



Analiza kompetenc 21. stoletja v programih neformalnega izobraževanja za mlade

Matej Cepin, Janko Korošec

Vsebina

Povzetek	3
Namen raziskave.....	3
Ciljna skupina raziskave	3
Metodologija raziskave	4
Intervjuvanci	5
Rezultati	6
Učenje učenja.....	7
Dejavnosti in pristopi	7
Vsebine	7
Povzetek	7
Kritično razmišljanje.....	8
Dejavnosti in pristopi	8
Vsebine	8
Povzetek	8
Sprejemanje odločitev.....	9
Dejavnosti in pristopi	9
Vsebine	9
Povzetek	9
Podjetnost.....	9
Dejavnosti in pristopi	9
Vsebine	10
Povzetek	10
Komuniciranje.....	10
Dejavnosti in pristopi	10
Vsebine	10
Povzetek	10
Reševanje problemov	11
Dejavnosti in pristopi	11
Vsebine	11
Povzetek	11



Kreativnost / inovativnost	11
Dejavnosti in pristopi	11
Vsebine	12
Povzetek	12
Odpornost (stres, čustva).....	12
Dejavnosti in pristopi	12
Vsebine	13
Povzetek	13
Delo v skupini	13
Dejavnosti in pristopi	13
Vsebine	14
Povzetek	14
Zaključki	14



Povzetek

Pričujoči dokument je poročilo o raziskavi programov neformalnega izobraževanja za mlade (konkretnije: programov mladinskega dela). Zanimalo nas je, na kakšne načine ti naslavljajo kompetence 21. stoletja, ki smo jih izbrali v okviru projekta School21. Te so: učenje učenja, kritično razmišljanje, sprejemanje odločitev, podjetnost, komuniciranje, reševanje problemov, kreativnost / inovativnost, odpornost in delo v skupini.

Preko izvedbe 7 polstrukturiranih intervjujev smo analizirali nekaj več kot 5% izvajalcev v polju mladinskega dela.

Ugotovili smo, da so ključni elementi pri naslavljanju omenjenih kompetenc: daljše dejavnosti, delo v skupinah, vključevanje mladih v vse tri faze učnega procesa, kakovostno in podporno mentorstvo, sprotno konkretno soočanje z izzivi in reševanje le-teh, odprtost učnega procesa navzven in skupen kakovostno preživet čas.

Namen raziskave

Namen raziskave je bi preveriti, v kolikšni meri in na kakšne načine (s kakšnimi pristopi) **programi neformalnega izobraževanja za mlade** naslavljajo **kompetence 21. stoletja**, ki smo jih identificirali v okviru projekta School21.

Ciljna skupina raziskave

Za doseganje namena raziskave smo se osredotočili na raziskovanje akterjev v **mladinskem delu** – polju neformalnega dela mladih in za mlade, ki je opredeljeno v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju¹, posebej v njegovem 3. členu.

Mladinsko delo seveda ni edino polje neformalnega dela z mladimi. Dejavnosti neformalnega izobraževanja za mlade izvajajo tudi drugi akterji kot na primer centri šolskih in obšolskih dejavnosti, športna društva, izobraževalni zavodi (npr. poletne izobraževalne taborne).

Akterje na polju mladinskega dela pa smo za raziskavo izbrali, ker:

- so si med seboj dovolj sorodni, pa vendar pokrivajo raznolika področja (okolje, duševno zdravje, šport, neformalno izobraževanje, zaposlovanje, aktivno državljanstvo ...),
- pokrivajo celotno območje Slovenije in različne »profile« mladih (mlade z manj priložnostmi, mlade iz srednjega sloja, manjšine ...),
- je mladinski sektor pogosto nosilec inovacij pri delu z mladimi – pogosto se zgodi, da v šolski sistem vnaša nove metode, nove pristope,
- ima mladinski sektor kljub njegovi raznolikosti opredeljene standarde kakovosti, na evropski ravni² in na posameznih nacionalnih ravneh in/ali na ravni posamezne organizacije³,

¹ Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju najdemo na povezavi <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5834>.

² Opredelitev standardov kakovosti na ravni EU:

https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf

³ Na Socialni akademiji smo med drugim vodili mednarodni projekt ABC of Youth Work, katerega namen je bil opredeliti standarde kakovosti za delo s skupinami. Eden od ključnih rezultatov projekta: https://abc.socialna-akademija.si/wp-content/uploads/2018/07/O1-Quality-system_Youth_Work_Growth_Cycle_slovenian.pdf



- je mladinski sektor zakonsko definiran (s podeljevanjem statusa delovanja v javnem interesu na področju mladine, ki ga podeljuje Urad RS za mladino).

Izvajalci mladinskega dela delajo z mladimi, ti pa so v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju opredeljeni s starostjo med 15 in 30 let. V zadnjih letih izvajalci opažajo, da se obdobje mladosti dejansko prične že prej, zato kljub navedeni zakonski omejitvi nekateri kot mladinsko delo »neuradno« opredeljujejo tudi dejavnosti z osebami nižjih starosti (npr. od 13 let naprej).

