

Pregledni rad
UDK 371.3:374

Sava KOVAČEVIĆ (Podgorica)

Centar za obuku i obrazovanje – Podgorica

kovacevic.sava@gmail.com

KONCEPTUALNI OKVIR I ULOGA NEFORMALNOG OBRAZOVANJA U NASTAVNOM PROCESU

Uloga i primjena neformalnog obrazovanja u nastavnom procesu u Crnoj Gori je tema koja je u Crnoj Gori aktuelna, zbog sve većeg značaja neformalnog obrazovanja, tačnije zbog shvatanja da je proces cjeloživotnog/doživotnog učenja nemoguć bez objedinjavanja formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja. Temom sam objasnio značaj različitih modela i metoda neformalnog obrazovanja sa svim njegovim karakteristikama. Ukazao sam na potrebe inkorporiranja neformalnog u formalni sistem obrazovanja u cilju permanentnog sticanja znanja. Poseban akcenat stavljam na dosadašnju primjenu neformalnog obrazovanja kod nas, u smislu uključenosti, angažovanosti i djelovanja međunarodnih organizacija na tom polju. Takođe, namjera mi je bila da ukažem na ulogu međunarodnih organizacija i neophodnost njihovog zajedničkog djelovanja za postizanje uspješnih rezultata na polju konstantnog učenja i usavršavanja u cilju stvaranja kompetentnog i konkurentnog pojedinca.

Ključne riječi: *socijalno obrazovanje, neformalno obrazovanje, formalno i informalno obrazovanje, kompetentno obrazovanje, cjeloživotno učenje*

UVOD

Obrazovanje u funkciji unapređenja znanja i vještina je organizovano i strukturirano, uglavnom samostalno i nezavisno od kadrovske funkcije i nedovoljno je integrisano u koncept razvoja kadrova, uključujući i napredovanje. Ono igra veoma važnu ulogu u razvoju svakog pojedinca, jer su danas ljudi osnovni elementi promjene.

Savremeni tokovi globalizacije, udruživanja, partnerstva – mijenjaju odnos snaga pojedinih faktora u životu. Visina nadnica radnika igra sve manju ulogu u okviru svjetske konkurencije, a sve značajniju ulogu dobija

produktivnost, kvalitet, kvalitetna prezentacija, dizajn, upotrebna vrijednost, inovativnost, kreativnost i marketing. Nova stvarnost znači da više nemamo kontrolu nad ekonomskim vremenom recesije i naglim ciklusima privrednog procvata, nezaposlenošću, tempom štednje i potrošnje, već samo nad klimom, što podrazumijeva izbjegavanje protekcionizma ili obrazovanje zaposlenog stanovništva kako da funkcioniše u društvu koje se temelji na znanju. Potrebe za onim što obrazovanjem treba steći se mijenjaju sa ubrzanim razvojem nauke i tehnologije kao i socijalnim i ekonomskim promjenama koje nastaju 60-ih i 70-ih godina XX vijeka. Ovakvom sistemu je potrebno da odgovori kompletan pojedinac koji je spreman da kontinuirano uči i radi na sebi. Pored navedenog rekao bih da je pojedincu potrebno kvalitetno obrazovanje u kom će dobiti znanje i steći vještine za primjenu naučenog.

Obrazovna ponuda neformalnog obrazovanja i obučavanja najčešće nije zasnovana na stvarnim potrebama pa nije mogla dati odgovarajuće efekte. Evropa se suočava sa krupnim izazovima modernog doba, koji se sastoje u promjeni ekonomskog koncepta, ali i promjeni sastava društva, koje je sada multietničko u mnogim zemljama Evrope. Kao nužna posljedica ovih promjena, dolazi do promjene koncepta obrazovanja, koji postaje moderni obrazovni koncept **učenja za cio život**. Evropa izražava uvjerenje da formalno obrazovanje više nije u stanju da odgovori na ove izazove koristeći isključivo sopstvene snage i vrijednosti, već mu je potrebno **ojačanje u vidu neformalne obrazovne prakse**¹ i *elementi jednog se mogu naći u onom drugom*².

Po ugledu na EU Crna Gora u zakonskom okviru (Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakon o crnogorskom kvalifikacionom okviru, Zakon o opštem obrazovanju i vaspitanju Crne Gore) definiše određene promjene u interesu primjene neformalnog obrazovanja. Jedan od ciljeva reforme školstva jeste da se izvjesni elementi neformalnog obrazovanja inkorporiraju u sam sistem formalnog obrazovanja i time ga ojačaju i dopune. To je ono što imamo prilike da vidimo i u našoj zemlji, u vidu reforme formalnog obrazovanja, koja, između ostalog, podrazumijeva korišćenje dobrih iskustava i prakse koji su potekli iz neformalnog obrazovanja, kao što su: uvođenje novih pristupa u prenošenju znanja, stvaranje učeničkih participacionih tijela, isticanje ideje samoregulacionog učenja, projektnih učenja i sl.

¹ Savjet Evrope, *Izveštaj Komiteta za kulturu i obrazovanje*, 1999. godine, str. 32.

² Savjet Evrope, *Izvod iz izveštaja Radne grupe zadužene za Neformalno obrazovanje*, 2001. godine, str. 46.

NEFORMALNO OBRAZOVANJE – pojam, karakteristike i razvoj

1. Pojam neformalnog obrazovanja

Novi, a opet stari vid obrazovanja je neformalno obrazovanje. Poznato nam je da se primjenjuje odavno, ali je iz svoje sjenke tek nedavno izašao. Da bi se shvatilo njegovo značenje najbolje je objasniti ga kroz poređenje sa formalnim obrazovanjem, čiji zastupnici uglavnom vjeruju samo u njega i obično imaju predrasude po pitanju usavršavanja drugim putem.

Dok je formalno obrazovanje vezano strogo za školske okvire i školsku instituciju, a uspostavljeno prema tačno propisanim pravnim pravilima, planu i programu, neformalno je fleksibilno i suprotno, zbog čega popunjava praznine prvog obrazovanja. „U nekim slučajevima, zbog nedostatka dovoljno efikasnog modela fleksibilnog formalnog obrazovanja, neformalna edukacija je nosilac smanjenja jaza između postojećeg i potrebnog obrazovanja, naučnih disciplina i želja mladih ljudi.“³ Zbog nepostojanja striktnih pravila organizacije, neformalno obrazovanje hvata korak sa inovacijama u znanju i korak sa promjenama obrazovnog društva.

Pojam neformalnog obrazovanja sagledavamo kroz koncept obrazovanja za cijeli život, tj. cjeloživotno učenje. Uniju učenja predstavljam sljedećim grafikom.



Grafik 1: Međusobni odnos obrazovanja

³ http://znanje.infostud.com/saveti/files/savet_194/neformalnoobrazovanje.pdf , 1. 2. 2011, 11:20 h.

„Neformalna edukacija je cjeloživotni proces u kojem ljudi uče iz svakodnevnih iskustava i neformalna edukacija je organizovana edukativna aktivnost van formalnog sistema.“⁴ Zasnovanost na razgovoru, nepostojanje školskog programa, vođenje (re)akcija kroz (ne)razumijevanje određenih stavova, refleksije na akcije i reakcije, kao i učenje iz tog kompletnog procesa, ukoliko su ga ljudi svjesni, okvir su svakodnevnog života. Organizovani treninzi, radionice, obuke, fleksibilnog tipa, bez školskog kurikulumu, ne poznaju svoje rezultate, tj. rezultate svog procesa rada, jer oni isplivavaju nakon dužeg vremena, nakon smirivanja emocija, tenzija zbog različitih mišljenja, stavova i vrijednosti. Ovakav efekat komunikacije podsjeća na debate ali je daleko od toga, jer neformalno obrazovanje nema unaprijed uspostavljene i organizovane grupe sa različitim stavovima, već grupe koje u procesu rada kreiraju svojim različitim stavovima sam proces i vode ga.

Prema trenutno navedenom, važi da „neformalno obrazovanje označava organizovane procese učenja usmjerene na osposobljavanje osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti i za lični razvoj“⁵. Mnogi ga porede sa obrazovanjem odraslih, a treba ga uvesti od najranijeg uzrasta, tj. od prvih školskih koraka, kako bi se prednostima ovog sistema nadoknadili nedostaci formalnog sistema.

