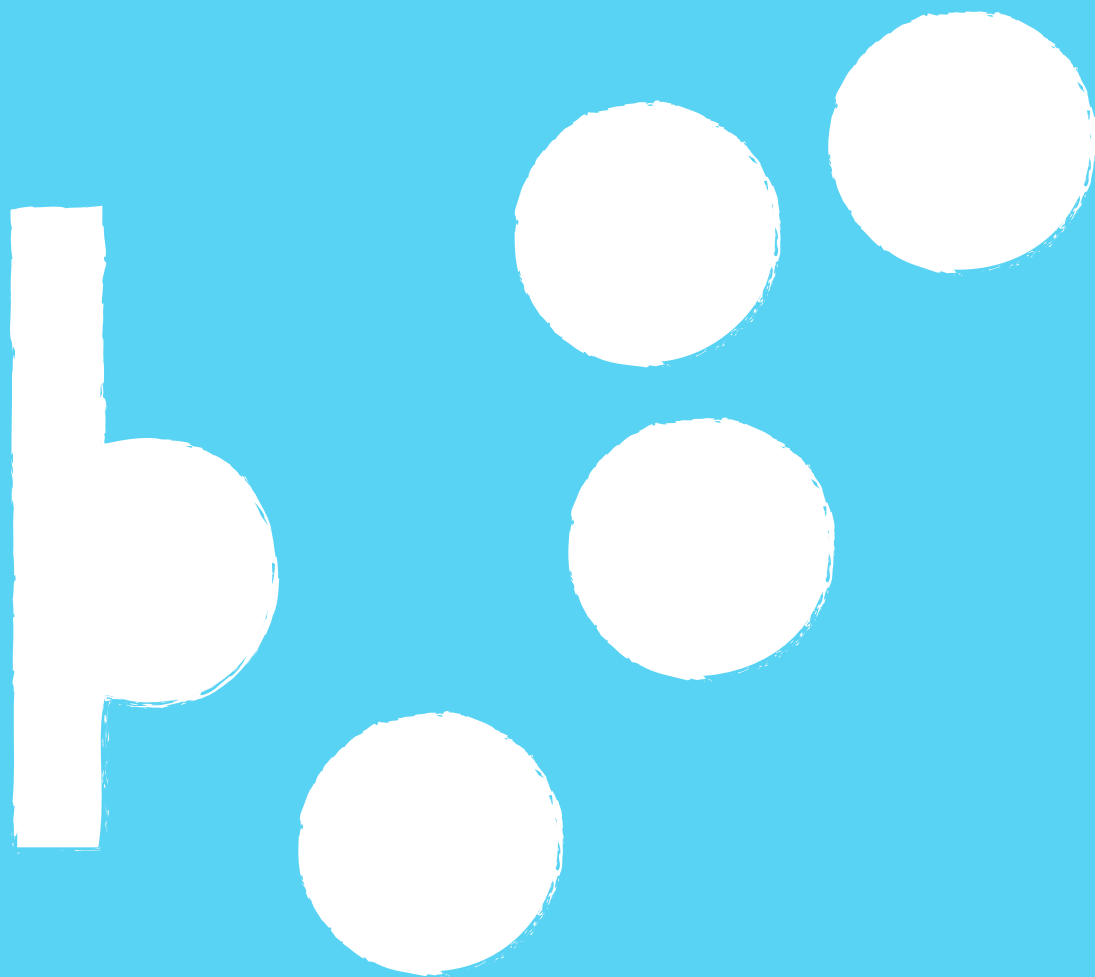
Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Beograd, 2017.



# SAOBRAZANJE

<b>Predgovor</b> .....	<b>4</b>
Neformalno obrazovanje – pristupi, karakteristike i dometi .....	7
<b>Kako stvoriti inkluzivno okruženje u neformalnom obrazovanju</b> .....	<b>11</b>
Raznolikost u obrazovanju: upotreba različitih alata i okruženja .....	14
<b>Interdisciplinarni pristup</b> .....	<b>19</b>
Koja je uloga strasti u neformalnom obrazovanju? .....	23
<b>Tabu teme u neformalnom obrazovanju (ono što nismo smjeli pitati ili priznati)</b> .....	<b>26</b>
Uloga trenera neformalnog obrazovanja - sada i u budućnosti .....	30
<b>Priznavanje neformalnog obrazovanja iz perspektive trenera i sudionika: što dobivamo, a što gubimo?</b> .....	<b>33</b>
Umjesto zaključka .....	37



**PREDGOVOR**

Kako 2017-te godine vidimo neformalno obrazovanje?

Neformalno obrazovanje (engl. *Non-formal education* (NFE) postoji mnogo duže i kao obrazovni pristup, i u praksi, nego sam pojam, koji se pojavio relativno kasno. Oduvijek su ljudi učili izvan obrazovnih ustanova, vođeni svojim saznajnim potrebama.

Na promjene u obrazovanju utjecalo je povećavanje aktivnog učešća u drugim oblastima<sup>1</sup>. Sudionici, koji su nekada bili pasivna publika, su sve češće stavljeni u ulogu aktivnog sudionika u dijaloškom učenju. Fordham<sup>2</sup> ukazuje da su se 1970-tih izdvojile četiri karakteristike neformalnog obrazovanja:

- vezuje se za potrebe ugroženih grupa,
- tiče specifičnih grupa ljudi,
- usmereno je ka jasno definiranim ciljevima, i
- postoji fleksibilnost u organizaciji i metodama obrazovanja.

On ukazuje na to da je neformalno obrazovanje bilo način da se obrazovanje prilagodi osobama iz *specifičnih grupa*. S druge strane, fleksibilnost koju Fordham pominje i dalje zahtjeva postojanje određene strukture, koja se ogleda u organiziranoj zbirci aktivnosti, sa fazama u radu i njihovim logičkim sljedom. Zahvaljujući tome, možemo reći da postoje određene karakteristike neformalnog obrazovanja, da postoji utvrđen sistem za prenošenje znanja i njegovu reprodukciju. To je takođe dovelo do uključivanja neformalnog obrazovanja u ekonomske tokove, pošto su se sada programi neformalnog obrazovanja mogli zabilježiti na neki način, kako bi ih netko drugi (multiplikator) mogao primjeniti, što znači, mogli su se kupovati i prodavati.

Kada govorimo o radu s mladima, treba izdvojiti dvije publikacije koje su u velikoj mjeri utjecale na trenere u neformalnom obrazovanju: Kompas - Priručnik za obrazovanje mladih o ljudskim pravima i T-kit 6: Osnove treninga. Obje prepoznaju određene faze u radu s mladima (od upoznavanja i izgradnje tima do evaluacije) i predlažu ovu strukturu kao efikasnu u vođenju programa za mlade.

Kako se ova struktura i elementi koriste dugi niz godina, postali su karakteristika po kojoj se neformalno obrazovanje prepoznaje, ali su takođe ograničili područje učenja. Iako ova struktura u neformalnom obrazovanju ne ukida određene principe (poput zajedničke odgovornosti za proces učenja između onih koji potiču otkrivanje i saznavanje u procesu razumijevanja i učenja, i onih koji otkrivaju) ipak je cjeli proces postao sve manje životan, a sve više predvidljiv. Sudionici sa više iskustva u neformalnom obrazovanju se često osećaju iznevjerenim kada neki od elemenata strukture koji znaju i redovno viđaju na treninzima ne bude prisutan u konkretnom programu.

Demokratizacija procesa učenja je takođe dovela do demokratizacije refleksije u neformalnom obrazovanju. Reč je o području u kom nije nužno obratiti se stručnjacima da bi se nešto naučilo u praksi. Ovde je značajno, čak ključno šta je to što sami treneri i sudionici vide kao neformalno obrazovanje, njegove karakteristike, uloge i dr. Ako je zamisao neformalnog obrazovanja da se suprotstavi utvrđenom, hijerarhijskom, vertikalnom sistemu sti-

---

<sup>1</sup> Participativna praksa u umjetnosti se 50-tih godina prošlog stoljeća proširuje i na tradicionalnu umjetnost.

<sup>2</sup> Fordham, P. E. (1993) 'Informal, non-formal and formal education programmes' in YMCA George Williams College ICE301 Lifelong Learning Unit 2, London: YMCA George Williams College.