Izvajalcev mladinskega dela je v Sloveniji pribl. 120. V raziskavi smo zaobjeli nekaj več kot 5% akterjev.

Metodologija raziskave

Raziskavo smo izvedli preko polstrukturiranih **intervjujev**. Za ta namen smo izbrali sedem (7) organizacij ter se srečali z vidnejšo predstavnico / predstavnikom vsake od njih.

Predstavitvi projekta School21 je sledilo povabilo intervjuvanki / intervjuvancu k izbiri vzorčnega primera neformalnega izobraževanja mladih ali njegovega dela (v primeru, da je program obsežnejši⁴). Izbiri programa ali njegovega dela pa je sledil pogovor o tem, kako se posamezna kompetenca 21. stoletja odraža v izbranem programu.

Izvajanje intervjujev in analiza rezultatov sta bila seveda bolj časovno zahtevna kot bi bil pregled zapisanih kurikulov. Vendar pa smo se za to metodologijo odločili, predvsem iz dveh razlogov.

- **Kurikuli v mladinskem delu so zelo raznoliki** (nekateri obsegajo nekajdnevne dogodke s skupnim bivanjem mladih, drugi pa večletne izobraževalne poti; nekateri so zapisani kot učni cilji, drugi kot nabor vzgojnih načel ...)
- **Kurikuli v mladinskem delu se neprestano spreminjajo** in prilagajajo novim situacijam, projektom, potrebam, soustvarjajo pa jih vsakokrat na novo vključene skupine mladih (načelo »mladi za mlade«). Zato so tudi manj dosledno zapisani. Več znanja je »v glavah«, saj gre za izvajanje različnih variant, polje izvajanja pa je lahko zelo široko. Dodaten razlog za manj zapisanega je verjetno tudi prostovoljska narava mladinskega dela – velik del teh aktivnosti izvajajo prostovoljci, ki že po naravi manj zapisujejo kot so to dolžne osebe, ki za svoje delo dobivajo plačilo.

Ogrodje vprašanj za intervjuje

- Predstavitev intervjuvanca in izvajalca intervjuja.
- Kratka predstavitev projekta School21, njegovih namenov in financerjev.
- Povabilo k Izbiri programa vaše organizacije, ki ga poznate, ste ga po možnosti osebno izvajali.
 - Program je lahko celoten program organizacije, lahko večdnevno usposabljanje, lahko nekaj med tema dvema ekstremoma. Pomembno pa je, da naslavlja potrebe mladih in da so mladi v njem ciljna skupina.

⁴ Nekatero organizacije v mladinskem sektorju delujejo tako, da sočasno izvajajo več programov ali projektov neformalnega izobraževanja mladih. Pri tem program razumejo kot daljše dogajanje, projekt pa kot krajše dogajanje s fiksnima datuma njegovega začetka in konca (npr. projekt, trajajoč 18 mesecev). Druge organizacije pa celotno svoje delovanje razumejo kot en mladinski program, ki pa je sestavljen iz različnih elementov (primer: skavti ali taborniki izvajajo program po načelih skavtske metode, elementi tega programa pa so tabori, srečanja, prostovoljno delo ...)



- Predstavitev kompetenc 21. stoletja, opredeljenih v projektu.
- Za vsako kompetenco:
 - Kako se ta kompetenca odslikava konkretno v programu, ki ste si ga izbrali?
 - v vsebini neformalnega izobraževanja,
 - skozi izbrane pristope (metode, podajanje navodil, podporo s strani mladinskih delavcev).
 - Možganska nevihta primerov, ko se je ta kompetenca pojavljala – in na kakšne načine?
- Povzetek: Koliko je posamezna kompetenca prisotna? (osebna ocena intervjuvanca)

Ogrodje vprašanj temelji na predpostavki, da se posamezna kompetenca v programu mladinskega dela verjetno uresničuje na dveh ravneh:

- preko **izbire vsebine** neformalnega izobraževanja (npr. delo v skupini kot tema neformalnega izobraževanja),
- preko **izbire metode**, pristopa k aktivnosti (npr. sistem vodov pri skavtskem tipu organizacij prispeva h krepitvi kompetence dela v skupini).