Formalno i neformalno obrazovanje nijesu suprotnosti i pored njihovih razlika. „Oba naglašavaju organizovano i namjerno učenje. Oba uključuju strukture, profesionalne edukatore i izbore od strane učenika. Odgovornost za učenje je zajednička između edukatora i učenika.“⁶ Kako zbog tih sličnosti tako i zbog razlika koje među njima postoje, zbog tehnoloških postignuća koja dovode sadašnja znanja do zastarijevanja, potrebno ih je objediniti praktično, jer su teorijski već objedinjeni u koncept cjeloživotnog/doživotnog učenja. Stalnim radom na svojim vještinama, samoučenjem i samostalnim usavršavanjem svojih znanja pojedinac može sticati dodatna znanja i vještine na obukama, seminarima, treninzima neformalnog obrazovanja i time se obrazovati za određeni posao ili se usavršavati i napredovati u svojoj struci. Razlika koja postoji, a koja pojedincima u stručnom napredovanju ne može škoditi u njihovoj borbi za sopstveni obrazovni razvoj, je ta što neformalno obrazovanje nema status legalnosti da bi bio na rangu formalnog obrazovanja, što mu je i nedostatak. Međutim, društvo je to napravilo nedostatkom, ne dozvoljavajući

⁴ Musa, A., *Socijalna edukacija i omladinski rad – Priručnik za predavanja – Univerzitetski kurs liderstvo i omladinski rad u zajednici*, Forum Syd, Podgorica, 2006, str. 30.

⁵ CIVITAS BIH, *Konferencija Balkan Forum: Neformalno obrazovanje na Balkanu*, Sarajevo, 2007, str. 14.

⁶ Etllng, A., *What is Nonformal education?*, The Pennsylvania State University, 1993, page 72–75.

diplome u neformalnom obrazovanju i priznavajući diplome više od sertifikata, ali pojedinci i društvo treba da shvate da je za njihov sadašnji i budući rad i za njihov život, obrazovanje stečeno neformalno veoma važno, bez obzira na dobijanje sertifikata, a ne diplome.

Kroz narednu tabelu smo željeli da izdiferenciramo formalno od neformalnog. Ove razlike se ogledaju kroz karakteristike koje su predstavljene u tabeli 1.

Tabela 1. Karakteristike formalnog i neformalnog obrazovanja

Kriterijumi:	Formalno obrazovanje	Neformalno obrazovanje
OD KOGA SE UČI?	• od učitelja/nastavnika koji je nosilac znanja • odnos učitelja/nastavnika i učenika je jednosmeran i vertikaln (nastavnik je onaj koji zna i on je glavni akter, a učenik je onaj koji uči od nastavnika)	• uči se od cijele grupe, od svih u grupi • odnos nastavnika i učenika je dvosmeran i horizontaln (i nastavnik uči od svojih učenika i učenici od svog nastavnika, i učenici uče među sobom, jedni od drugih)
KAKO SE UČI?	• institucionalizovano, akademski • često ono što se uči nema veze sa onim što se realno događa u zajednici • ne zasniva se na potrebama onih koji uče	• kroz rad, akciju, praksu, iskustvo – interaktivno • zasnovano na konkretnim životnim potrebama i u bliskom kontaktu sa zajednicom • zasnovano na iskustvenom učenju
ŠTA SE UČI?	• akademsko znanje • uglavnom osnovna znanja i vještine u skladu sa unaprijed određenim planom i programom • u stručnim školama – vještine potrebne za posao	• praktično primjenljivo znanje (prilagođeno individualnim potrebama) • izbor je na onome ko uči

VERIFI- KACIJA DIPLOMA	• kad završiš neku školu dobiješ neko zvanje ili profesiju • diploma se obično daje na kraju uspješno završene godine ili cijele škole	• diplome i serifikati postoje, ali još uvek nijesu verifikovane kod nas (dok se npr. u Finskoj mogu pridodati univezitetskoj diplomi)
KOLIKO TRAJE?	• podijeljeno je na razrede i stepene: osnovno obrazovane 6–14. godine; srednje obrazovanje 14–18. godine; viša škola; fakultet – preko 18 godina	• usvajanje znanja je dugotrajno i opšte • traje cijelog života • učenje posebnih socijalnih i profesionalnih vještina je specifično
DOBRE STRANE	• obavezno za sve, u cilju postizanja osnovnog znanja ili sticanja određenih vještina • omogućava dobijanje diploma, zvanja i statusa u društvu	• može se početi bilo kada u životu • „druga šansa“ za one koji nemaju mogućnosti za redovno školovanje • fleksibilan metod rada, prilagodljiv potrebama pojedinca
LOŠE STRANE	• daje uopšteno znanje, pa je potrebno ići na specijalizacije, alternativno obrazovanje ili posebne edukacije kako bi to znanje postalo upotrebljivo • po svojoj prirodi je uglavom nefleksibilno i neprilagodljivo individualnim potrebama	• kod nas ne postoji formalno priznanje

„Neformalno obrazovanje se bazira na praktičnim vještinama i znanjima... ima niži nivo strukture (a time i više fleksibilnosti)...“⁷, jer je njegov sadržaj „prilagođen jedinstvenim potrebama studenata kako bi se maksimiziralo učenje a minimizirali drugi elementi koji često okupiraju školskog nastavnika (tj. igranje uloga, uspostavljanje discipline, pisanje izvještaja, nadgledanje

⁷ Kleis, J., Lang, L., Mietus, J. R. & Tiapula, F. T. S., *Toward a contextual definition of non-formal education. Nonformal education discussion papers*, East Lansing, MI: Michigan State University, 1973, page 3–4.

školskog hodnika i drugo)⁸. Baziranost na pomenutom ističe neformalno obrazovanje kao koncept učenja kroz cijeli život, bilo da se javlja kao nadgradnja formalno stečenog znanja ili da je jedino obrazovanje nekim pojedincima. Mogli bi se zapitati u kakvom je odnosu sa informalnim obrazovanjem, ako je dopuna, nadgradnja formalnom, i ako je zasnovano na sopstvenim iskustvima i doživotnom učenju. Međutim, razlika postoji i tu, jer je informalno učenje „škola života“ nastala kroz svakodnevni govor sa porodicom, prijateljima, bez posebnog plana i strukture. Upravo zbog toga, što formalno obrazovanje ne može da odgovori na sve izazove i što informalno obrazovanje, kao učenje iz života, može da navede na ponašanje sa negativnim posljedicama potrebno je „ojačanje u vidu neformalne prakse“.⁹ Njegova participativnost, dobrovoljnost i spontanost zahtijevala je kreiranje njegovih standarda kvaliteta, da bi se shvatio njegov značaj na mnogim poljima, kao: na polju ličnog i socijalnog razvoja, međuljudskih i međuetničkih odnosa, zaštite i podrške marginalizovanih grupa i grupa u stanju socijalne potrebe, zaštite i unapređenja zdravlja, pomoći pri zapošljavanju, aktivne socijalne participacije, razvoja ličnog identiteta, usavršavanja za rad i na raznim drugim poljima. Njegove brojne prednosti i njegov veliki značaj ne potvrđuju i ne govore o njegovoj samodovoljnosti, što znači da ne treba da postoji i egzistira samo ovaj vid obrazovanja, već treba da je komplementaran i kompatibilan sa formalnim i informalnim obrazovanjem.

1.1. Socijalno obrazovanje

Sam koncept socijalnog obrazovanja ukazuje nam na nemogućnost posmatranja nekog društva van konteksta obrazovanja, bez kojeg ono ne bi moglo opstati, a opet se ni samo obrazovanje ne bi moglo razviti bez socijalnih uslova i socijalnih odnosa. Komunikacija među ljudima, različiti ljudski stavovi koji navode na komunikaciona razmimoilaženja ili sličnosti, grade socijalne/društvene odnose u čijoj srži postoji aspekt obrazovanja, zbog njegovog neposrednog reprezentovanja nastanka, funkcionisanja i razvoja društvenih pojava i struktura.