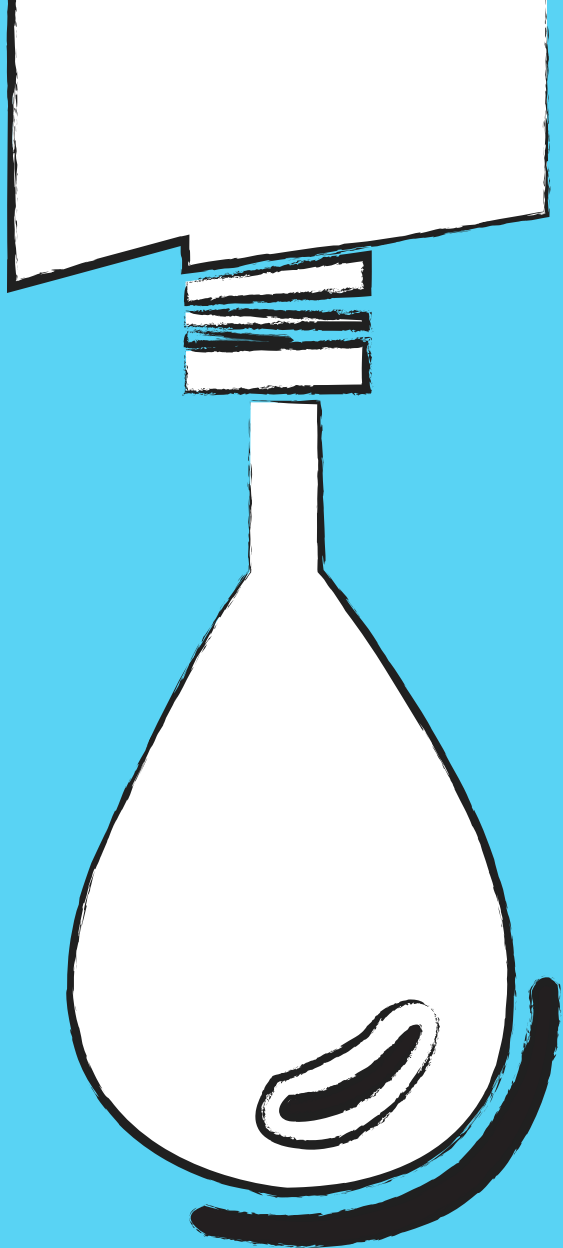
canja znanja, odnosno tome da sami sudionici utječu na strukturu, teme, kao i na izbor metode učenja, onda je neizbežno da oni također aktivno utječu na osmišljavanje učenja i obrazovanja.

Publikacija *NEFORMALNA EDUKACIJA - iz perspektive sudionika i edukatora (NFE Reloaded)* nastala je upravo sa tom zamisli, da treneri u neformalnom obrazovanju (koji su i sami često sudionici u NFE programima) trebaju reći nešto o temama poput ovih: koliko je i na koji način ovaj oblik obrazovanja inkluzivan, zašto je interdisciplinarni pristup ne samo zahtjevan, već istinski važan, zašto se zahtjeva upotreba različitih medija, koje su sve to uloge trenera (sada, ali i u budućnosti), koja je uloga strasti u neformalnom obrazovanju, i koje su tabu teme u neformalnom obrazovanju. Ovo su neke od tema koje su sudionici seminara *NFE in Europe Reloaded* obradili na seminaru i podjelili u ovoj publikaciji. S jedne strane, imate pred sobom mišljenja trenera i omladinskih radnika, a sa druge su to istovremeno i mišljenja mladih koji sudjeluju u programima neformalnog obrazovanja i koji govore o spomenutim temama iz svog osobnog iskustva. Ovi tekstovi nisu nastali iz teorija o obrazovanju, već iz praktičnog iskustva, iz iskustva sudionika u ovom i drugim projektima.

Autori tekstova koji su pred vama su:

Ana Ampova, Ana Njegovan, Andi Batusha, Anja Marković, Bledar Demalija, Diana Montoya Rodríguez, Johanna Hakkarainen, Julio Varela García, Laura Qarkaxhija, Marija Lukač, Milla Impola, Mirlinda Rexhepi, Naubartas Urmanas, Nikolina Zore, Oliana Sula, Pylljon Nura, Sofija Stojanovska, Suzana Krstić and Zdravko Isakov.

Seminar *NFE in Europe Reloaded* je bio dio projekta *Innovation and eLearning in Service of Youth Work and Non-Formal education in Europe (Inovativnos i učenje na daljinu u radu sa mladima i neformalnom obrazovanju u Evropi)*, koji ima za cilj unaprijediti kvalitetu neformalnog obrazovanja kroz podršku kritičkom mišljenju po pitanjima prevladavajućih standarda, principa, tehnika i procesa u neformalnom obrazovanju, kao i promovirati učenje na daljinu u radu sa mladima. Nositelj ovog projekta je Udruga „Hajde da...” (Srbija), a partneri u provođenju projekta su: Moodle Mreža Srbije (Srbija), Youth in Free Initiative (Albanija), Hyvärilän Nuorisokeskus (Finska), the Association Center for Intercultural Dialogue Kumanovo (Makedonija), Bonsai (Hrvatska), Red Europea Los Jovenes Important Ahora (Španija), Lietuvos Neformaliojo Ugdyimo Asociacija (Litvanija), Organizata Jo-Qeveritare Ligo Lex Legid (Kosovo).



# NEFORMALNO OBRAZOVANJE

PRISTUPI,  
KARAKTERISTIKE  
I DOMETI

Kamil<sup>3</sup> smatra da je sada širom sveta obnovljeno interesiranje za neformalno obrazovanje, što se jasno vidi iz rasprava o razlikama između formalnog obrazovanja, neformalnog obrazovanja i lokalnih obrazovnih ustanova. U izvještaju Savjeta Evrope se navodi da:

*...formalne obrazovne ustanove ne mogu same odgovoriti na izazove modernog društva i stoga je pojačanje u vidu neformalnog obrazovanja dobrodošlo. Vijeće preporučuje da države članice i njihove nadležne vlasti prepoznaju neformalno obrazovanje kao de facto partnera u procesu doživotnog učenja i činjenja obrazovanja dostupnim svima.<sup>4</sup>*

Pigoci<sup>5</sup> tvrdi da mnogi doživljavaju neformalno obrazovanje kao „savršen” vid obrazovanja, po svemu daleko boljem od formalnog obrazovanja. Međutim, drugi ga smatraju pomoćnim sistemom, koji nije superioran u odnosu na formalno obrazovanje, već naprotiv - mnogo manje vrijedan. I pored toga, važno je da treneri neformalnog obrazovanja ističu najznačajnije prednosti neformalnog obrazovanja kako bi jasno mogli odrediti svoje mesto u društvu.

Bez želje za uspoređivanjem ova dva oblika obrazovanja, iznijeli bismo nekoliko karakteristika koje smatramo važnim za neformalno obrazovanje danas.

## **Fleksibilnost**

Fleksibilnost je sloboda u korištenju različitih pristupa, što pomaže da se dođe do različitih gledišta, što nas dalje vodi kvalitetnijim rezultatima. Biti fleksibilan znači da nema potrebe za strogo definiranom strukturom, nego da smo slobodni birati metode i pristupe koje ćemo koristiti. Ovisno o potrebama sudionika, slobodni ste koristiti one metode koje smatrate da će biti najefikasnije. Istovremeno, ovakav sistem postavlja pitanje granica, i ponekad se osjeća izvjestan pritisak da se bude maksimalno fleksibilan i prilagodljiv. Moramo proces dobro držati u ravnoteži jer i previše fleksibilnosti može dovesti do nejasnih ishoda učenja. Ukoliko pretjeramo, mogli bismo čak odlutati od ciljeva učenja koje smo postavili. Stoga princip fleksibilnosti treba biti potpuno u skladu sa prethodno utvrđenim ciljem učenja (koji je, nadamo se, ustanovljen u skladu sa potrebama zajednice ili sudionika programa). Takav cilj je jasan, ali način na koji do njega dolazimo može se razlikovati, a treneri moraju biti svjesni potreba sudionika i naći najbolji način da svoj cilj i te potrebe uklope (uključujući i nacrt satnice, opis aktivnosti i metoda koje će koristiti, itd.).

## **Interakcija**

Metodologija NFE je utemeljena na aktivnom sudjelovanju, suradnji i doprinosu. Na taj način, grupa i njeni članovi mogu postići ciljeve koje su postavili, pošto kroz svoj osobni doprinos aktivno sudjeluju u procesu učenja. Još jedna pred-

<sup>3</sup> Mustofa Kamil, Looking again at non-formal and informal education towards a new paradigm, Center for Research in International Cooperation In Educational Development, University of Tsukuba, 2007.

<sup>4</sup> Kamil, (isto) str. 2

<sup>5</sup> Mary Joy Pigozzi, Education in Emergencies and for Reconstruction: A developmental approach; United Nations Children's Fund, New York, 1999.



nost ovakvog učenja se ogleda u tome što sudionici imaju osjećaj vlasništva nad ciljevima učenja i iskustvom, kao nešto osobno. U budućnosti, kada se učenje na daljinu bude prakticiralo u neformalnom obrazovanju, morati ćemo razmotri kako da sačuvamo interakciju i element intrapersonalnosti, kao ključne alate za postizanje učinkovitog učenja.

## **Potrebe grupe**

U mogućnosti smo da odredimo pristup ili ga prilagodimo u skladu sa sudionicima: njihovim potrebama, znanju, interesima, motivaciji, obrazovanju, vještinama, i uzrastu. To radimo kako bismo osigurali optimalne uvjete za sudjelovanje i tako pomogli proces učenja. Ukoliko se usredotočimo na ovaj pristup, imamo priliku uvidjeti promjene u ovim potrebama. Kao treneri, mi moramo biti svesni što nam je u centru pažnje, a šta možda propuštamo primjetiti. Naša uloga je prepoznati promjene u potrebama naše grupe.

## **Inkluzija**

Većina programa neformalnog obrazovanja uključuje sudionike iz različitih grupa, razmatra problem iz perspektive različitih disciplina i koristi raznovrsne metode i metodologije. Ali postoje li kriteriji za inkluziju kao metodologiju u neformalnom obrazovanju? Ako postoje, koji su to kriteriji, kako postavljamo granice inkluzivnosti? Jedno ograničenje bi mogla predstavljati naša osobna sposobnost (kao organizatora poduke i trenera) da uključimo različite discipline i metode; drugi kriterij može biti naše prepoznavanje što možemo ponuditi u ovom trenu - koliko možemo biti inkluzivni; što bismo dobili ako pređemo svoje granice inkluzivnosti; da li možemo nešto izgubiti?