Intervjuvanci

Raziskava je obsegala sedem intervjuvancev iz sedmih organizacij, vsak si je izbral po en program neformalnega izobraževanja, kot je razvidno v spodnji tabeli:

Organizacija	Izbrani program	Opomba
MEPI (Mednarodno priznanje za mlade) (Neda Kajfež)	MEPI odprave Odprava je večdnevno bivanje na prostem in je ena od štirih »nalog«, ki jih mora vključena mlada oseba (v skupini) opraviti za pridobitev bronastega, srebrnega ali zlatega priznanja. Mladi odpravo sami načrtujejo, izvedejo in ovrednotijo.	Organizacija izvaja en glavni program, v katerega vključuje mlade, odprave pa so eden od štirih ključnih stebrov tega programa.
Nefiks (Alenka Blazinšek)	Kolegice Program, namenjen mladim ženskam, iskalkam zaposlitve (kot rizični skupini), ki mlade preko metodologije študijskega krožka in eksterne mentoriranja privede do aktivne družbene participacije in aktivne vloge pri iskanju zaposlitve.	Organizacija izvaja sočasno več programov, namenjenih več ciljnim skupinam. Izbrani je eden izmed njih.
PINA (Maja Drobne)	Negovanje sveta Brezposelni mladi so izkusili 80-urno izkušnjo dela v nevladnih organizacijah ter pri tem skupaj z mentorjem izbrali problem, ki ga želijo v organizaciji rešiti.	Organizacija izvaja sočasno več programov, namenjenih več ciljnim skupinam. Izbrani je eden izmed njih.
Socialna akademija (Sabina Belc)	Inkubator 4.0 Projekt, namenjen brezposelnim mladim, ki jih je usposabljal za tri	Organizacija izvaja sočasno več programov, namenjenih



	profile, obenem uporabne v kontekstu aktivnega državljanstva in iskane na trgu dela (družbeni pobudnik, trener/izobraževalec, vodja družbene kampanje).	več ciljnim skupinam. Izbrani je eden izmed njih.
ASEF (American Slovenian Educational Foundation) (Jože Rožanec)	ASEF zgodbe Program, v okviru katerega mladi pripravljajo večere (srečanja) z uspešnimi podjetniki, znanstveniki ... ter jih intervjuvajo o njihovi karierni poti.	Organizacija izvaja sočasno več programov, namenjenih več ciljnim skupinam. Izbrani je eden izmed njih.
Skavti (Miha Ivanetič)	Skavtska metoda Celoten skavtski program temelji na 8 elementih skavtske metode, ki se pojavljajo tako na srečanjih, enodnevnih izletih, večdnevnih taborih in ostalih aktivnostih.	Organizacija izvaja en program za mlade, ki temelji na t. i. načelih skavtske metode. Izbrani program je bil kar celoten skavtski program
TiPovej (Urška Česnik)	Mladi sooblikujejo mesta učenja Dve leti trajajoč projekt mladih iz 8 držav. V njegovem okviru so mladi rasli kot aktivni državljani in krepili svojo zaposljivost. Vključeval je treninge za vodje pobud, usposabljanje za zagovorništvo in mladinski forum.	Organizacija izvaja sočasno več programov, namenjenih več ciljnim skupinam. Izbrani je eden izmed njih.

Rezultati

Rezultati raziskave so navedeni po posameznih kompetencah. Pri vsaki kompetenci so predstavljeni s tremi točkami:

- **Dejavnosti in pristopi** opisujejo načine, na kakšen način so skušali mladinski voditelji ali delavci v vlogi voditeljev ali mentorjev⁵ programa nasloviti posamezno kompetenco.
- **Vsebine** opisujejo *snov*, o kateri so voditelji / mentorji poročali, da so jo posredovali (ali jo posredujejo) mladim za naslavljanje te kompetence.
- **Povzetek** pa opisuje osebno analizo in premislek raziskovalcev na področju obravnavane kompetence.

Kot je bilo predstavljeno zgoraj, so intervjuvanci omenjali dejavnosti, ki so jih izvajali in pri premisleku o kompetencah izhajali iz njih. Sem ter tja je posamezni intervjuvanec omenil tudi več formatov dejavnosti. Najpogosteje so se pojavljali naslednji formati:

- večdnevna odprava v naravo (s prenočevanjem),
- tabor,
- večdnevno usposabljanje,
- praksa v drugih organizacijah,
- individualno mentorstvo s strani zunanjih oseb,
- projektno delo,

⁵ V mladinskem sektorju sta najpogostejša izraza za mlade ali odrasle izvajalce programov mladinski voditelji in mladinski delavci. V tej raziskavi pa povečini uporabljamo splošnejša izraza mentor in voditelj programa.



- prostovoljno delo,
- pripravljalni sestanki,
- starostno mešane male skupine,
- izvajanje zagovorniških kampanj,
- multimedijско ustvarjanje,
- organiziranje dogodkov in ostalih dejavnosti za druge ciljne skupine.

Kljub temu, da so osrednja tematika projekta School21 dejavnosti na prostem, v tej raziskavi namenoma nismo intervjuvali le predstavnikov organizacij, ki svoje dejavnosti izvajajo v velikem deležu v naravi. K temu sta nas vodila predvsem dva razloga: 1) Takšnih organizacij v Sloveniji ni veliko in 2) tudi pri analizi formalnega izobraževanja smo želeli analizirati, kako kurikuli na splošno naslavljajo te kompetence, ne le, kako jih naslavljajo znotraj dejavnosti na prostem.