Smatram da je, među svim oblicima obrazovanja, zbog akcenta na neformalnom obrazovanju u ovom radu, korisno shvatiti i povezati značaj neformalnog obrazovanja, kao jednog vida socijalnog obrazovanja, sa njegovim značajem za društvene odnose i društvo uopšte. Tačnije, neformalno obrazovanje „podrazumijeva socijalno uključivanje tj. davanje jednakih mogućnosti

⁸ Isto, page 802.

⁹ *Report of Committee on Culture and Education: Non – Formal Education*, Brussels, 15 December 1999, page 34.

svima da idu na veliko tržište društvenih dešavanja“¹⁰. Stvarajući društvenu jednakost i kohezivnost, putem ovog ali i ostalih vidova obrazovanja, pruža se mogućnost svakom pojedincu da pronađe svoje mjesto u društvu. Međutim, ako sam akcenat stavimo na neformalno, onda je značajno pomenuti da seminari, treninzi, radionice i drugi oblici ispoljavanja ovog vida edukacije, podstiču i razvijaju komunikacijske vještine, doprinose mogućnostima čovjeka da sagleda i iskoristi spektar različitih načina sticanja znanja, grade stav svakog pojedinca i jednostavno, kroz kreiranje timova, rada u malim i velikim grupama, razvijaju socijalno obrazovanje.

Pošto smo upoznati sa činjenicom da socijalno obrazovanje obuhvata sva tri vida obrazovanja i pošto sociologija obrazovanja „integriše naučne metode sociologije i pedagogije kako bi što kompleksnije obuhvatila međudržaj društva i obrazovanja“¹¹, neminovno je da shvatimo da je povezanost neformalnog sa formalnim i informalnim obrazovanjem neophodna za sociološke odnose u pedagogiji. Rad sa mladima, od prvih školskih dana, formalnim putem (od početka uspostavljenim sistemom), neformalnim putem (kroz uvođenje svih njegovih inovacija i oblika rada, zbog njihovog značaja i efektivnosti), kao i informalnim putem (gdje se podrazumijeva poštovanje školskih pravila i školske kulture u komunikaciji učenika i građenju njihovog socijalnog odnosa), je sveobuhvatno poželjno spajanje pedagogije i sociologije obrazovanja. Tim putem se cjeloživotno obrazovanje uključuje u pedagoški sistem. Baziranost samo na formalnom je veliki nedostatak kojim se gubi sve ono što se putem neformalnog može dosegnuti, jer je „...važno sistematsko bilježenje svih praktičnih rješenja („štosova“) do kojih u radu dođu pojedinci ili grupe, što je inače potrebno aktivno podsticati“¹².

Cilj svakog oblika obrazovanja postoji, kao i svakog oblika nastave u okviru obrazovnog programa. Utvrđene ciljeve je moguće realizovati samo u okviru društva u kojem vlada princip „društvo koje živi i djeluje u nama“¹³, kao i princip „...svako ima svoju oblast djelovanja koja mu je svojstvena... ima ličnost“¹⁴. Zavisnost pojedinca od društva ali i njegova samostalnost u društvu

¹⁰ http://www.hajdeda.org.rs/nfo/realizovani_projekti.htm, 3. 3. 2011, 10:15 h.

¹¹ Suzić, N., *Sociologija obrazovanja*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Republike Srbije, Srpsko Sarajevo, 2001, str. 14.

¹² Kondo, J., *Motivacija, kreativnost i kontrola kvaliteta: japanska perspektiva*, ECPD, Beograd, 1997, str. 52.

¹³ Dirkem, E., *Mehanička i organska solidarnost*, u: T. Parsons, E. Šils, D. K. Negel, R. Dž. Pits, (Izd.). *Teorije o društvu – osnovi savremene sociološke teorije*, Vuk Karadžić, Beograd, 1969d, str. 204.

¹⁴ Dirkem, E., *Solidarnost grupa zanimanja*, u: T. Parsons, E. Šils, D. K. Negel, R. Dž. Pits, (Izd.). *Teorije o društvu – osnovi savremene sociološke teorije*, Vuk Karadžić, Beograd, 1969c, str. 204.

su dio svakodnevnog života, pa i dio školskog života. „Teoretski okvir ciljeva utvrđuje pedagogija, ne zanemarujući društveni okvir za njihovu realizaciju, o čemu konkretni uvid vodi sociologija obrazovanja.“¹⁵ Stoga, primjetna je vrlo bliska veza između ove dvije naučne oblasti, a u okviru prve je karakteristična potreba objedinjavanja formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja, koji se tako objedinjeni opet ispoljavaju samo u društvenim okvirima i realizuju zajedničke, svestrane ciljeve.

1.2. Kontekst u kom se realizuje neformalno obrazovanje

Krupni izazovi modernog doba sa kojima se suočava Evropa se uglavnom sastoje u promjeni ekonomskog koncepta, ali i promjeni društvenog sistema, a kao posljedica tih promjena neminovno nastaje promjena koncepta obrazovanja. Nastaje novi, moderni obrazovni koncept cjeloživotnog, doživotnog učenja. Uvjerenjem da formalno obrazovanje više nije u stanju da sopstvenim snagama i vrijednostima odgovori na izazove „učenja za cio život“, shvatamo da je potrebno „ojačanje u vidu neformalne obrazovne prakse“¹⁶.

„Neformalno obrazovanje pojavljuje se u XIX vijeku u V. Britaniji putem radničkog pokreta a kasnije se širi u Njemačkoj, Danskoj, SAD, Austriji, Francuskoj i Rusiji.“¹⁷ „Neformalno obrazovanje pojavljuje se kao termin 70-tih godina XX veka, u cilju sticanja većeg društvenog priznanja obrazovanja i učenja koje se odvija van škola, univerziteta i sl.“¹⁸ Usvajanje ovog termina ukazivalo je na potrebu da novi obrazovni konteksti moraju biti prepoznati i vrednovani na osnovu različitih načina njihovog doprinosa obrazovanju. Daljim ubrzanim razvojem nauke i tehnologije, uporedo sa brojnim socijalnim i ekonomskim promjenama, razvilo se neformalno obrazovanje u kontekstu obrazovanja koje se razlikuje od formalnog i koje, prije svega, nije institucionalno. Zahtijevale su se nove vještine, dodatna znanja i promovisale vrijednosti kao što su: socijalna ravnopravnost, dostupnost obrazovanja za sve i aktivno učešće u demokratskom životu. Neformalno obrazovanje se kotiralo kao „izvaninstitucionalno obrazovanje u kojem su obrazovne aktivnosti organizovane i planirane, podstiču individualno i društveno učenje i sticanje

¹⁵ Suzić, N., *Sociologija obrazovanja*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva Republike Srpske, Srpsko Sarajevo, 2001, str 149.

¹⁶ *Report of Committee on Culture and Education: Non – Formal Education*, Brussels, 15 December 1999, page 4.

¹⁷ Udruženje građana „Bečejska inicijativa građana“, *Neformalno obrazovanje*, Bečej, preuzeto sa: http://www.bigbecej.org/index.php?option=com_content&task=view&id=42&Itemid=4, 4. 3. 2011, 15:48 h.

¹⁸ T-kit Osnove treninga, str. 15, Preuzeto sa: http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/Publications/T_kits/6/Serbian/1_context.pdf, 10. 12. 2011, 20:43 h.

različitih vještina i znanja, te razvoj stavova i vrijednosti¹⁹. Shvaćen u kontekstu dobrovoljnog učenja koje se odvija putem različitih programa, trenutno ne podržavanih od strane formalnog sistema u potpunosti i u pravom smislu, neformalno obrazovanje „je proces koji je u nekim zemljama započet, dok u nekim tek čeka da bude pokrenut. Rezultat ovog procesa treba da bude priznanje znanja i vještina stečenih van sistema formalnog obrazovanja“²⁰. Ako se uzmu u obzir njegova uloga, njegove karakteristike, kao i njegovi pozitivni ishodi, zajedničkim radom i saradnjom se može afirmisati, unaprijediti njegov kvalitet i njegov razvoj. Zbog pomenutog, neophodno je da se u prvi plan postavi uspostavljanje socijalnih partnerstava i standardizacija neformalnog obrazovanja u kontekstu evropskih trendova.