## **Zabava**

Kada zabavu doživimo kao značajan element u neformalnom obrazovanju, to znači da moramo i uložiti napor kako bismo tu zabavu kontrolirali. Doprinos elementa zabave je u tome da opušta trenere i sudionike, i smanjuje previsoka očekivanja od sebe samih. Mislimo da ono povećava otvorenost za novim iskustvima i učenju. Takođe razmišljamo o načinima da povećamo otvorenost i smanjimo nezainteresiranost ili rastrešenost. Na koje još načine zabava može odgovoriti na naše potrebe kao sudionika? Možemo potaknuti sudionike da istražuju potencijal zabave tijekom obuke kojoj prisustvuju, ali da pritom uzmu u obzir osobne granice i ne ugroze sam proces učenja.

## Raznolikost alata za učenje, oblika učenja i načina izražavanja

Alati za učenje i metode u neformalnom obrazovanju su zaista raznovrsne, ali, na primjer, koristimo li naše tijelo kao jedan od alata, sa mogućnostima koje ono nudi? Odličan primjer kako se to radi u praksi vidjeli smo od našeg gosta predavača, Borisa Čakširana (kostimograf, scenograf, lutkar, sa 30-godišnjim iskustvom)

Boris koristi tijelo i pokret kao alat učenja sa ciljem da izrazimo emocije i misli pokretom prije nego, kako je uobičajeno za neformalno obrazovanje, verbalnom komunikacijom. Sa postojećim sredstvima za učenje, znamo kako učiti, kako koristiti riječi i govor, i kakvo iskustvo stičemo na taj način. Smatramo da naša tijela (i osjetila) ne koristimo dovoljno kao sredstva za učenje i da efekti takvog jednog iskustva mogu biti primjenljivi i dragocjeni u dostizanju i unapređivanju ciljeva, individualnih i grupnih. Tijelo nam omogućava da osjetimo i prenesemo više nego same misli; ono prenosi i emocije, bol, ugodu i pokret. Uz sve to, ovakvo iskustvo daje poticaj misaonom procesu.





**KAKO STVORITI INKLUZIVNO  
OKRUŽENJE U NEFORMALNOM  
OBRAZOVANJU**

*„Normalnost je iluzija. Ono što je normalno za pauka je kaos za muhu.“*

– Charles Addams

Ovde se bavimo značajem okoline u kojoj se neformalno učenje odvija. Na okruženje možemo gledati kao na mjesto koje osigurava „plodno tlo“ za učenje, koje okuplja prisustvo drugih ljudi (učenje u grupi) i gde su prisutni korisni dojmovi i emocije koje sudionik dobiva od nepoznatih i različitih ljudi oko sebe.

Kroz projekte ili seminare koje smo organizirali i vodili zaključili smo da je, za učinkovitost učenja, izuzetno važno razumjeti okolinu u kojoj smo i biti u mogućnosti vladati njom.

Učenje u okviru ustanove, kao i individualno učenje, podrazumjeva planiranje metoda, događaja i situacija prije i tokom cijelog perioda izvođenja procesa učenja, ali postoji izvjesna razlika između njih jer na grupno, kolektivno učenje, utječe različitost doživljaja ostalih sudionika. Zbog svoje kompleksne prirode i brojnih faktora, utjecaj raznovrsne sredine za učenje je nemjerljiv. Jedna od karakteristika, možda i najutjecajnija za poboljšavanje učenja u raznovrsnim sredinama, je postojanje različitih viđenja, mišljenja, argumenata i osjećaja u datoj grupi. Dogovori su složene stvari, i istovremeno predstavljaju i jedinstvo i raznolikost grupe koja sudjeluje u procesu učenja.

Učenje u grupi gdje ste okruženi ljudima različitih karaktera može imati ogroman utjecaj na vaše učenje, na otvaranje novih perspektiva, na razmjenu doživljaja i ideja, kao i na razvijanje tolerancije i veći stupanj socijalne prilagođenosti. Ljudi razvijaju vještine brže u situacijama gdje onaj tko uči mora uzeti u obzir brzinu i efikasnost drugih u grupi, dok istovremeno pokušava razumjeti i razviti vlastiti stil učenja. Sredina za učenje koja je kolaborativna i gdje su sudionici podržani tijekom procesa učenja, u programu koji je fleksibilan, dobro pripremljen i prilagodljiv, koji odgovara širokom spektru sudionika, je sredina koja na mnogo načina doprinosi učenju i mi kao treneri smo odgovorni da je stvorimo i koristimo njene prednosti u našem radu.

Da bismo stvorili poželjnu sredinu za naše sudionike, moramo biti svjesni toga da okruženje iz kog netko dolazi utječe na proces učenja. Ona direktno utječe na sposobnosti sudionika i njihove stilove učenja, ali čak i najbolji upitnici koje znamo gdje se provjerava iz koje sredine sudionik dolazi ne postavljaju pitanje kakva bi grupa bila odgovarajuća za svakog sudionika ponaosob.

Svaku grupu čine jedinstveni pojedinci, pa njihov proces učenja ovisi od naše sposobnosti da prepoznamo potrebe pojedinca i potrebe grupe. To što nastojimo biti fleksibilni i pružimo raznovrsne aktivnosti (jer pratimo potrebe sudionika), ne znači „sve je moguće” i ne ukazuje na to da ne postoje jasno postavljeni ciljevi, vrijednosti ili obrazovna svrha programa.

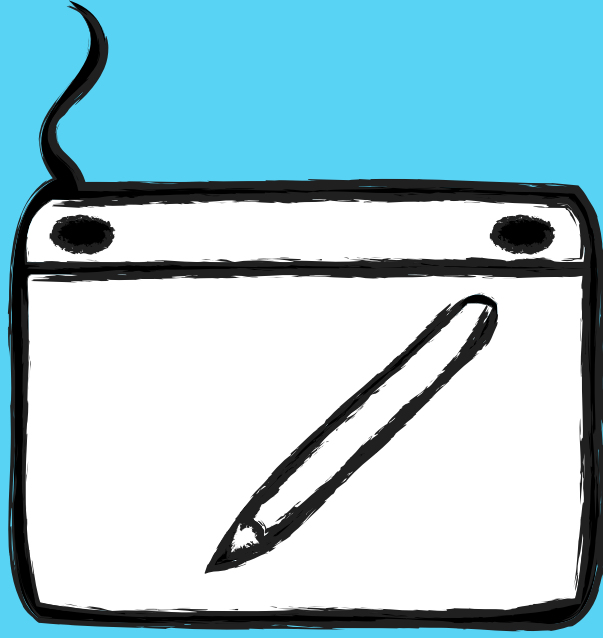
(Više o fleksibilnosti možete naći u poglavlju *Neformalno obrazovanje – pristupi, karakteristike i dometi*). Svaki trener mora razviti vještine procjenjivanja potreba sudionika i prilagođavanja okoline grupi, ali ne remetiti ravnotežu u programu djelujući neorganizirano



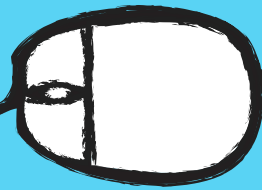


# RAZNOBLIKOST

U OBRAZOVANJU:



UPOTREBA RAZLIČITIH  
ALATA  
I OKRUŽENJA



U ovom poglavlju ćemo se baviti neformalnim obrazovanjem u kontekstu digitalne revolucije, i baviti se pitanjem da li je i kako digitalna revolucija uticala na promenu okruženja u kom se neformalno obrazovanje odvija. Najpre ćemo razmotriti dva primjera učenja, „tradicionalno” i „novo”; jedno iz Srbije, a drugo iz Finske.

Zatim ćemo objasniti kako možemo stvoriti inkluzivno okruženje za sudionike u neformalnom obrazovanju.

### **Tradicionalna i nova sredstva u neformalnom učenju**

Digitalna revolucija je promenila način na koji učimo. Tehnologija i internet su omogućili on-line učenje i učenje na daljinu, i u formalnom i u neformalnom obrazovanju. Sve je to dovelo do drastične promjene u načinu učenja, jer je omogućilo ljudima da uče i dijele znanja i iskustva bez svog fizičkog prisustva u učionici ili nekom sličnom prostoru. Znanje je sad stavljeno u virtualni kontekst. Društvene mreže su „revolucija u revoluciji”; Facebook, Youtube i mikroblog site-ovi vam, ukoliko imate javni ili polu-javni korisnički nalog, omogućavaju da dijelite sadržaj u vidu tekstova i slika kako biste preneli neku informaciju ili znanje. Društvene platforme, a posebno društvene mreže daju priliku korisnicima da se povežu i postanu dio šire zajednice, ili da pak naprave svoje podgrupe gdje mogu razmjenjivati ideje i učiti. Mladi danas su takozvana ‘digital native’ generacija (Mark Prenski, Digital Natives, Digital Immigrants), rasli su uz moderne tehnologije i aktivno ih koriste, a posebno društvene mreže; najviše u slobodno vrijeme, radi zabave, kako bi ostali u kontaktu sa prijateljima, za društveno aktiviranje, dijeljenje svojih iskustava i u akademske svrhe.