V nadaljevanju so analizirane posamezne kompetence.

Učenje učenja

Dejavnosti in pristopi

- učenci vzamejo projekt »v svoje roke« - pri tem jim lahko služi določen vnaprej pripravljen okvir, npr. »10 korakov do uspešno izvedenega projekta«,
- učenci sami izberejo namene in cilje učne aktivnosti,
- evalvacija učnega procesa skupaj z učenci,
- izpolnjevanje učnega dnevnika (v aplikacijo),
- priprava končnega poročila po (večdnevni) aktivnosti s strani učencev – ga tudi predstavijo določeni vnaprej izbrani ciljni skupini,
- učne značke (ozaveščanje, kaj znaš in kako lahko to uporabiš v praksi),
- »uporabiti« avtoritete (npr. osebe iz poslovnega sveta) kot mentorje v učnem procesu,
- na začetku naj bodo učenci nekoliko bolj prepuščeni sami sebi – prevzemanje odgovornosti za svoje učenje,
- uporaba raznolikih učnih metod – učenci tako testirajo različne in spoznavajo svoje načine učenja,
- snovanje učne izkušnje – učenci snujejo učno izkušnjo za druge in tako ozaveščajo elemente, ki njih in druge podpirajo pri učenju,
- vodenje tima (skupine) učencev,
- starejši člani poučujejo mlajše.

Vsebine

- Kateri elementi vplivajo na moje učenje?
- Razlaga, kaj ta kompetenca sploh pomeni.
- Ozaveščanje o pomenu vseživljenjskega učenja.
- Ozaveščanje o pomenu učenja v informacijski dobi – iskanje, izbor informacij, preverjanje ...
- Ozaveščanje o raznolikosti učnih stilov pri posameznikih.

Povzetek

Izvajalci na polju neformalnega izobraževanja pri delu z mladimi kompetenco *učenje učenja* naslavljajo:



- **z vključevanjem mladih v vse tri faze učnega procesa:** njegovo načrtovanje, izvedba in tudi vrednotenje; predvsem pri vrednotenju in prepoznavanju učnih učinkov je razvitih kar nekaj zanimivih in uporabnih pristopov: učne značke, kot npr. priprava in predstavitev poročila.
- **z vključevanjem mladih v poučevanje drugih** (npr. starejši poučujejo mlajše, predstavitev poročila mladih, ki so bili na večdnevni odpravi, skupinsko delo in z njim povezano vrstniško vodenje skupin ...),
- **z individualnim pristopom**, predvsem z vpeljevanjem mentorstev,
- **s preizkušanjem in vrednotenjem raznolikih učnih metod**, pri čemer mladi razvijajo občutek za načine učenja, ki so jim blizu in tiste, ki jim niso tako blizu,
- **z ozaveščanjem o procesih učenja** (elementi, njegova vseživljenjskost, učenje kot proces, delo z informacijami ...)

Kritično razmišljanje

Dejavnosti in pristopi

- odzivanje na stvari, ki se pojavijo »sproti«, npr. vandalizem - fasilitiranje s strani mentorja,
- vprašanje: »Ali se s tem, kar tu počnemo, srečujete tudi izven svojega izobraževanja?«,
- medpredmetno povezovanje (spodbujanje tega pri povezovanju s šolami),
- razbiranje potreb in analiza stanja – pri aktivnem delu mladih,
- ob vpeljavi mentorstva: kritično razmišljanje o potrebah in morebitnih pomanjkljivostih mentorja – ne ga »kovati v zvezde«,
- organizacija kampanj (socialni marketing) – po tem tudi podajanje priporočil za odločevalce,
- iskanje ustreznih in verodostojnih informacij,
- ob poglobljanju v posamezno vsebinsko področje: poglobljanje tudi v trenutno aktualna pereča vprašanja tega področja, njegovi perspektivi, viziji,
- srečevanja mladih in odločevalcev (mladi lahko predlagajo teme, postavljajo vprašanja, izražajo stališča ...)

Vsebine

- Narava, varstvo okolja, trajnost,
- Kritično vrednotenje notranje motivacije za učenje in delovanje (prispevek k organizaciji),
- Skupno branje knjige Mladina 2020 in razprava o njej (tudi izražanje nestrinjanj).

Povzetek

Zanimivo je, da je bilo na tem področju izraženih relativno malo konkretnih dejavnosti in pristopov, ki splošni javnosti še ne bi bili poznani. Najpogosteje se pristopi osredinjajo okoli **vprašanj**, s katerimi vodja, mentor ali fasilitator skuša doseči kritično razmišljanje. Pri tem se koti izhodišče lahko uporabi (nepričakovana) situacija, ki se je zgodila med aktivnostjo, lahko pa so vprašanja pripravljena vnaprej.