Evropska komisija u svojim izvještajima raspravlja dilemu i rješava pitanje: kako spojiti potrebu za izvjesnim stepenom formalizacije znanja koja se nude i stižu kroz neformalno obrazovanje sa neformalnim karakterom samog neformalnog obrazovanja, koji se sastoji u njenoj participativnosti, dobrovoljnosti, pa i izvjesnoj spontanosti?²¹ Ovdje se podrazumijeva želja da se neformalno inkorporira u formalno obrazovanje, ali i strah da se neformalno ne formalizuje i time ne izgubi svoje specifičnosti, iako se smatra da su: „Formalno i neformalno obrazovanje komplementarni. Oni koegzistiraju. Elementi jednog se mogu naći u onom drugom“²². Novi vid obrazovanja samo treba da ojača stari, tačnije da uvede nove pristupe u prenošenju znanja kroz nove metode rada, da omogućiti stručno usavršavanje nastavnika, istakne ideju samoregulacionog učenja, čime dovodi do reforme u ovoj oblasti.

2. Karakteristike neformalnog obrazovanja

Od prioriternih uloga neformalnog obrazovanja, preko njegovih kvaliteta i trajnih posljedica do pozitivnih ishoda mnoštva programa, brojne su njegove karakteristike. UNESCO 1972. godine definiše neformalno obrazovanje kao „*organizovanu edukativnu aktivnost van formalnog sistema koja ima za svrhu da zadovolji potrebe korisnika, ali i ciljeve učenja*“.

¹⁹ Uprava za mlade i sport – Opština Pljevlja, *Lokalni plan akcije za mlade Opštine Pljevlja (nacrt)*, Crna Gora – Pljevlja, 2010, str. 9.

²⁰ Udruženje građana Ukrštanje, *Neformalni pojmovnik o neformalnom obrazovanju... i još nekim manje ili više važnim stvarima...*, Udruženje građana Ukrštanje, Novi Sad, 2006, str. 20.

²¹ Commission of the European Communities, *European Commission White Paper – A New Impetus for European Youth*, Brussels, 21. 11. 2001, page 17.

²² Savjet Evrope, *Izvod iz izvještaja Radne grupe zadužene za Neformalno obrazovanje*, Brisel, 2001, str. 8.

Pristup i učešće u nevladinim organizacijama koje se bave neformalnim obrazovanjem i koje se najčešće bave mladima, proširuje njihova znanja, omogućava sticanje vještina, omogućava lakši dolazak do zaposlenja, mijenja njihove stavove zbog veće društvene uključenosti i omogućava im napredovanje na ličnom i profesionalnom planu. U toku ličnog usavršavanja prevazilaze se mnoge predrasude, pruža podrška mladim ljudima i ravnopravnost istih u zajednici, a možda najbitnije jeste „mogućnost sticanja osnovne pismenosti, znanja i vještina za grupe mladih koje iz bilo kog razloga nijesu obuhvaćene formalnim obrazovanjem“²³.

Nepredvidljivost smjera neformalne edukacije ukazuje na produbljeno razmišljanje tokom razgovora, osvrt na iskustva, osjećaje i samostalno kreiranje atmosfere. Ovakvim pristupom ona ne odstupa od formalnog obrazovanja po pitanju sticanja određenih kompetencija i po pitanju profesionalnosti. Kvalitet postoji u oba načina sticanja znanja, ali je kvalitet neformalnog obrazovanja doveden u pitanje od dana kada se počeo posmatrati kao mogući oblik stručnog usavršavanja i kao dopuna formalnom obrazovanju. Zbog toga, uspostavljeni su standardi za procjenu tog kvaliteta, i to: „elementi programa su međusobno povezani i definisani..., program doprinosi unapređivanju vaspitno-obrazovne prakse..., uslovi za uspješno ostvarivanje programa su jasno definisani“.²⁴ Kvalitet ovog učenja je moguć kada je definisan okvir u kojem djeluje ovaj vid obrazovanja, kada je uključena odgovarajuća ciljna grupa i program rada prilagođen njoj, kada su definisani ciljevi koji se žele postići i kada nastane interaktivan odnos između kompetentnih trenera, s jedne i dobrovoljno prisutnih učesnika, sa druge strane. Na ovaj način se spontano razvija komunikacija čiji je tok podređen različitim ili istim stavovima, reakcijama, mišljenjima, iskustvima, vještinama, znanjima.

„Neformalno obrazovanje nudi mnoštvo programa edukacije, koji se mogu svrstati u dvije široke kategorije:

Obrazovni programi (za sticanje različitih vještina i znanja)

Programi koji se tiču vaspitanja (učenje stavova i pozitivnih životnih vrijednosti).“²⁵

Prema navedenoj podjeli uočavaju se karakteristike neformalnog obrazovanja u odnosu na različite ciljne grupe, tj. njegova sveobuhvatnost u tom

²³ Udruženje građana Ukrštanje, *Neformalni pojmovnik o neformalnom obrazovanju... i još nekim manje ili više važnim stvarima...*, Udruženje građana Ukrštanje, Novi Sad, 2006, str. 19–20.

²⁴ Raonić, D., *Primjena QMS-a u neformalnom obrazovanju*, Festival kvaliteta 2007. – 34. Nacionalna Konferencija o kvalitetu, Kragujevac, 2007, str. 7.

²⁵ http://www.hajdeda.org.rs/nfo/realizovani_projekti.htm, 10. 03. 2011, 17:05 h.

pogledu. Pružanje mogućnosti imigrantima, različitim marginalizovanim i manjinskim društvenim grupama da se obrazuju ovim putem, jer nemaju pruženu mogućnost da se obrazuju formalnim putem, kao i pružanje mogućnosti odraslima da se stručno usavršavaju za isti ili novi posao, mladima, roditeljima i drugim ciljnim grupama, predstavlja karakteristiku društvene ravnopravnosti i demokratije koju nudi neformalno obrazovanje. Upravo iz tih razloga, Komitet ministara Savjeta Evrope preporučuje svim zemljama članicama da: „sprovedu mjere koje se zasnivaju na odredbama Povelje o obrazovanju za demokratsko građanstvo i ljudska prava Savjeta Evrope... obezbede široku distribuciju Povelje nadležnim organima tih zemalja koji su odgovorni za obrazovanje i omladinu“²⁶.

Kad su u pitanju ishodi neformalnih programa važno je pomenuti da su oni različiti: kratkoročni za pojedince (ukoliko ih ne usvoje kako treba) a u osnovi im je učenje; srednjoročni za preduzeća a u osnovi im je akcija i dugoročni koji se tiču zajednice i imaju za cilj poboljšanje uslova. Samim tim neformalno obrazovanje utiče na tri sektora društva i njihov smisao djelovanja, odnosno na državu, privatna preduzeća i civilno društvo. Kako državi osigurava i očvršćuje vlast, tako preduzećima donosi profit jer edukuje službenike i usavršava radi stalnog napredovanja i civilnom sektoru/građanstvu pruža opšte-društveni napredak (gdje su karakteristične već pomenute razne ciljne grupe).

Suštinske karakteristike neformalnog obrazovanja koje se mogu izdvojiti među brojnim karakteristikama su: „dobrovoljno učešće; lični i profesionalni razvoj; učenje sa grupom, u grupi i od grupe; program baziran na potrebama društva i učesnika; proces učenja je veoma važan; obučeni i kvalifikovani edukatori; fleksibilna struktura (planovi, program...); baziranost na demokratskim vrijednostima (ljudska prava, participacija...); podijeljena odgovornost za rezultate; učenje između voditelja i grupe; osnaživanje učesnika“²⁷. Set principa, vrijednosti i metoda koje ga karakterišu čine ga sve relevantnijim, u društvima baziranim na znanju, ekonomiji i fleksibilnosti, za odgovore na potrebe i zahtjeve društva.

²⁶ Komitet ministara Savjeta Evrope, *Preporuka Komiteta ministara zemljama članicama u vezi sa Poveljom o obrazovanju za demokratsko građanstvo i ljudska prava Savjeta Evrope*, Savjet Evrope, Brisel, 11. maj 2010, str. 15.

²⁷ Grupa „Hajde da...“, *Neformalno obrazovanje u Evropi – korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG*, Beograd, 2005, str. 12.