To što je omogućeno da imate priliku za učenje, a ne morate fizički biti prisutni u nekakvoj učionici je jedna od prednosti i to je u velikoj mjeri demokratiziralo proces učenja. (Npr. osoba koju fizički nedostatak sprečava da napusti svoje sigurno okruženje sada može sudjelovati u on-line nekoj aktivnosti učenja u formalnom ili neformalnom kontekstu). Još jedna od prednosti je što se povratna informacija može dobiti odmah, pošto društvene mreže dozvoljavaju osvježavanje podataka u realnom vremenu, pa se neka znanja mogu podijeliti veoma brzo. Na društvenim mrežama, ljudi su spemniji za učenje u međunarodnom okruženju, svjesni da mogu proširiti svoja znanja u virtualnoj kulturnoj razmjeni. Zato je važno znati kako upravljati novim alatima i doći do nove publike, do novih sudionika.

Ipak, učenje uz upotrebu suvremenih sredstava ima određene mane. Na primer, učenje je pomalo izolirano, jer sudionici nemaju pravi kontakt sa drugim sudionicima, i mogu se osjetiti „zaglavljani” u tom virtuelnom prostoru. Pošto pravi ljudski kontakt ne postoji, može biti teško izgraditi međuljudske odnose, tako da moramo porazmisliti o interaktivnosti procesa i pružanju povratne informacije. Uz to, učenje na ovaj način može se odužiti, pošto se sudionici ponekad ne mogu koncentrirati na učenje kada su na društvenim mrežama.

### **Tradicionalne i nove tehnologije su u neformalnom obrazovanju sredstva učenja, obrazovni alati;**

oni omogućuju ljudima da stvaraju i dijele sa drugima, kao i da povećaju svoju vidljivost i utjecaj. Uopćeno govoreći, ovakvo korištenje tehnologija doводи do promjene u stilovima učenja, jer su granice između fizičkog i virtuelnog svijeta nejasne. Postalo je moguće kombinirati on-line i tradicionalno učenje, u skladu sa našim obrazovnim ciljevima.

Slijede primeri iz neformalnog obrazovanja u Srbiji i Finskoj, ali takođe i koristan primer iz formalnog obrazovanja.

#### **Primjer iz Srbije**

Projekt Kolping Društva Srbije “Let’s flood them with messages!”

Maja 2014. godine Srbiju su pogodile teške poplave. Tisuće ljudi je izgubilo dom, imanje, neki čak i članove porodice. Kao odgovor na ovu katastrofu, Kolping Društvo Srbije, nevladina organizacija sa sjedištem u Novom Sadu, organiziralo je kamp za mlade pod nazivom “Let’s flood them with messages!” , sa ciljem da:

- razvije i ojača solidarnost među mladima iz različitih europskih zemalja,
- omogući sudionicima da steknu nova znanja i vještine u pravljenju dokumentarnih filmova, kao jednog od korisnih sredstava za javno zagovaranje i društveno angažovanje
- da mladima iz poplavljenih područja priliku da se uključe u ove aktivnosti, daleko od njihovih uništenih kuća.



Bilo je tri grupe sudionika: mladi ljudi iz poplavljenih područja, mladi iz dijelova Srbije koje poplave nisu pogodile, i mladi iz nekoliko europskih zemalja. Niko od njih nije imao iskustva u pravljenju dokumentarnih filmova. Kombinirajući teoriju sa mnogo prakse, sudionici su uspjeli naučiti osnove i napraviti kratak film o poplavama, kako bi podigli svijest društva o mukama koje su zahvatile poplavljena područja.

Dodatnu dobrobit predstavlja to što je njihov film bio prikazan članovima Kolping Društva u Njemačkoj koji su, nakon što su čuli sve o problemima ovih ljudi i odgledali film, prikupili donaciju za pomoć. Taj novac je pomogao stanovnicima dva grada koja su bila najviše pogođena poplavom, kao i za opremu namenjenu kuhinjama u vrtićima i školama, koje su također bile uništene u poplavama.

Ovaj kamp je pokazao da korištenje novih sredstava (poput dokumentarnog filma) u neformalnom obrazovanju može biti korisno iz više aspekata: obrazovnog, promotivnog, humanitarnog, kao i za podizanje svijesti kod drugih. Ovaj film možete vidjeti na sljedećem linku: <https://vimeo.com/107486031>

### **Primjer iz Finske**

Mediji i umjetnost mogu pomoći osobama sa teškoćama u razvoju (u govoru ili pisanju) da se bolje izraze. Primjera radi, cut out animacija (vrsta papirne animacije) se može učiti na radionici, gdje biste najprije pisali scenarij, crtali pozadine i likove, snimali, a zatim dodali glasove. Tako sudionici mogu komunicirati i sudjelovati u različitim dijelovima stvaranja animacije.

Osobe sa teškoćama u razvoju mogu također raditi kao mentori osoba iz zdrave populacije, i naučiti ih nešto iz svog iskustva. On-line projekti mogu omogućiti ljudima kojima je teško kretati se da sudjeluju u neformalnom učenju. Čak i ako se projekt izvodi u realnom prostoru, rezultati se mogu podijeliti na internetu, što je dobar način da postignemo vidljivost. Jedan od načina je svakako objavljivanje završenih filmova na Youtube kanalu.

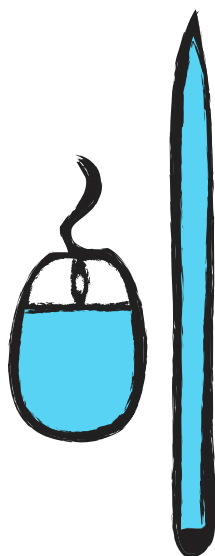
### **Korisni primjeri iz formalnog obrazovanja**

Na Ekonomskom fakultetu u Estoniji postoji odjel Poslovanje u virtualnim okruženjima gdje studenti različite nacionalne pripadnosti surađuju u virtualnim konsultantskim timovima kako bi svojim savjetima povećali izvoz u

malim i srednjim poduzećima u Estoniji. Oni stavljaju na blog svoje komentare, a sve nadgleda profesor.

Iako ova ideja dolazi iz formalnog obrazovanja, može se koristiti i u neformalnom, tamo gdje sudionici iz različitih zemalja mogu stvarati virtualno, pod vodstvom mentora ili trenera.

On-line učenje nije neovisan proces, i mora postojati neki mentor ili trener koji ga vodi. Također su neophodne određene vještine i kompetencije, npr. biti vješt sa novim tehnologijama (izvjesna digitalna pismenost), kreativne sposobnosti, interpersonalne vještine i umijeće virtualne komunikacije, kako bismo uspostavili i razvili veze unutar virtualne zajednice za učenje. Trenera ovde vidimo kao e-trenera, koji ne samo da savjetuje, već aktivno doprinosi jačanju kapaciteta.



# INTERDISCIPLINARY PRISUP



Ako treneri u neformalnom obrazovanju žele obogatiti svoju praksu, pružiti sebi izazov, i dati dubinu onome što rade, mogu kroz interdisciplinarni pristup sagledati svoju temu iz različitih aspekata, uključiti različite stručnjake i doći do šire javnosti. U konačnici, znanje i život su sami po sebi interdisciplinarni. Mladi sa kojima radimo mogu imati samo koristi od ovog pristupa koji je, kao što znamo kroz povijest, oduvijek vodio inovacijama, kreativnosti i otkrićima.

Uz to, mi radimo sa ljudima i koristimo humanistički pristup, gdje je nužno sagledati osobu kao cjelinu. Kao što znamo, ljudi imaju mnogo različitih potreba i naši programi imaju za cilj da im pomognu da te potrebe ostvare. Najpre, tu su osnovne potrebe o kojima su pisali Maslow, Burton, Rosenberg i Max Neef. Rad sa izbeglicama u Makedoniji, na primjer, zahtjeva pomoć zdravstvenih stručnjaka, kako onih koji se bave fizičkim, tako i onih koji se bave mentalnim zdravljem. I na kraju, tu su edukatori koji rade sa djecom. Partnerstva su važna, jer nam suradnja omogućava da radimo ono u čemu smo dobri, a da istovremeno sudionici dobiju ono što im je potrebno na najbolji način, zahvaljujući interdisciplinarnosti.

### **Prednosti interdisciplinarnog pristupa: primjeri sa Kosova i iz Makedonije**

Da počnemo sa primjerom sa Kosova: organizacija Inno, koja se obično bavi mladima i djecom s teškoćama u razvoju, odlučila je održati jednodnevni seminar na temu mentalnog zdravlja. Kako nitko od šest trenera u organizaciji nije imao medicinsko obrazovanje niti iskustva iz ovog područja, istraživali su koga bi mogli da uključe u organizaciju. Stručnjak koga su odabrali je bio spriječen da dođe, ali je ponudio svoje znanje kroz materijale koje im je poslao elektronskom poštom.

Mentalno zdravlje je često tabu i ovi mladi su imali mnogo tema o kojima su željeli razgovarati. Većina ovih problema su oni sa kojima se svatko susreće za vrijeme odrastanja, tako da je trener mogao pomoći im navodeći svoje iskustvo, ali je želio biti siguran da je zdravstveni i društveni pristup takođe uključen. Cilj je bio sudionicima pomoći maksimalno koliko je to moguće, i da oni kasnije prenesu poruku o važnosti mentalnog zdravlja drugima. Ovaj primjer nam pokazuje kako interdisciplinarni pristup znači da se neka tema pokriva iz više perspektiva, šire, i da to omogućuje sudionicima lakše ju razumjeti i naći kreativne načine za izraziti ju - ovdje je reč o videu koji promovira zdrave mentalne navike. Stoga u ovakav jedan projekt, pored radnika s mladima i trenera, možemo uključiti i profesionalne liječnike mentalnog zdravlja, psihologe, socijalne radnike, članove obitelji, možda i umetnike, i svi će oni doprinjeti boljem razumjevanju teme, iz različitih perspektiva.