Prevpraševanje se pogosto uporablja tudi v drugih kontekstih, npr. ko mladi sami izvajajo projekt, se jih spodbuja h kakovostni analizi stanja. Ob stiku z zunanjimi osebami pa se uporablja za razbijanje stereotipov o njih – mladi nanje lahko gledajo kot na »popolne« ali »nedosegljive«.



Dvakrat se je kot pristop h kritičnem mišljenju v vzorcu pojavilo **izvajanje zagovorniških kampanj**. Ta dejavnost res vključuje veliko elementov kritičnega razmišljanja, npr. prebiranje podatkov, kritično vrednotenje le-teh, prioritiziranje informacij, predstavljanje ustreznih informacij javnosti ...

Sprejemanje odločitev

Dejavnosti in pristopi

- skupinsko postavljanje (skupnih) ciljev,
- individualno odločanje o udejstvovanju v učnem procesu (npr. na katerem področju želim rasti, kateri izziv osebnega napredovanja izbrati, kaj bo moj osebni projekt?),
- delitev vlog v skupini (kdo bo vodja, kdo bo moderiral dogodek, kdo bo poskrbel za ambient ...
- igre, v katerih se je potrebno odločati,
- večdnevna odprava ali tabor v naravi (spodbuja neprestano sprejemanje odločitev v nepredvidenih situacijah -),
- formirati mlade tudi, da bodo stali za sprejetimi odločitvami.

Vsebine

- Kako izraziti svoje mnenje, da bo sprejeto in razumljeno; kako s tem vplivati na skupno odločitev?

Povzetek

Sprejemanje odločitev se v kurikulumih neformalnega izobraževanja mladih dogaja predvsem okoli dveh izzivov:

- **Sprejemanje odločitev o udejstvovanju v učnem procesu.** To je lahko individualno (kakšno vlogo želim imeti, kakšen cilj si želim postaviti) ali skupinsko – pri čemer pa so, glede na individualno, potrebne še dodatne zmožnosti posameznika.
- **Sprejemanje odločitev v nepredvidenih situacijah.** Najboljši poligon za nepredvidene situacije je prav narava oz. dejavnosti na prostem, posebej večdnevne.

Za mlajše udeležence v učnem procesu lahko odločitve brez večjega tveganja v veliki meri simuliramo, npr. z izvajanjem **iger**, v katerih bodo odločitve potrebne.

Kot zanimivo vprašanje pa se je izkazalo, kako podpirati mlade, da odločitev ne bodo le sprejemali ampak (kasneje) tudi **vztrajali** pri izvajanju sprejetih odločitev.

Podjetnost

Dejavnosti in pristopi

- Spodbude k proaktivnosti (v organizaciji; npr. s svojimi idejami, povezovanjem ljudi med seboj ... - lahko je le en majhen korak). Spodbujanje k skromnim začetkom (vsaka pot se začne s prvim korakom).
- Povezovanje podobno mislečih oseb v skupine (s podobnimi idejami).
- Postavljanje ciljev.
- Razvoj ideje od prve zamisli do realizacije.
- Stopiti v stik z osebo, ki je prej nisi poznal/-a in ima določeno družbeno vlogo.
- Iskreni pogovori s podjetniki – kakšni so bili njihovi začetki, s čim so se srečevali?
- Dobrodelne akcije skupin mladih (npr. zbiranje denarja s peko piškotov...)
- Projekti skupin – odzivanje na neko socialno potrebo z načrtovanjem in potem izvedbo malega projekta.
- Nagovarjanje odločevalcev z razvitimi rešitvami, predstavljanje rešitev odločevalcem.



Vsebine

- Podjetniški začetki, padci, vztrajanje ...

Povzetek

Obstaja nevarnost, da bi podjetnost (pre)hitro zamešali z ožjim področjem – podjetništvom. Podjetnost je veliko širša in jo lahko apliciramo tudi v prostovoljstvo, socialno delo in osebno življenje.

Kot temeljno sestavino podjetništva izvajalci mladinskega dela omenjajo **proaktivnost**, ta pa se naslavlja na različne načine. Izvajalci jo pogosto povezujejo s tistim, kar bi lahko imenovali **zapuščanje cone udobja**, npr. stopiti v stik z neznano osebo, predstavitev ideje odločevalcem, zavzemanje vloge v skupini ... Za vadbo takšnih kompetenc so smiselne **daljše in kompleksnejše naloge**, npr. razvoj ideje od začetka do realizacije, dobrodelni projekti ipd. Te pa morajo biti seveda podprte z dobrim **mentorstvom**.

Navdihujoče so tudi zgodbe podjetnikov ali oseb, ki so v življenju že nekaj dosegle.