3. Modeli neformalnog obrazovanja

Modeli neformalnog obrazovanja predstavljaju različite pristupe u njegovoj primjeni. Trenutno najaktuelniji model u okviru kojeg treba da se upotrijebi svaki vid obrazovanja je *model cjeloživotnog učenja*. S obzirom na to da formalno stečeno znanje vrlo brzo zastarijeva, neophodno je inovirati znanje redovno i stručno se usavršavati. Tranzicija je dovela do „društva znanja“, gdje „uvođenje prakse cjeloživotnog učenja (lifelong learning), odnosno aktivnosti učenja tokom čitavog života s ciljem konstantnog unapređivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar lične, građanske, društvene i poslovne perspektive“²⁸, predstavlja povezivanje formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja. Na ovaj način odvija se uvažavanje svih oblika učenja, uz sticanje i osavremenjavanje svih vrsta sposobnosti, interesa, znanja i kvalifikacija od prvih školskih početaka pa sve do perioda poslije penzionisanja, čime se učestvuje aktivno u sferama društvenog i ekonomskog života. U okviru cjeloživotnog učenja važna su opet dva modela, i to: *model permanentnog učenja od predškolskog razdoblja pa nadalje*, koji sam pomenuo, kao i *model permanentnog obrazovanja nastavnog kadra*, jer se i oni moraju usavršavati u kontinuitetu, u skladu sa nastalim obrazovnim i drugim promjenama u društvu. Samim tim, neformalno obrazovanje je blisko vezano andragogiji, jer se čovjek doživotno njim može i treba obučavati, kao i pedagogiji, jer se to isto odnosi i na nastavni kadar.

Model neformalnog obrazovanja nastavnog kadra za inkluzivno obrazovanje nastaje zbog potrebe da isti ojačaju svoje profesionalne kompetencije u radu sa djecom prema kojoj se primjenjuje inkluzivno obrazovanje. Organizovanjem modula u školama, u kojima nastavnici mogu da učestvuju individualno ili u radu sa manjom ili većom grupom, uz gledanje odabranih filmova na tu temu, davanje kritičkog mišljenja, pisanje eseja, opservacije određenih situacija i primjene drugih materijala i metoda rada, mogu se „razvijati i jačati kompetencije nastavnika predmetne nastave iz domena inkluzivnog obrazovanja; jačati nastavničke profesionalne mreže, koje doprinose informalnom učenju, kroz koje se najviše uči...“²⁹. Primjer ovako sprovedenog modula je u školama u Bosni i Hercegovini pokazao: „da je svim nastavnicima neophodno pružiti kontinuirano stručno usavršavanje (iz područja inkluzivnog obrazovanja), a posebno nastavnicima predmetne nastave; da je omogućeno nastavnicima

²⁸ Praštalo, R., *Cjeloživotno i permanentno učenje*, Elektrotehnički fakultet, Banja Luka, 2010, str. 33.

²⁹ Kafedžić, L. i Šušnjara, S., *Primjena multimedijalnog materijala (modula) u stručnom usavršavanju nastavnika u oblasti inkluzivnog obrazovanja: neformalno obrazovanje*, Filozofski fakultet – Sarajevo, Bosna i Hercegovina, 2009, str. 179.

ma ... da razmijene svoja iskustva, nedoumice, pitanja, ideje...; da su obukom ojačane nastavničke kompetencije...³⁰.

Pored učenika i nastavnika, neformalno obrazovanje se odvija sa brojnim ciljnim grupama drugačije okarakterisanim. Prije svega, tu su *model neformalnog obrazovanja za mlade* i *model neformalnog obrazovanja za odrasle*. U okviru omladinske politike ciljevi su socijalna uključenost svih mladih, jednake mogućnosti za sve, razumijevanje omladinske politike, promovisanje zapošljavanja mladih i pomoć pri zapošljavanju, podržavanje nevladinih institucija koje djeluju u tu svrhu, regionalne razmjene mladih i drugo. Smatram da je kod nas, prije nego što se načine ti koraci, vrlo važno „lobirati za veće priznanje omladinske politike“³¹. Isto tako, pod posebnim vidom doživotnog učenja, u odnosu na mlade ljude, tačnije studente, razvijen je i sproveden „*Bolonjski proces u svjetlu cjeloživotnog učenja*“³² i donijet novi validacijski instrument Youthpass (kreiran 2005–2006. godine) za transversalno prepoznavanje rezultata učenja kroz neformalno obrazovanje mladih. Bolonjski proces za cilj ima da prezentuje gradivo studentima na drugi način, da pruži mogućnost starijim osobama da nastave akademsko obrazovanje ako to žele, da različitim načinima provjere znanja doprinese razvoju raznih vještina kod studenata i sticanju strukturiranog znanja iz svakog predmeta i svake struke. Tačnije, Bolonjskim procesom formalno obrazovanje je stavljeno u službu cjeloživotnog i permanentnog učenja. Sa druge strane, Youthpass omogućuje finansiranje projekata razmjene mladih, evropske volonterske službe, organizaciju treninga i seminara, a najviše u cilju zapošljavanja mladih i voditelja rada s mladima, refleksije na vlastiti proces neformalnog učenja i društvenog prepoznavanja rada mladih.

Sa druge strane, gledajući na grupu odraslih, postoje razni trening centri za njihovu edukaciju. Kao primjer mogu navesti „*Glota Nova – Centar za novo znanje*“, iz Ljubljane, koji kao internacionalni trening centar sprovodi treninge, sljedećeg tipa: „Osposobimo organizacije i pojedince da postignu poslovnu i personalnu izvrsnost“; „Postanimo vodeća obrazovno-savjetodavna institucija u Sloveniji za razvoj komunikacionih i drugih vještina i postanimo prepoznatljivi i vrednovani po tome u cijeloj Evropi“; „Naše vrijednosti su: znanje, profesionalizam, kvalitet, kreativnost, transfer znanja u praksu, fleksibilnost, personalni pristup, jedinstvenost“.³³ Na ovakav način se odrasli

³⁰ Isto, str. 183.

³¹ Consultative meeting on Youth Policy, *Reconstruction of Youth in South East Europe – recognition, identity, access and inclusion (report)*, Sofia, 2005, page 89.

³² Praštalo, R., *Cjeloživotno i permanentno učenje*, Elektrotehnički fakultet, Banja Luka, 2010, str. 47.

³³ Isto, 2010.

mogu kvalitetno obučiti jer je razvijen *Global Learning Method*, kao prirodan način učenja u opuštenoj atmosferi, a Glotta Nova je neformalno obrazovanje objedinila putem internacionalnih treninga, treniranja trenera, centara za samoučenje, treninga menadžera i slično. „Termin obrazovanje odraslih označava korpus organiziranih edukacijskih procesa svih sadržaja, razina i metoda (formalnih i drugih) bez obzira da li odrasli nastavljaju ili zamjenjuju započeto školovanje ili naukovanje, bez obzira razvija li odrasla osoba svoje sposobnosti, proširuje svoje znanje, poboljšava svoje tehničke ili stručne kvalifikacije ili ih preusmjerava te dovodi do promjene svojih stavova ili ponašanja; i u perspektivi potpunog ličnog razvoja i u perspektivi učešća u uravnoteženom i nezavisnom socijalnom, ekonomskom i kulturnom razvoju“³⁴.

Bez obzira na to da li su u pitanju odrasli ili mladi, neformalno obrazovanje nudi *dobrovoljni (volonterski) rad*, kao „osnovu koja omogućuje sticanje različitih iskustava putem različitih vidova aktivnosti i učenje različitih vještina“³⁵, s jedne strane, a sa druge, predstavlja „sposobnost da se razviju, da poštuju druge i brinu o drugima i da rade za dobrobit zajednice“³⁶. Bliskom povezanošću konteksta definicija ovakav način rada nudi obrazovanje svima, u okviru čega možemo kreirati *model neformalnog obrazovanja u oblasti socijalnog rada*. Po mom mišljenju, principi omladinskog rada i socijalnog rada implementirani kroz neformalno obrazovanje su principi neformalne obrazovne prakse koja bivstvuje u ovim poljima djelovanja.

Značajno je pomenuti da „...savremeni tokovi u Evropi u sferi obrazovanja snažno promovišu „učenje tokom čitavog života“ (eng. *lifelong learning*), ali i „učenje u različitim životnim kontekstima“ (eng. *life-wide learning*). Ambiciozni strateški cilj Evropske unije u ovoj oblasti, postavljen u Lisabonu 2000. godine, jeste da Evropa do 2010. postane „najdinamičnija i najkompetentivnija ekonomija zasnovana na znanju“ ili jednostavnije rečeno – da se približi idealu „Evrope znanja“³⁷.