*Centar za omladinski aktivizam „Kirk” iz Makedonije uglavnom radi sa osobama sa teškoćama u razvoju. Započeli su saradnju sa umjetnicima na radionici iz forum*

teatra, jer su uvidjeli kako je umjetnost način da ljudi dođu u dodir sa vlastitim osjećajima, možda čak i predrasudama, kao i da se povežu ljudi koji imaju teškoće sa zdravom populacijom. Njihov jednomjesečni projekt je uključio radnike s mladima, mlade bez teškoća u razvoju, i umjetnike, a vodio ga je profesionalni kazališni redatelj. Zanimljivo je da se dio projekta odvijao na otvorenom, javnom prostoru. Ovaj interdisciplinarni pristup nas je naučio koliko umjetnost može osloboditi (npr. gluma, pošto možete pokazati svoje osjećaje, ali ste svejedno sigurni, pošto drugi sudionici misle da to radite iz uloge, a ne iz osobnih osjećaja), a također je i važan vid samoizražavanja i povezivanja sa drugima. Povrh svega, u umjetnosti postoji mnogo improvizacije i ne postoji jedan točan odgovor, kao u školi, pa su sudionici u prilici da se opuste i osjete slobodnim izraziti svoje misli i osjećaje.

Dobro odabran interdisciplinarni pristup može osigurati potrebnu raznovrsnost u programu i pobrinuti se da ljudi koji uče na različite načine (npr. oni koji imaju izraženu muzičku ili kinestetičku inteligenciju) imaju priliku razumjeti poruku koju šaljemo.

Kada govorimo o formalnoj certifikaciji programa neformalnog obrazovanja, treba imati na umu da se jedan interdisciplinarni program može prijaviti pri različitim institucijama i ministarstvima za akreditaciju, što je svakako prednost. Kad je društveno priznanje u pitanju, interdisciplinarni programi su također u prednosti jer imaju širu publiku, više ljudi biva izloženo onome što radimo i vidi vrijednosti koje promoviramo. Također, povezivanje sa partnerima koji su već priznati u društvu povećava i naš ugled, kao i prilike za povezivanje sa zajednicom. To u praksi znači priliku za više donatorstva, tako da je interdisciplinarni pristup pogodan i u financijskom smislu.

### **„Mane” interdisciplinarnog pristupa**

Neke organizacije izbjegavaju interdisciplinarni pristup iz straha da će njime ugroziti kvalitete i efikasnost programa, a oni izgubiti fokus. Međutim, programi mogu biti visoke ili niske kvalitete, efikasni ili neefikasni, bez obzira na to koristi li se interdisciplinarni pristup, pošto kvaliteta programa ovisi od samih tvoraca i nosioca programa. Vjerujemo kako su veće šanse za unaprijeđenje programa ukoliko u njegovoj pripremi i provedbi sudjeluje više ljudi.

Jedna od mana može biti ograničenost vremena koje imamo u programima, pa je važno da su discipline koje uključujemo pažljivo odabrane i promišljene. Ravnoteža među njima je izuzetno važna, pa priprema mora biti temeljna.

Dodatan problem može biti da, ako vodimo program u paru sa nekim iz neke druge profesije, taj stručnjak koji radi s nama možda nije dobar u širenju svog znanja.

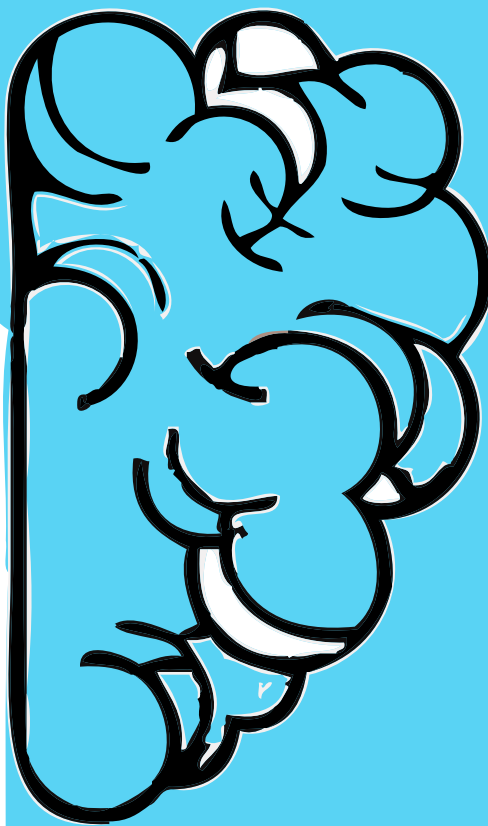
Moramo imati na umu da su djeca i mladi osjetljiva skupina, i moramo odgovorno birati svoje partnere. Na primjer, kada se ljudi koji su u poslovnom svijetu priključe našem projektu kao tvorci ili izvođači potrebno je osigura da dijelimo iste vrednosti; što može biti nezgodno kada dođe do određenih etičkih pitanja. Čvrsto vjerujemo kako mora postojati razumjevanje oko ovog sa svim ekspertima koji će sudjelovati jer ne smijemo prevideti ključne vrijednosti neformalnog obrazovanja. Sve se ovo može i treba riješiti konstruktivnim dijalogom.

Na internetu postoje brojni resursi, posebno u vidu priručnika za razne teme u radu s mladima. Jedne objavljuju organizacije koje pružaju trenine iz tzv. soft skills, odnosno vještina koje izlaze iz osnovnih profesionalnih vještina pojedinca, a korisne su neprofitnim organizacijama kad je u pitanju upravljanje organizacijom i rukovođenje projektima. Druge se mogu naći na raznim internet stranicama državnih i međunarodnih agencija, vijeća, asocijacija, fondacija, itd. Nažalost, većina njih nije interdisciplinarna, pa je potrebno da projektni tim prilagodi ove izvore svojim željama i zahtjevima. Međutim, vjerujemo kako je prilagođavanje nešto što projektni tim uvijek radi, pošto su potrebe sudionika uvijek različite. To osigurava određenu slobodu razvijanja vlastitog programa, unaprijeđenja svojih sposobnosti i poboljšanja kvalitete našeg programa.

Iako nas sve što radimo u životu, svako iskustvo, uči nečemu, u neformalnom obrazovanju moramo imati neku metodu i cilj učenja. Tako, u interdisciplinarnom pristupu, možemo imati jedan veliki, zajednički cilj, i mnogo manjih, zasebnih, za svaku pojedinačnu disciplinu.



**KOJA  
JE ULOGA  
STRASTI  
U NFE**



Mnoge su značajke u učenju i edukaciji povezane sa motivacijom. Interes i želja za znanjem nisu samo na jednoj strani, već na obje strane procesa učenja (u poziciji sudionika ali i u poziciji trenera). Ovo poglavlje pokušava se fokusirati na različite aspekte i dileme vezane uz kontekst strasti (entuzijazma) u kontekstu NFE.

## **Strast jednako moć**

Strast za temu kojom se grupa bavi je pogonsko gorivo za sam proces. Za trenere u NFE važno je da koriste ovo “gorivo” u svom radu s mladim ljudima.

## **Strast nije sve**

Čak i ako radite sa strašću to ne znači da je svaka tema za koju imate strast platforma za neformalno učenje. Strast sama po sebi vas ne čini sjajnim trenerima u neformalnom obrazovanju ali pomaže mnogo.

## **Strast kao moda nasuprot strast kao način života**

U NFE strast je moda; svi pričaju o strasti i svi su strastveni ali objektivno većina ljudi nema konkretnu strast. Definicija strasti mogla bi biti da NE MOŽEŠ živjeti (spreman si umrijeti) ako ne radiš ono što zaista voliš. Svi treneri željeli bi biti strastveni i svi bi željeli dijeliti svoju strast s sudionicima ali u biti strast je više od toga. Potrebna je hrabrost za živjeti svoju strast.

## **Strast kao odgovornost**

Strast je djeljenje odgovornosti za kreiranje i provociranje promjene unutar NFE okruženja u svakom smislu \_ osobnom, profesionalnom ili unutar zajednice – i svaka vrsta razmjene među akterima (polaznicima, trenerima, zajednicom) za vrijeme procesa može biti veliki poticaj za nas. Strast izaziva postojeće norme.

Ne morate znati sve. Budite hrabri da obavite posao koji treba obaviti da bi ste ostvarili utjecaj, u protivnom se možda promjena neće dogoditi. Ne morate imati obrazovanje o svakoj temi s kojom se susećete. Bojati se nečega što vam nije poznato je normalno ali to ne znači da biste trebali izbjegavati temu. Npr. Ako niste terapeut, nemojte se bojati pristupa koji su u nekom stupnju terapijski. Možete također raditi s kolegama iz drugih područja i produbiti svoj pristup iako niste ekspert u svemu.

## **Imate dara za uključivanje ljudi**

Vjerujte u svoje unutarje vještine uključivanja ljudi iako sudionici mogu imati izazova u izražavanju svojih misli drugima. Ne morate znati precizan način komunikacije , npr, sa osobama sa invaliditetom. Oni se i inače susreću s ljudima u svakodnevnom životu. Ne trebate biti ništa što vi niste, ali trebate biti predani u prikupljanju znanja i razumijevanju teme.