Komuniciranje

Dejavnosti in pristopi

- V veliki meri se dogaja skozi življenje in delovanje mladih v skupinah, ki jih ti vodijo sami,
- ob projektnem delu v skupini se raziskovanje in prilagajanje osebnega načina komuniciranja zgodi posredno,
- posredovanje vodje / mentorja v primeru konfliktov – na način fasilitacije,
- identifikacija želja in potreb učencev skozi pogovor – s tem se mladi učijo tudi ozaveščanja ter ubeseditve želja in potreb,
- vsakodnevne večerne refleksije (na večdnevni dogodkih),
- postavitve neformalnega učnega okolja (stolov in miz, pa tudi drugih elementov), ki lahko spodbuja komuniciranje ali pa ga zavira,
- simulacija težjih komunikacijskih situacij (npr. telefonski pogovor za službo, težak sestanek ...),
- javni nastopi, tudi pred »zunanji« - vadba komunikacije navzven,
- moderiranje javnih prireditev ter ob tem pozornost na različne elemente le-tega (predstavitve gostov, povratna informacija, vključevanje udeležencev, vrste postavljenih vprašanj ...),
- »youth reporterji« - za poročanje na spletnih socialnih omrežjih – na ta način se z dogodkov poroča skozi oči mladih.

Vsebine

- Učenje komunikacije preko videa.

Povzetek

Kompetenco komuniciranja izvajalci mladinskega dela naslavlajo skozi **notranje komuniciranje v skupinah mladih** in skozi **komuniciranje z zunanjimi javnostmi**.

Notranje komuniciranje je bolj pogosto in vključuje elemente kot na primer razbiranje potreb skozi pogovor, fasilitiranje v primerih konfliktov ali večerne refleksije.

Zunanje komuniciranje pa običajno izvajajo proti koncu daljših projektnih aktivnosti, ko je smiselno rezultate dela predstaviti drugim ciljnim skupinam ali pa zaradi kakšne druge potrebe priti v stik z njimi. Od pristopov k zunanjemu komuniciranju so bili navedeni na primer video, javni dogodki, mladi poročevalci z dogodkov za socialna omrežja.



Podpora zunanjemu komuniciranju lahko poteka na primer tudi preko simulacijskih vaj težkih pogovorov ali javnih dogodkov (igre vlog).

Reševanje problemov

Dejavnosti in pristopi

- Vprašanje mentorja: »Kaj vse bi šlo lahko narobe in kako bomo to reševali?« v času načrtovanja večjega dogodka, projekta ...
- Pogostejše vključevanje mentorja v pripravljalnih kontekstih (npr. na poskusni odpravi se mentor vključuje pogosteje, kot se bo, ko bo šlo »zares«).
- Pomoč mentorja v obliki zastavljanja korakov do rešitve nekega problema, ki se zdi na začetku prevelik.
- Simulacijske vaje (kot da je prišlo do problema, načrtno nastavljanje »igranih« problemov).
- Problem postavljen kot izhodišče celotnega daljšega angažmaja mladih (problemsko učenje, daljši angažma mladih v funkciji reševanja problema) – probleme lahko »razpišejo« druge organizacije, lahko pa motivacija za njihovo reševanje prihaja od mladih.
- Sodelovanje z »zunanjo osebo« pri reševanju problemov (»*accountability*«)
- Mentalni premik: od problema (ki je težko rešljiv) k izzivu (ki ga želimo rešiti).
- Iz problema naredimo igro ali zabavo (npr. kopanje jarkov na taboru pred nevihto je lahko sila zabavno).
- Vodja / mentor pogosto ob pojavitvi problema želi tega reševati pretežno sam. Pomembno pa je, kjer je to mogoče, da se od njega nekoliko odmakne in v reševanje vključi mlade.

Vsebine

- Projektno načrtovanje na osnovi analize potreb.

Povzetek

Večina izvajalcev mladinskega dela to kompetenco naslavlja skozi **mentorstvo**. Mentorstvo v procese vstopa v različnih situacijah, tako preden se problem pojavi (predvidevanje), kot tudi po tem, ko se pojavi (realen) problem, ali pa ob problemu, ki ga skupine simulirajo.

Verjetno to kompetenco lahko najbolj celostno naslavljammo skozi problemsko učenje, torej takrat, ko je **reševanje problema** obenem tudi glavna dejavnost. Izvajalci so izrazili reševanja problemov, ki so jih izrazili **mladi sami**, pa tudi reševanje problemov, ki so jih izrazile **zunanje osebe**. Slednji so verjetno z vidika zahtevanih kompetenc (in posledično tudi z vidika učnih učinkov) kompleksnejši, saj poleg domenskega znanja o problemu praviloma zahtevajo tudi višje komunikacijske sposobnosti.

Vodje / mentorji pri naslavljanju te kompetence uporabljajo različne pristope, npr. predvidevanja rizičnih situacij vnaprej, simulacijske vaje, pogostejše ali redkejšje vključevanje v skupino mladih ... Pomembno pa je, da **problema ne vzamejo za svojega** ampak se uspejo, kjer je to le mogoče, od njega nekoliko odmakniti in pustiti mladim, da ga rešujejo čim bolj sami, seveda ob njihovi podpori.