Prema svemu pomenutom i navedenom, zaključujem da neformalno obrazovanje svakako doprinosi boljem sagledavanju i iskoriscavanju širokog spektra mogućnosti za sticanje određenih znanja i vještina mimo formalno-obrazovnih institucija, putem velikog broja modela.

³⁴ UNESCO, *Recommendation on the Development of Adult Education*, 1976, str. 79.

³⁵ Grupa „Hajde da...“, *Neformalno obrazovanje u Evropi – korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG*, Beograd, 2005, str. 65.

³⁶ Günther, K-H., 'Friedrich Adolph Wilhelm Diesterweg' in Z. Morsy (ed.), *Thinkers on Education*, Paris: UNESCO, 1994, page 296–297.

³⁷ http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html, 15. 3. 2011, 17:35 h.

3.1. Principi učenja i razvoja

Obrazovanje i prevashodno njegov kvalitet su od presudnog značaja za razvoj pojedinca, grupe, zajednice, ali i za opstanak nekog društva ili države. Znanje koje stičemo formalnim putem nije dovoljno zbog svog zastarijevanja, zbog razvoja novih trendova i tehnologija, pa je pojava kontinuiranog učenja putem neformalnog obrazovanja motivisala ljude da dalje uče, usavršavaju se i permanentno obrazuju. Tačno je da se pozitivan stav prema učenju i osnova učenja gradi u školi i formalnom obrazovanju, ali nadgradnja znanja neformalnim putem „podstiče lični razvoj, jer se pomoću njega razvijaju vlastiti potencijali, interesi i talenti, mogućnosti zapošljavanja, izbor radnog mjesta, te unapređuje aktivno građanstvo, civilno društvo, demokratija, mir, veća društvena jednakost i pravda“³⁸.

Principi obrazovanja kroz njegove uloge u individualnom i društvenom razvoju utiču na različite sfere života. Iz tih razloga se poklanja pažnja brojnim organizacijama koje promovišu neformalno obrazovanje i u kojima svi pojedinci pojedinačno ili kao grupa, svjesno i zajedničkim naporima, doprinose sticanju znanja, a isto usvajaju u kontinuiranom ciklusu inovacija. Da se na različite načine uči i da je potrebno sticanje znanja i vještina svakim vidom učenja pominje se u brojnim dokumentima.³⁹ Cilj treninga i stručnog obrazovanja neformalnog tipa jeste „popuniti praznine u oblasti posjedovanja vještina, čineći vidljivim znanje i sposobnosti koje ljudi u stvari posjeduju, ali su ih usvojili sa prećutnim podrazumijevanjem, i one zato nisu bile eksplicitno validirane“⁴⁰. Na osnovu pomenutog, možemo zaključiti da je svaki vid obrazovanja važan i da svaki na sebi svojstven način propagira lični razvoj, razvoj životnih vještina, stručno usavršavanje i aktivno građanstvo, ali da je razlika u pogledu prepoznavanja ovih formi sticanja obrazovanja. Tu mislim na još neizgrađen stav o potrebi većeg uključivanja neformalnog obrazovanja u obrazovne tokove, tj. poboljšanja uslova učenja kroz popularno obrazovanje

³⁸ Praštalo, R., *Cjeloživotno i permanentno učenje*, Elektrotehnički fakultet, Banja Luka, 2010, str. 83–84.

³⁹ Savet Evropske unije, *Council conclusions on the validation of non-formal and informal learning*, 2004, 9600/04, EDUC 118, SOC 253, 18 maj, Brisel;
Evropska komisija, *A Memorandum on Lifelong Learning*, Staff Working Paper, SEC, 2000, 1832, Brisel;
Evropska komisija, *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Communication from the European Commission, COM 2001a, 678 finalno, Brisel;
Evropska komisija, *A new impetus for European youth. White Paper*, Komunikacija Evropske komisije, COM, 2001b, finalno, Brisel.

⁴⁰ Grupa „Hajde da...“, *Neformalno obrazovanje u Evropi – korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG*, Beograd, 2005, str. 16.

putem omladinskih, nevladinih organizacija za obrazovanje odraslih, za učenje preko interneta, kroz medije i slično.

CLANZ (Community Learning Aotearoa/New Zealand) navodi da je „neformalno učenje proces kojim se idealno odvija obrazovanje zajednice“⁴¹, jer je fleksibilno, razvojno i ad hoc učenje. Ono što bi ga činilo još idealnijim je upravo njegovo prihvatanje da se odvija putem institucija kao što se odvija putem organizacija, tj. raznih grupa, zajednica. Prihvatajući ga kroz institucionalni rad prihvatila bi se dvosmjerna komunikacija, što znači da bi se smanjila pasivnost učenika i kroz komunikaciju učenik – nastavnik dijelila znanja i vještine. Razvijajući tako sopstvene potencijale razvijali bi se i potencijali zajednice, zbog čega se „neformalno učenje odnosi na način na koji se učenje odvija“⁴². Njegova različitost u procesu učenja, dijeljenje znanja i sticanje intelektualnih, socijalnih, ekonomskih, organizacionih i brojnih drugih vještina, karakteriše ga kao učenje za sve, kao zajednicu učenja, kao društvo učenja. „Neformalno učenje je važna komponenta obrazovanja zajednice. Razvoj zajednice je moguć ili osnažujući proces koji je neodvojiv od neformalnog obrazovanja i zajednice.“⁴³

Takođe, pomenuo bih česte razmjene studenata ili česta putovanja učenika neformalnog obrazovanja, jer je to jedan značajan oblik učenja u okviru njega. To se može nazvati iskustvenim učenjem i bogaćenjem obrazovanja. „Svrha dokolice i bogaćenje obrazovanja je povećanje slobodnog vremena pojedinca, poboljšanje nečijeg kvaliteta života i kultivisanje intelektualnog, emocionalnog, fizičkog i socijalnog razvoja.“⁴⁴ Ovo se postiže objedinjavanjem svakog vida obrazovanja, ali treba veću pažnju posvetiti prepoznavanju neformalnog obrazovanja, jer svaka jedinka koja učestvuje u njemu nalazi se u centru obrazovnih aktivnosti, a znajući da neko brine o njoj i njenim interesovanjima dobija veću motivaciju i satisfakciju za lični razvoj i za učenje. Sa druge strane, od tog ličnog razvoja dolazi se do društvenog razvoja, što razvija kolektivne kapacitete. Učenje u zajednici i razvoj koji slijedi tim učenjem, „daje značajan doprinos u promovisanju doživotnog učenja, socijalne inkluzije i aktivnog građanstva“⁴⁵, odnosno razvija vrijednosti vezane za lični razvoj

⁴¹ CLANZ, *Information paper*, Wellington, 1989, page 3–4.

⁴² Non-formal and Community Education Working Group, *Draft Report*, Wellington, 1989, page 14.

⁴³ Tobias, R., *Defining non-formal and Community Education – New Zealand Journal of Adult Learning 20 (1)*, University of Canterbury, 1992, page 77–92.

⁴⁴ http://www.worldleisure.org/about/interest_groups/education.php, 17. 3. 2011, 21:15 h.

⁴⁵ Scottish Executive, *Working and learning together to build stronger communities – Working draft Community Learning and Development Guidance*, Edinburgh: Scottish Executive, 2003, page 12.

Available in the informal education archives: http://www.infed.org/archives/gov_uk/working_together.htm, 17. 3. 2011, 21:45 h.