## **Strats nasuprot novcu**

Da li je dovoljno biti strastven bez da se pri tom ne zarađuje novac? Trebamo li cijeniti naš posao i biti plaćeni pošto smo profesionalci i ne biti zadovoljni samo sa strašću? Možemo li zadržati strast bez novca? Možemo li sačuvati našu strast ako imamo puno novca i radimo puno?

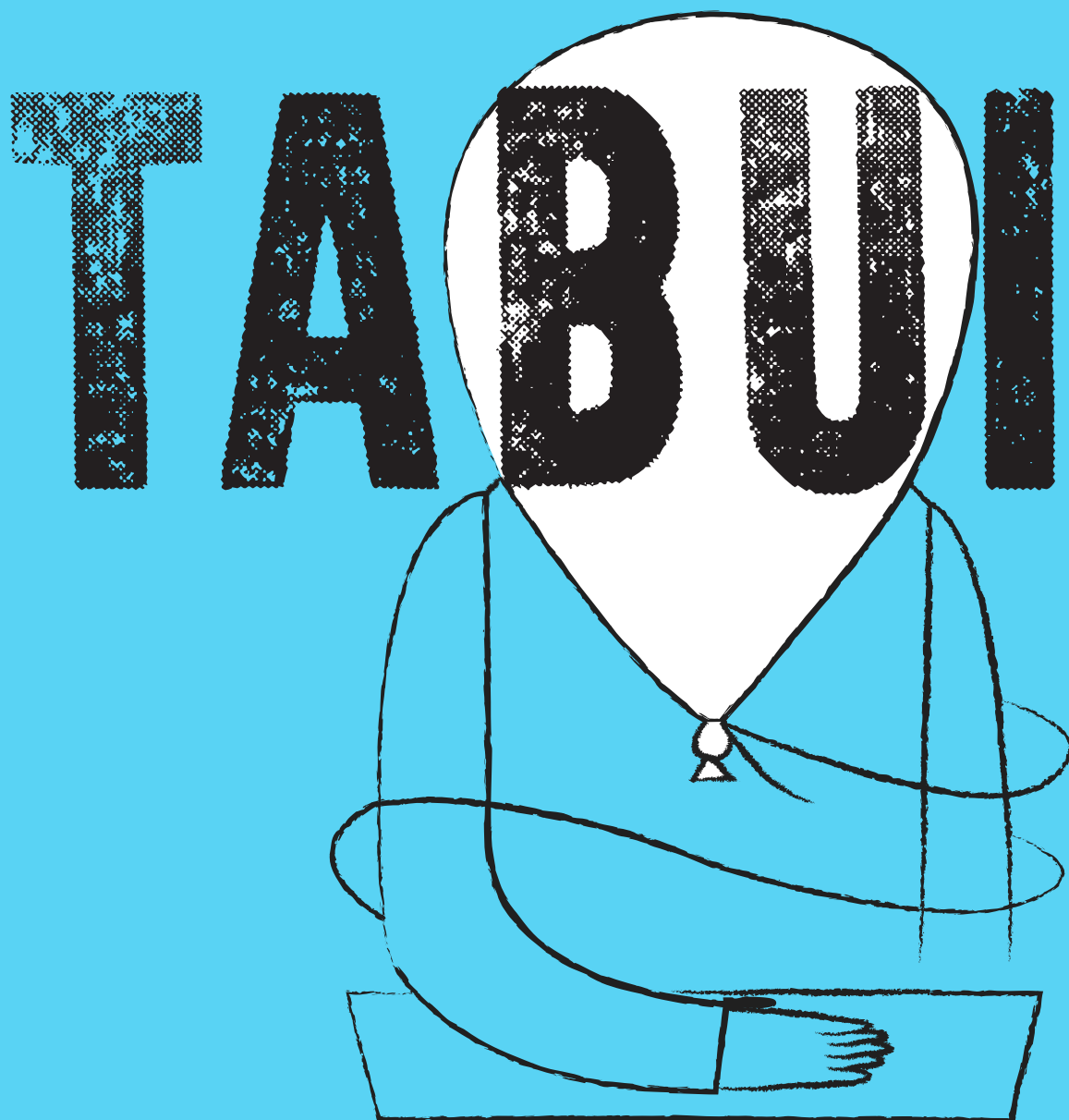
## **Unutarnja spremnost**

Trebamo poštivati i slijediti naše intrinzične motive i autentični aktivizam. To je način na koji dijelimo naše vrijednosti, unutarnje strasti, vjerovanja i motiviramo druge da žive svoj život ispunjeno i strastveno. To znači da trebamo raditi ono u što stvarno vjerujemo, iako se ponekad to čini kao loša ideja ili ne nailazi na razumijevanje drugih; npr. kao kada živimo svoje snove i tako pružamo primjer našim suradnicima.

## **Gubitak strasti i što učiniti s tim?**

Što se dešava trenerima / facilitatorima kada izgube strast? Proveli su mnogo treninga, profesionalci su ali ne osjećate taj žar. Trebamo investirati u održanje tog žara živim koristeći različite izvore kako ne bismo izgubili strast. Dugujemo sudionicima i sebi da budemo strastveni u vezi onoga što radimo u NFE.





(Stvari koje se nismo usudili priznati ili pitati u **NFE**)

## **Sudionici ne nauče uvijek stvari koje će im biti korisne**

Možete li uistinu naučiti iz neformalnog obrazovanja? Možete, ali ljudi koji rade unutar sektora NFE ponekad ne vjeruje da će sudionici imati koristi od sudjelovanja u edukaciji.

Čak i treneri imaju određenih izazova. Često otvoreni pozivi imaju ciljeve koje su donator postavili u pozadini. Za vrijeme procesa, trener može uočiti kao bi na primjer za postizanje nekih ciljeva bilo potrebno postaviti više podciljeva ali ne usuđuje se iskomunicirati ovo s donatorima.

## **Nisu sve metode učinkovite**

Metoda treba biti izabrana sukladno potrebama i karakteristikama grupe. Jedna metoda nije nužno bolja od druge. Nije vam potrebno 10 paketa različitih karata. Sve što vam je potrebno je mašta.

## **Treneri “uštimavaju” svoja izvješća**

Ponekad treneri ne artikuliraju promašaje ili ne daju realne refleksije na postignute rezultate u izvještajima koje šalju svojim donatorima / partnerima / vlastima. U konačnici ne koristi nikome ako treneri pokušavaju zadovoljiti donatore i izostavljaju važne informacije.

## **Ponekad ne možete doseći ciljanu skupinu**

Ljude koji bi imali koristi od sudjelovanja ponekad je teško doseći. Ponekad oni ne žele biti uključeni u aktivnosti koje ste vi isplanirali. Ako sudionici ne predstavljaju ciljanu skupinu koji ste vi planirali, ne znači da ste podbacili. To također ne znači da ne možete dovršiti proces koji bi bio koristan za sudionike ili cilj koji ste imali na umu.

## **Samoprocjena je zahtjevna**

Evaluacija i samoprocjena nisu lagane. Također teško je odlučiti kako ćete djeliti svoje procjene sa sudionicima. Što ako mislimo da on/ona nemaju kapaciteta za dosezanje određenih ciljeva? Da li je to realitet ili to proizlazi iz naše misaone uskogrudnosti? Kako motivirati sudionike da podjele svoje sumnje, slabosti, uvide s drugima u svrhu samorazvoja i razvoja drugih? Kako istaknuti da netko radi posao trenera/facilitatora vrlo neprofesionalno? “Živi kao što podučavaš” je tabu...

## **Ne moramo “voljeti” svih**

Možemo biti prijateljski s našim sudionicima, ali u isto vrijeme trebamo biti profesionalni i zadržati neke granice. Ponekad to znači da trebamo potisnuti svoje emocije. Ne sviđaju nam se uvijek naši sudionici. Ne sviđaju nam se ponekad ni

naše kolege! Ne moramo biti prijatelji sa svima ili biti omiljeni od svih da budemo dobar facilitator.

“Nevoljenje svih sudionika je horizontalna kompetencija najboljih facilitatora. Tada stvari ne postaju preosobne”

## **NFE proces može biti nepredvidljiv**

NFE ja način postizanja učenja. Ne definira sam u sebi ciljeve učenja. NFE se ne koristi isključivo u dobre svrhe. Ako treneri nisu svjesni mogućih utjecaja njihovih akcija i ignoriraju što se događa u procesu, ne reagiraju kada je to potrebno, ishod procesa će postati nepredvidljiv

i obično udaljen od predefiniраниh ciljeva. Uzeti NFE zdravo za gotovo, ne kritizirati ga i ne dozvoliti nove dimenzije da preoblikuju razumijevanje njega i svega što se događa unutar procesa, jest taboo. Sve što se događa u procesu NFE važno je za razvoj sudionika. Previše strukture također može biti tabu; mozak se jednostavno isključuje.

## **Iznimni ljudi vs. marginalizirane skupine.**

Tabu je priznati da u društvu postoje iznimni ljudi koji su kreativniji i talentiraniji od većine. Oni nisu bolji, samo drugačiji. Inkluzija pametnijih ljudi, koji su inteligentniji, brži je tabu obzironm da “oni ne postoje”. Svi radimo mnogu u području inkluzije marginaliziranih skupina, ali je na neki način tabu raditi sa ljudima koji su talentirani ili drugačiji na neki drugi način. Radimo sa marginaliziranim skupinama kako bismo im omogućili više šanse da budu jednaki sa ostalima u društvu,. Trebali bismo raditi onda i sa iznimnim ljudima kako bismo im omogućili da budu posebni.