Kreativnost / inovativnost

Dejavnosti in pristopi

- Mentor ob izzivih ne daje receptov ampak pušča prostor odprt (ob zagotavljanju čustvene in fizične varnosti).



- Organiziranje javnih dogodkov lahko sprošča veliko kreativnosti (darilca, opremljanje prostora ...) Ni pa to zame tista prava kreativnost. V »pripravo darilc« lahko hitro padeš, ključna vprašanja, s katerimi lahko mentor spodbuja, pa so: »S čim želiš oditi z dogodka?« in podobna.
- Snemanje promocijskega videa, promocijskih sporočil za kampanjo.
- Ustvarjanje delavnic za druge.
- Veseli večeri, skeči, improvizacije.
- Kreativne tehnike, npr. design thinking, embodiment, LEGO, koncept »citizen science«, de Bonove tehnike.
- Pogovori z ustvarjalnimi osebami, ki izstopajo v družbi.

Vsebine

- Postavljanje zgradb iz lesa v naravi.
- Delanje namazov iz zelišč.

Povzetek

Iz analize se zdi, da je tudi pri tej kompetenci ključna **drža mentorja**. Ne gre toliko za uporabo **kreativnih tehnik** (ki so tudi pomembne in so jih nekateri intervjuvanci omenili kar nekaj - popisane so zgoraj).

Bolj gre za držo »**odprtega prostora**«, kjer se ne pričakuje vnaprej predpisanih »pravilnih« odgovorov, ampak se namesto tega ponuja varnost za raziskovanje in eksperimentiranje.

Iz analize bi lahko sledilo, da poznamo **dve vrsti kreativnosti**, prva se veže bolj na umetniško ustvarjanje, druga pa na izbiro strategij za reševanje problemov, za ustvarjanje novega tudi v širšem (ne le umetniškem) smislu.

Nabor nalog, ki jih lahko mladi opravijo z vidika kreativnosti, je **zelo širok**, od organiziranja zabavnih večerov, preko postavljanja zgradb in iskanja hrane v naravi, do organiziranja dogodkov za širše ciljne skupine, pa tudi multimedijev.

Odpornost (stres, čustva)

Dejavnosti in pristopi

- Daljša skupna bivanja (npr. 7-10 dni je dovolj): pokaže se, kdo si, pojavljajo se konflikti zaradi različnosti.
- Ustvariti (malo) skupino (= tim) mladih, ki si med seboj zaupajo, gredo skupaj skozi različne preizkušnje (običajno skozi skupni projekt). V takšnih skupinah so drug drugemu opora bolj kot bi lahko bil opora vodja ali mentor.
- V preizkušnjah nuditi mladim občutek, da smo kot mentorji z njimi na vsakem koraku.
- Prisotnost mentorja ob naporih (npr. v naravi, na daljših pohodih, v vremenskih nepreilkah...)
- Biti kot mentor pozoren na različne člane ekipe – koliko je posameznik že obremenjen z nalogami in kdo ima še »prostor«.
- Osebno spremljanje – vsaka mlada oseba ima med mentorji / voditelji enega »zaupnika«, s katerim se (npr. na dnevni ali tedenski ravni – odvisno od formata aktivnosti) kontinuirano srečuje.
- Pogovori 1 na 1 (mentor in mlada oseba).
- Ozaveščanje o doseženem uspehu - kljub težavam. S tem krepitev pozitivne samopodobe (»zmorem več, kot sem mislil/-a, da zmorem«).
- Letna evalvacija, npr. preko vprašanj: »Kje si najbolj užival, kje čutiš največjo rast, kje največjo strast?«



- Zahtevati vztrajanje – daljši angažma mladih na določeni tematiki, problemu.
- Spodbujanje mreženja (krepitev socialne mreže).
- Vnašanje športnih in gibalnih aktivnosti (za krepitev telesa in fizičnih zmogljivosti).
- Element »naročnika« - moraš biti v odnosu, ni kar vse, kar si naredil, dobro. Poleg tega s tem nastopijo dodatni komunikacijski izzivi – na začetku reševanja problema niso opredeljeni vsi parametri, kar pušča prostor nekoliko negotov.
- Vabila »iz cone udobja« že tekom usposabljanja. Na primer: na treningu za trenerje več javnih nastopov že tekom usposabljanja, tudi že hitro na začetku. S tem se krepí kultura podajanja povratne informacije, kultura »izstopiti iz povprečja«.

Vsebine

- Nenasilna komunikacija.
- Kako dajati in sprejemati povratno informacijo?
- Omejujoča prepričanja.
- Odnos do padcev – padec ne pomeni, da si slab. Napake so dovoljene.