(autonomiju, kritički stav, otvorenost i radoznalost, kreativnost), vrijednosti vezane za društveni razvoj (sposobnost komunikacije, učestvovanje i demokratsko građanstvo, solidarnost i socijalnu pravdu, odgovornost, rješavanje sukoba), kao i etičke i ljudske vrijednosti (toleranciju i poštovanje drugih, ljudska prava, interkulturalno učenje i razumijevanje, mir/obrazovanje o nasilju, ravnopravnost polova, međugeneracijski dijalog).⁴⁶

3.1.1. Razvoj socijalnih vještina

Sam pridjev „socijalno“⁴⁷, prema Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, označava ljude koji žive u zajednici ili odnos između ljudi i zajednice. Socijalne vještine su specifična ponašanja pojedinaca, a način na koji neki pojedinac koristi sve te socijalne vještine u socijalnoj okolini i socijalnoj interakciji predstavlja socijalnu kompetenciju. Samim tim, „reći da je neko socijalno vješt znači da ta osoba posjeduje perceptivnu osjetljivost – slaže se s neverbalnim ponašanjem drugih, kontroliše vlastito ponašanje i ima sposobnost da preuzme ulogu drugoga“⁴⁸. Način na koji posmatramo svoje ponašanje i svoje postupke, kao i ponašanje i postupke drugih je način na koji razvijamo sposobnost prepoznavanja i interpretiranja tog istog. Isto tako, kad se koriste socijalne vještine na pravi način i kad osoba postiže lične ciljeve na tom polju rezultat je socijalna kompetencija.

Brojne su socijalne vještine koje neka osoba može posjedovati i razvijati, a za čiji razvoj je zaduženo neformalno obrazovanje. U okviru metoda neformalnog obrazovanja, o kojima će kasnije biti više riječi, tj. u okviru radionica, treninga, rada u malim i velikim grupama, komunikacija i interakcija su glavni elementi socijalne situacije. Međutim, i za ta dva elementa vežu se brojni drugi elementi, kao na primjer, sposobnost zajedničkog rada u grupi i usklađivanje individualnih akcija, umijeće vođenja dijaloga, umijeće slušanja drugoga i diskutovanja za i protiv, umijeće javnog saopštavanja, preduzimanje odgovornosti za sopstvene akcije i zastupanje sopstvenih prava i prava drugih. Pored ovih, i druge socijalne vještine se uvažavaju i razvijaju kroz neformalno obrazovanje, kao: „praktikovanje demokratskih procedura; vještina primjenjivanja vrijednosti poštovanja demokratskih načela u komunikaciji s drugima, kao što su ravnopravnost, jednakost, poštovanje različitosti u svakodnevnom

⁴⁶ Vještine preuzete iz: European Steering Committee for Youth (CDEJ), *Draft recommendation on the promotion and recognition of non-formal education/learning of young people (revised)*, Directorate of Youth and Sport, Strasbourg, 2003, page 8.

⁴⁷ Knežević, M., *Socijalno i socijalni rad – Revija za socijalnu politiku*, 1996, 3 (1), 17–24; *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, 1986, str. 49.

⁴⁸ Pennington, D, *Osnove socijalne psihologije*, Naklada Slap, Jastrebarsko, 1997. str. 78.

životu; vještine nenasilnog rješavanja problema i njihova primjena u socijalnim odnosima; sposobnost iznošenja sopstvenog mišljenja i potreba; sposobnost transfera znanja i vještina u konkretne akcije itd.⁴⁹

Sve su ovo socijalne vještine koje čovjek pospješuje, posmatra kod sebe i drugih i razvija veoma malo u formalnom obrazovanju (zbog jednosmjerne komunikacije), ali ne kao u neformalnom i informalnom. Međutim, pošto se u informalnom obrazovanju rijetko ili samo ponekad obraća pažnja na njih, u neformalnom obrazovanju one se svjesnije prožimaju kroz rad jer su evaluacije i stalni osvrti na akcije i reakcije učestalo prisutni. Samim tim, „radi se, dakle, o dvosmjernom obostrano aktivnom odnosu koji dovodi do promjena u ponašanju kod učesnika interakcije“⁵⁰. Tako razvijene socijalne vještine su važne i za informalno obrazovanje, a neformalnim se još stiču motivacija i vještine potrebne za integraciju u društvo, za aktivnu ulogu u društvu i za zadovoljavanje zahtjeva tržišta i aktivne participacije u njemu. Sve to nude i pružaju neformalne metode i sadržaji. Upravo je zbog toga neformalno obrazovanje povezano sa holističkim učenjem, što je slično „učanju cijelim mozgom“⁵¹, tačnije objedinjavanju kognitivnih, afektivnih i psiholoških procesa. Sa druge strane, sve se to odvija kroz i putem socijalnih interakcija u okviru kojih manifestovano ponašanje predstavlja brojne i razne socijalne vještine.

3.1.2. Usmjerenost na rezultat i proces

Shvatajući, na osnovu pomenutog, da je glavni proces neformalnog obrazovanja usvajanje novih znanja, ideja, vještina, stavova i ponašanja, shvatamo da je rezultat tog procesa priznanje tih istih, stečenih, vještina i znanja. Kao iskustveno učenje, neformalno obrazovanje rezultate svog procesa objedinjava putem: „iskustva..., refleksija..., razmjena... i generalizacija“⁵². Upotrebom neke od metoda neformalnog učenja, kao igre uloga, simulacija, predavanja i mnogih drugih, uči se kroz iskustva, a zatim daje osvrt, tj. analiza tog stečenog iskustva. Povratak na sadržaje rada, analizom osjećanja koja su tokom rada postojala ili nastajala, analizom zaključaka do kojih se došlo, učesnici se vraćaju unazad i identifikuju ono što su u procesu radili. Tako sami dolaze do rezultata i poimaju naučeno putem iskustva. Reflektovanjem iskustava u gru-

⁴⁹ Marinković, S., *Neka moguća rešenja obrazovanja za prava deteta pomoću udžbenika – metodička pitanja*, Pedagogija 3/04, Užice, 2004, str. 67.

⁵⁰ Petz, B., *Psihologijski rječnik*, Prosvjeta, Zagreb, 1992, str. 407–409.

⁵¹ Oldroyd, D., *Plan radionice posvećene modernoj pedagogiji*, Kotor – Crna Gora, 2004, str. 15: preuzeto sa: <http://www.cso.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=57166&rType=2&file=1084797820.doc>, 18. 3. 2011, 09:13 h.

⁵² Udruženje građana Ukrštanje, *Neformalni pojmovnik o NFO i... – Projekat Centar za promociju NFO – II faza „Prelistavanje“*, Udruženje građana Ukrštanje, Novi Sad, 2006, str. 22.

pi ili u određenim, manjim ili većim, socijalnim interakcijama, razmjenjuju se različita iskustva, nastala zbog različitog shvatanja procesa rada od svake individue. Na kraju, izvlačeći zajedničke karakteristike i suštinu naučenog, uopštavaju se sadržaji i promovišu glavni, kolektivni rezultata rada.

Opis rezultata neformalnog obrazovanja ne bi bio moguć bez opisa procesa putem kojeg se dolazi do tih rezultata. Proces bih ovdje shvatio kao aktivnu školu u kojoj je učesnik aktivni i konstruktivni nosilac procesa, zajedno sa facilitatorom (vodičem procesa). Kao takav, on je fleksibilan, varijabilan i zasnovan na interesovanjima učesnika uz povezivanje sa njihovim prethodnim znanjima, ličnim stavovima i iskustvima. Važno za proces je da „...ljudi koji su angažovani u nastavi procesa učenja moraju biti veoma posvećeni, inovativni i efikasni... jer je iskustveno učenje nastavak procesa učenja zasnovanog na individualnim iskustvima i transakcijama u njenom/njegovom okruženju“⁵³.

Svaki oblik djelovanja neformalnog obrazovanja mora biti kvalitetan, a kvalitet tog rada se ogleda u njegovoj usmjerenosti na proseg i rezultate rada. Čitav set znanja, vještina i kompetencija koje se u procesu stiču i koje neka osoba nakon tog iskustva posjeduje i razvija, moraju biti prepoznati i vidljivi. To nam govori o „validaciji rezultata učenja... a proces validacije neformalnog obrazovanja u sebi nužno sadrži pitanje kvaliteta“⁵⁴. Identifikovanjem rezultata učenja, bilo da je to testiranjem ili prepoznavanjem i priznavanjem istih, vrednuje se čitav opseg kvalifikacija i kompetencija koje neka individua posjeduje, bez obzira da li su te kompetencije i kvalifikacije stečene u neformalnom ili nekom drugom vidu obrazovanja. Cilj jeste relevantnost neformalnog obrazovanja za svaku individuu, ali i usmjerenost „da se odvija profesionalno i planirano (proces učenja) i da sa sobom nosi sticanje određenih kompetencija koje na osnovu određenih standarda možemo mjeriti (rezultata učenja).“⁵⁵

3.1.3. Usmjerenost na pojedinca i grupu

Usmjerenost neformalnog obrazovanja na pojedinca i na grupu podrazumijeva prethodno opisane procese, metode, rezultate djelovanja koji utiču na individualni i na grupni rad.