## **Radni jezik**

Ljudi nisu u mogućnosti sudjelovati na radnom jeziku i tabu je spomenuti to. Izgleda kao da diskriminiramo ljude ako inzistiramo da sudionici moraju biti na dovoljno visokoj razini upotrebe radnog jezika. Ponekada proces ili cijela grupa trpi zbog toga što trener prihvati jednog ili dva sudionika čija je razina upotrebe radnog jezika vrlo niska. Želimo pričati o inkluziji u ovakvim slučajevima, no možda je situacija da ne poštujemo prava cijele grupe.

## **Je li NFE besplatan ili nije?**

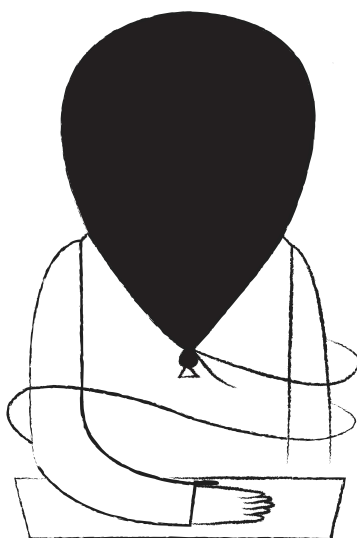
Da li bi sve trebalo biti besplatno? Da li ljudi cijene aktivnosti koje su gratis ili je ponekad potrebno da plate sudjelovanje kako bi ih cijenili? Ponekad se događa da se ljudi nauče kako je u NFE sve besplatno pa imaju određena očekivanja. Npr, jedan od stavova može biti, plaćati edukaciju u području NFE je bacanje novca. S druge strane mnogi ljudi plaćaju novce kako bi naučili određene vještine (npr. ljudi će platiti coaching edukaciju u vlastitom gradu ali ako se trening organizira na istu temu, očekuje se da on bude besplatan)

## **NFE kao biznis**

Neke organizacije koriste NFE da generiraju profit i zarade novac za sebe osobno (kupnju kuće, auta itd...). Zbog toga se NFE percipira kao poslovna platforma za organizacije i njihove članove. Prihod u ovim slučajevima ne ide u pokrivanje troškova nastalih projektom, školarine i organizacijski razvoj. Ovo je nešto o čemu se ne priča iako je većina upoznata s tim.

## **Nema tabua u NFE**

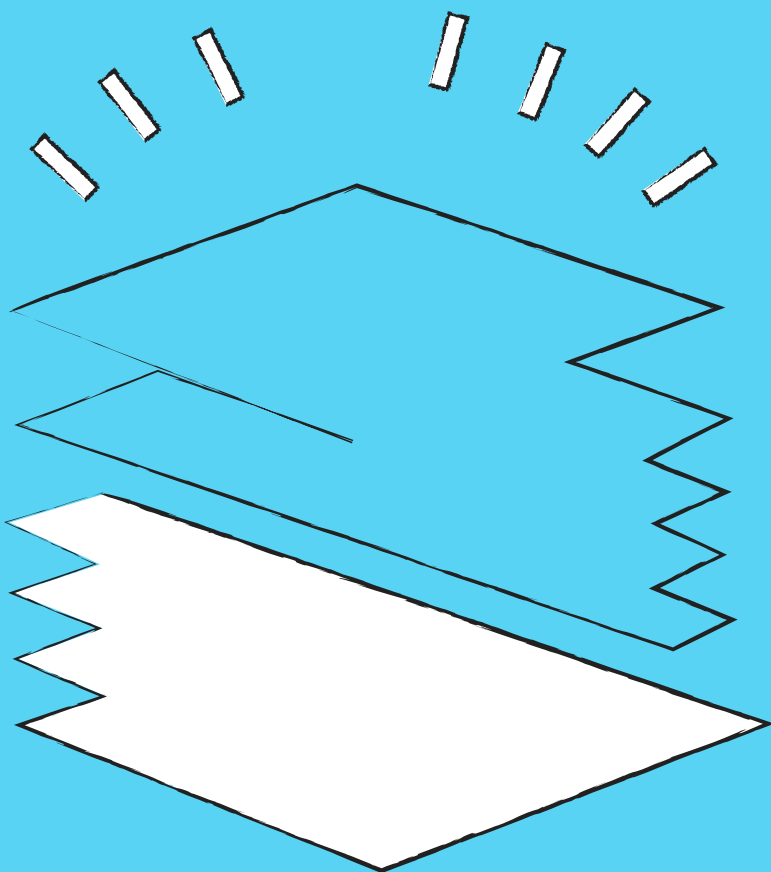
NIŠTA ne bi trebalo tabu kao tema diskusije ili aktivnost u NFE, tako da je ne stavljanje ograničenja na tabue, također tabu.



# ULOGA

NFE TRENERA

DANAS I  
U BUDUĆNOSTI



Naša vizija područja rada s mladima u budućnosti vidi mlade koji polaze od pozitivne slike sebe samih, većina ih je uključena u NFE, koriste tehnologiju i svoje slobodno vrijeme na odgovoran način a edukativni programi su dostupni diljem svijeta, visokog su stupnja suradnje, inkluzivni u svim aspektima, osiguravajući finu ravnotežu između samorefleksije i njihove aktivne uloge u društvu te osiguravaju sudionicima kvalitetu i zabavu u isto vrijeme. Treneri NFE za mlade trebaju biti svjesni mnogo različitih uloga koje je potrebno ispuniti kao bi se pružilo i ko-kreiralo uistinu inspirativno i kvalitetno iskustvo učenja.

### **Neke od uloga NFE trenera**

- edukator/trener/facilitator/motivator
- istraživač/planer/evaluator/samo-reflektivan
- inspiracija
- onaj koji osigurava sigurne uvjete
- povezati pojedince u grupu
- biti svjestan emocionalnih potreba sudionika
- provokator/stimulator
- probuditi su-odgovornost
- podržavati povjerenje u sudionike
- osigurati resurse za trening
- pojedinačna podrška/mentorstvo
- inovator
- potaknuti kreativnost u grupi
- graditi individualne potencijale
- komunikator
- medijator
- moderator
- suradnik.

### **Izazovi**

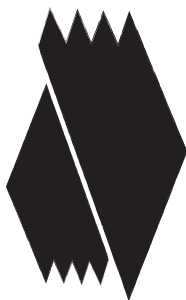
#### **Eksterna perspektiva**

- provesti sveobuhvatno polazno istraživanje o NFE na području rada s mladima
- unaprijediti prisutnost NFE
- unaprijediti uključivanje obitelji i lokalne zajednice u NFE
- unaprijediti suradnju između NFE i donositelja odluka
- unaprijediti društveno priznavanje NFE
- osigurati da je NFE utemeljen na stvarnim potrebama mladih

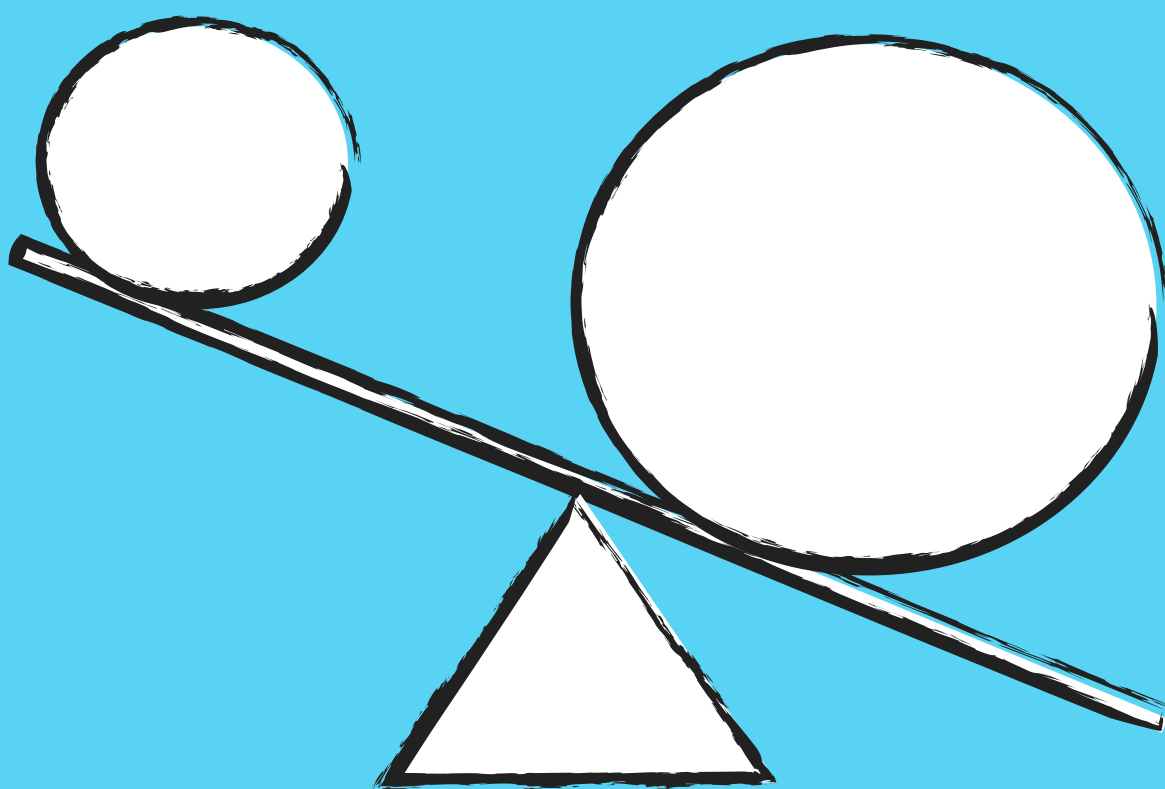
- unaprijediti suradnju s i prisutnost NFE u formalnom obrazovanju
- povećati stabilnost financijskih i drugih organizacijskih resursa
- povećati svijest o potrebi investiranja u kapacitete trenera NFE