Povzetek

Analiza je pokazala, da je za krepitev odpornosti potreben **skupen čas** – bodisi čas, ki ga skupaj preživijo mladi med seboj ali pa čas, ki ga ti preživijo z mentorji. Lahko gre za večdnevno skupno bivanje ali pa za kontinuirano srečevanje skozi daljši čas.

Takšno skupno bivanje seveda predstavlja šele osnovo za **mentorstvo**, ki pa h krepitvi odpornosti tudi zares prispeva. Pri tem so predvsem pomembni naslednji elementi:

- **občutek varnosti** (ob naporih, konfliktih, »nerešljivih« problemih) mladi vedo, da imajo nekoga ob sebi,
- **pozornost na posameznika**: koliko je ta že obremenjen, skozi pogovore 1 na 1, skozi zaznavanje njegovega doživljanja,
- **ozaveščanje uspehov in padcev**, npr. skozi dnevne ali letne evalvacije,
- **zahtevati vztrajanje** oz. daljši angažma mladih na izbranih tematikah (ne obupati prehitro).

Izkazalo se je tudi, da odpornost lahko krepimo **na različnih ravneh človekovega razvoja**, na telesnem, čustvenem, medosebnem, duhovnem področju.

Delo v skupini

Dejavnosti in pristopi

- Male skupine (4-7 oseb, idealno je 5).
- V skupini mladi dobijo odgovornost, od katere je odvisna dobrobit celotne skupine.
- Delitev vlog v skupini, vendar ne vsakemu posamezniku ene vloge ampak paru eno vlogo – z namenom povezovanja in gradnje prijateljstev.
- Občasne menjave vlog v skupini.
- Dnevne refleksije.
- Različne metode za izražanje, različni kanali izražanja (npr. »nariši svoj današnji dan...«)
- »Metoda solo«: mlada oseba gre sama ven prespat in premišljuje o tem, kaj lahko prispeva k celotni skupini.
- Obredi odhodov in prihodov v skupino (npr. sprejem v skupino, pismo ob odhodu iz skupine ...) – služijo ozaveščanju osebne rasti v skupini in pripadnosti skupini.
- Socialne igre.



- »Prakse« v nevladnih organizacijah – vključeni mladi so morali najti vsak svoj proces, s katerim so se vključili v skupino. Pri tem je bilo pomembno, da so jim mentorji predali, da ni potrebno, da vse naredijo sami.

Vsebine

- Vloge v skupini.
- Faze razvoja tima in timsko delo.

Povzetek

Zdi se, da je kompetenca *delo v skupini* zelo naravna – najbolje se jo dosega enostavno s sobivanjem v skupinah. Pri tem so intervjuvanci kot pomembne predstavili naslednje elemente:

- **velikost skupine** (vsi ostali elementi pridejo veliko bolje do izraza v malih kot v velikih skupinah),
- **vloge v skupini**, ki so lahko razporejene glede na naloge ali pa glede na značaj človeka; lahko se razporedijo spontano, lahko pa pri tem proaktivno sodeluje mentor,
- **refleksije oz. kakovostni pogovori**, najbolje po vsakem dnevu ali aktivnosti (če gre za srečevanja npr. na tedenski ravni),
- **prihodi in odhodi v skupino**, ki jih je smiselno ozaveščati preko obredov.

Vodja ali mentor lahko s poznavanjem dinamike skupine te procese kakovostno podpre, pri tem pa ključno vlogo verjetno igra usposabljanje za delo s skupinami (animiranje skupin).

Zaključki

V prejšnjem poglavju smo za vsako kompetenco pogledali, na kakšne načine in s katerimi vsebinami izvajalci skušajo to kompetenco spodbujati.

Skozi večino kompetenc se je pojavljalo tudi nekaj skupnih elementov – ti se ne pojavljajo vsi striktno pri vsaki kompetenci, lahko pa zanje rečemo, da je njihova frekvenca pojavljanja dovolj velika. Ti so:

- **daljše dejavnosti** za razliko od krajših vaj,
- **proaktivno delo mladih v skupinah**, za razliko od frontalnega in vodenega procesa,
- **vključevanje mladih v vse tri faze učnega procesa**, načrtovanje, izvedbo in vrednotenje, pri čemer je bila še posebej pogosto izpostavljena izbira tematik s strani mladih,
- **kakovostno in podporno mentorstvo**, ki mlade opolnomoči tudi za ...
- **soočanje z izzivi** in reševanje le-teh,
- **odprtost učnega procesa navzven**, tudi v sodelovanje z drugimi deležniki,
- **skupen kakovostno preživet čas**, v katerem se razvije globoka komunikacija, empatija, v katerem se tudi pokažeta medsebojna raznolikost in sprejemanje drug drugega.

Ti elementi se po vsebini delno prekrivajo z različnimi opredelitvami elementov mladinskega dela in tudi s kompetencami poklicnega standarda mladinski delavec / mladinska delavka⁶.

⁶ Glej <https://www.nrpslo.org/Pregled-NPKja?data=3365-545-0-1>