### **Unutarnja perspektiva**

- pratiti/ usvajati nove tehnologije
- integrirati nove tehnologije u različite aspekte NFE (istraživanje, organizaciju, komunikaciju za vrijeme i nakon treninga, promociju, itd.)
- više mogućnosti za djeljenje znanja, iskustava, itd.
- zadržati autoritet trenera prvenstveno na principu poštovanja a ne na poziciji moći
- osigurati balans između kvalitete u NFE s jedne strane i zabave / interaktivnog pristupa s druge strane
- povećati suradnju među stručnjacima iz različitih područja kako bi NFE bio više interdisciplinaran i široko upotrebljiv.







**PRIZNAVANJE U NFE**  
**ŠTO DOBIVAMO A ŠTO GUBIMO**  
**(KAO TRENERI, KAO SUDIONICI)**

## **Određivanje što mislimo pod priznavanjem**

Za vrijeme trećeg dana seminara u sklopu projekta “NFE relaoded” gost- izlagač Darko Marković, stručnjak u ovom području, objasnio je četiri vrste vrednovanja koje se mogu koristiti i sa strane trenera i sudionika. Sukladno našim zaključcima nakon ovog izlaganja složili smo se da možemo definirati vrednovanje kao proces priznavanja našeg rada od strane nas samih i pokušaja da i drugi priznaju naš rad.

### **Što dobivamo?**

Kada pokušavamo dobiti priznanje za naše vrijednosti, kontekst i ciljeve (viziju), kao i kada pokušavamo dobiti društveno, političko i formalno priznanje, postoje mnoge dobrobiti koje izvlačimo iz toga. Od velike je važnosti razumjeti da kao treneri, kroz različite alate priznavanja (npr. sistem certificiranja), saznajemo više o sebi samima, našoj publici / ciljanoj skupini i o okolini koja je važna za naš rad. Poznavajući sebe možemo se bolje izraziti i formulirati našu viziju jasnije; poznavajući našu publiku / ciljanu skupinu imamo više šanse pristupiti im i komunicirati s njima; poznavajući našu okolinu stječemo bolje razumijevanje šireg konteksta koji nastojimo uključiti. Kroz proces priznavanja dobivamo jasniju sliku naših sudionika / korisnika, koji su najvažniji akteri, što povećava kvalitetu projekta jer možemo zadovoljiti potrebe sudionika / korisnika.

U uvjetima formalnog priznavanja, mi kao treneri također dobivamo kredibilitet koji je potreban za angažiranje u NFE, te također za izgradnju povjerenja u grupi, kao i sa partnerima s kojima želimo surađivati. Političko priznanje može nam omogućiti interakciju sa vlastima i donositeljima odluka kako bismo bili u poziciji iznijeti naše ciljeve i potrebe.

Kako sudionicima, sudjelovanje u procesu priznavanja daje nam priliku da bolje istražimo mogućnosti i uključimo se u NFE stoga to služi kao dobar alat za postizanja samorazvoja i planiranja ciljeva u karijeri. Jedno pitanje postavljeno od strane sudionika glasilo je: da li uopće išta gubimo?

### **Što gubimo?**

Kada raspravljamo o tome što možemo dobiti, moramo također imati na umu da možemo izgubiti dok tražimo priznanje. Ovaj proces zahtjeva mnogo sudionika, pa stoga možemo izgubiti dio autonomije u procesu donošenja odluka. Inovacija i kreativnost su ono što ponekad definira (trebalo bi definirati) trenera. Tražeći formalno i političko priznanje, susrećemo se sa setom pravila i predefiniраниh okvira s kojima se moramo povezati. U ovom smislu, nismo u mogućnosti biti potpuno kreativni i inovativni. To je ono što gubimo do jedne izvjesne mjere.

Drugi aspekt procesa priznavanja traži definiranu strukturu za trenera i posljedično nema mnogo prostora za fleksibilnost. Također programi su definirani u trajanju i formalnim mjerenjima, stoga nema dovoljno vremena za efikasan follow up ishoda procesa.

Dok formalno priznanje traži mjerljive (kvantitativne i kvalitativne) indikatore, postoji rizik zannemarivanja emocionalnijih aspekata našeg projekta (kako smo se osjećali za vrijeme procesa, kojeg je utjecaja imao na naše međuljudske odnose, itd) što osigurava jačanje znanja, vještina i kompetencija stečenih u preocesu. Još jedan aspekt koji treba uzeti u obzir je priznavanje od strane drugih dionika: lokalne zajednice, drugih partnera, obitelji, itd...čemu nismo dovoljno posvećeni ili to čak i ignoriramo, prioratizirajući aspekte ili stajališta iz pozicije formalnog priznanja.

### **Važnost formalne procjene kao alata za povećanje mogućnosti zapošljavanja**

Formalna procjena je još jedna važna tema povezana s NFE. Većina trenera i sudionika teže postizanju formalnih aspekata priznavanja. Pod formalnim smatramo: imati certifikat da trener ima adekvatne ovlasti, vjerodostojnost i pravo za uključivanje u područje NFE. Stoga ovo daje treneru pravi kredibilitet kao akteru u NFE području.

Što se tiče sudionika, postoji još nešto o čemu treba voditi računa. Mnogi od nas koji sudjeluju na ovom seminaru, ne sudjeluju zbog toga što nam treba određen certifikat koji ćemo dodati našem portfoliju, već zbog toga što smo zainteresirani za proces i vjerujemo da je to od najveće važnosti. Dijeliti iskustva, unaprijediti vještine, stjecati znanje, razumijeti druge – ovo su osnovni elementi koji osiguravaju kvalitetu procesa koji nam omogućuje da postignemo npr: ciljeve u karijeri, povećamo našu zapošljivost, ili da bolje radimo na poslu kao zaposlenik ili radnik s mladima (youth worker).

Dok pričamo o važnosti formalne procjene ili priznanja, trebamo također voditi računa da do neke mjere sudionici trebaju certifikat koji će biti upotrebljiv.

### **Sljedeći koraci u društvenom priznavanju**

Kao što je diskutirano u vježbi sa svim sudionicima, društvo ne prepoznaje stvarne vrijednosti NFE. Jedan od razloga može biti loša vidljivost uloženog rada i ostvarenih rezultata, kao i manjak angažmana u zajednici. Drugo pitanje je koliko društvenog priznanja nam je potrebno i kome ono više služi?

Društveno priznanje je vrlo važan aspekt NFE, zbog beneficija koje pruža. Kada društvo prepoznaje i prigrlji vaš rad, imate bolju poziciju za razvoj stvari. Postoje mnogi načini za postizanje društvenih priznanja, koji se mogu razrađivati od kojih navodimo nekoliko koje čitalac može dalje nadopuniti.

- Veći angažman u zajednici: biti prisutniji na razini zajednice i uložiti više

truda u angažiranje zajednice u bilo koje socio-kulturno područje od njihovog interesa: npr. ako je okoliš njihova briga, tada angažiramo zajednicu u učenje i širenje znanja dalje kroz tematske socio-kulturne aktivnosti koje mogu biti: dramske izvedbe, ulični performansi – demonstracije, sportski događaji, digitalne inovacije i aplikacije, itd. Ovo daje trenerima bolji položaj i mogućnost da nam se više ljudi pridruži.

- Vidljivost: samo objavljivanje naših aktivnosti nije dovoljno. Trebali bismo ponovo promisliti i naglasiti veću povezanost s društvenom zajednicom, nagrađujući ih s nekom vrstom javnog priznanja. Ovo osigurava praćenje od strane medija i interes lokalnih donositelja odluka.

### **Sljedeći korak u samo-priznavanju:**

Treneri i sudionici češće bi trebali sjesti i proći kroz procese samo-priznanja. U atmosferi punoj aktivnosti uključenosti, osoba treba razjasniti svoje ciljeve i vrijednosti češće.



# UMJESTO

# ZAKLJUČKA

Ova publikacija je namjenjena svima koji dijele uvjerenje kako je NFE dinamično područje koje se mijenja i odgovara na nove potrebe u zajednicama mladih. Pisana je iz perspektive sudionika i trenera i kao takva dostupna je svima koji vjeruju da im treba bez naknade. Jednako tako prati osnovni koncept projekta *Innovation and eLearning in Service of Youth Work and Non-Formal Education in Europe* koji polazi od pretpostavke kako NFE može biti definiran sa različitih aspekata kao diskursna praksa, npr. socijalna praksa, uzimajući u obzir referentna gledišta onih koji je definiraju u danom trenutku. Stoga NFE na postoji sama za sebe - definirana je "NFE svijetom" odnosno, svima onima koji su dio nje.