Prije svega, neformalno obrazovanje se uči od cijele grupe, u kojoj vlada dvosmjerni i horizontalan odnos edukatora i učesnika. Kako učesnici

⁵³ Kolb, D. A., *Experiential Learning Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984, page 256.*

⁵⁴ Pathways Towards Validation and Recognition of Education, *Trainig and Learning in the Youth Field – Working Paper*, Partnership Council of Europe and European Commission, Strasbourg and Brussels. 2004, page 28–34.

⁵⁵ Isto, page 28–34.

uče od njega tako i edukator od njih, a i učesnici uče među sobom, jedni od drugih. Rad, akcija i praksa usmjereni su na svakog ponaosob ali i na kolektiv. Pojedincu je prilagođeno praktično primjenljivo znanje, shodno njegovim potrebama, a dalji izbor oblika rada, predanosti u radu, motivacije, zavisi od njega. „Može se početi bilo kada u životu“⁵⁶, što je velika prednost neformalnog obrazovanja.

Doživotno obrazovanje doprinosi ličnom razvoju svakog pojedinca jer njegov ljudski kapital raste, i slobodno možemo reći da je to „ljudski“ zasnovano na obrazovanju koje postaje dio čovjeka, dok „kapital“ kao njegova zarada predstavlja stečene kompetencije nastale u stručnom usavršavanju. Pojedincu ili grupi data je klasična pozicija koja mu/im omogućuje učenje kroz davanje i izražavanje kritičkog/ih stava/ova i odgovarajućih refleksija. Rad na izgradnji i jačanju kapaciteta pojedinaca i grupa je doprinos zajednici, ali dok je to aspekt neformalnog obrazovanja, problem formalnog je u nedovoljnoj posvećenosti obrazovanoj individui. „Tako na primjer, često se zanemaruje pozitivan uticaj obrazovanog pojedinca na porast dohotka lošije obrazovanog pojedinca, kao i uticaj većeg broja obrazovanih pojedinaca na manji broj pojedinaca asocijalnog ponašanja u društvu. Neuvažavanjem ovih efekata obrazovanja potcjenjuje se društvena stopa rentabilnosti obrazovanja.“⁵⁷

Smatram da je ovim citatom, kroz opisanu razliku formalnog i neformalnog vida obrazovanja, najbolje shvatiti efikasnu i kvalitetnu usmjerenost neformalnog obrazovanja i na pojedinca i na grupu. Grupa sa kojoj se radi i svi njeni članovi ponaosob nijesu zanemareni ni u jednom segmentu rada, već je posvećena pažnja njihovoj ličnosti, njihovom „donešenom“ i stečenom znanju (stečenom u okviru neformalnog rada), vještinama, kompetencijama, odnosno cjelokupnom njihovom obrazovanju i razvoju.

3.1.4. Metode neformalnog obrazovanja

Posebno je važno *dobro poznavati različite metode neformalnog obrazovanja i pristupe njegovog djelovanja*, kako bi se na prikladan način isto moglo primijeniti za postizanje ciljeva ovog vida obrazovanja. Svaka od metoda predstavlja vid obuke, a zbog značaja istog Komitet ministara Savjeta Evrope preporučuje zemljama članicama: „da nastavnicima i ostalom obrazovnom osoblju, omladinskim liderima i trenerima pruže neophodnu početnu i trajnu obuku i razvoj u oblasti obrazovanja za demokratsko građanstvo i ljudska pra-

⁵⁶ Mida-Briot, B., *Non-formal Education as a Tool for the Inclusion of All*, T-Kit on Social Inclusion, 2003, page 37–40.

⁵⁷ Blaug, M., *The Empirical Status of Human Capital*, Journal of Economic Literature 3, 1976, page 827–854.

va. Ovim bi trebalo da im se osigura temeljno znanje i razumijevanje ciljeva i principa ove discipline i odgovarajućih metoda za nastavu i učenje, kao i druge ključne vještine koje su u skladu s njihovom obrazovnom oblasti⁵⁸.

Konkretnije, u okviru metoda rada, najčešće korišćene su: metoda rada sa pojedincem, metoda rada sa grupom, radionice, treninzi, rad u malim grupama, projektni zadaci.

3.2.1. Rad sa pojedincem

Cjelokupan rad sa pojedincem kao metod neformalnog obrazovanja obuhvata znanja, vještine, tehnike i strategije rada sa pojedincem, koji želi unaprijediti svoje obrazovanje, lakše doći do posla kroz stručno usavršavanje i ostvariti druge svoje ciljeve. Postupci prikupljanja informacija o iskustvima i znanjima koje pojedinac nosi sa sobom, procjena načina rada i planiranje procesa rada sa pojedincem, sprovođenje različitih formi rada, obezbjeđivanje potrebnog materijala, kao i praćenje i evaluacije djelova procesa i cijelog procesa rada, predstavljaju osnove neformalnog obrazovanja u radu sa pojedincem.

„Cilj individualnog rada je (...) podrška i pomoć (...) u savladavanju specifičnih poteškoća, u pozitivnom okruženju, u atmosferi povjerenja i bliskosti, obezbjeđivanje dodatnih informacija i učenje prihvatljivih oblika komunikacije i ponašanja.“⁵⁹ Zainteresovanost i saglasnost pojedinca mora da postoji, a samo ime mu govori da se „oblici ovog rada odvijaju kroz individualne sesije, savjetovanje, mentorstvo gdje se favorizuju njegove lične potrebe“⁶⁰. Na osnovu samoprocjene, individua može procijeniti svoje samopouzdanje, komunikacijske vještine, interpersonalne vještine, vještine u rješavanju problema, razumijevanju svojih osjećanja, razumijevanju i identifikovanju sa drugima, pregovaračke vještine, vještine refleksije i brojne druge.⁶¹ Te iste vještine mogu se u individualnom radu nadograđivati i razvijati, odnosno graditi visoko samopouzdanje, efektivno komuniciranje uz slaganje sa drugima, može se razvijati svjesnost o svojim ispravnim i neispravnim postupcima to-

⁵⁸ Komitet ministara Savjeta Evrope, *Preporuka Komiteta ministara zemljama članicama u vezi sa Poveljom o obrazovanju za demokratsko građanstvo i ljudska prava Savjeta Evrope*, Brisel, 11. maj 2010, str. 16.

⁵⁹ Save the children UK, *Promjena ponašanja putem igre*, Save the children UK – Program u Crnoj Gori, Podgorica, 2005, str. 55.

⁶⁰ Nusreta K., *Socijalno obrazovanje u omladinskom radu nevladinih organizacija*, Forum Syd, Sarajevo, 2005, str. 56; preuzeto sa: <http://tolerancija6.bos.rs/blog/?p=272>, 22. 3. 2011, 22:28 h.

⁶¹ Vještine o kojima je riječ su navedene u sljedećem izvoru: Huskins, J., *Quality work with Young People*, Sweden, 1996, page 80.

kom akcija i reakcija. Takođe, veoma je važno sticanje sposobnosti u rješavanju problema, tačnije traženju pomoći i donošenju racionalnih odluka, kao i učenje na svojim i tuđim iskustvima na način da pojedinac gradi jake strane a radi na slabostima.

Individua koja je uključena u neformalno obrazovanje posjeduje određeno ponašanje, koje može biti ponašanje iz kategorije „neznalice koja toga nije svjesna“, jer smatra da obuka ili učenje na ovaj način nije rješenje njegovih problema; „neznalice koja je toga svjesna“, to su učesnici koji se odupiru napredovanju jer imaju teškoće da se suoče sa svojim nedostacima; „znalac koji je svjestan svoje kompetentnosti“, ali koji tu kompetentnost može istinski steći kroz usavršavanje i praksu i „znalac koji nije svjestan svoje kompetentnosti“, pa je njemu potrebna obuka kako bi otkrio u čemu je dobar i kako bi tim otkrićem, na raznim poljima, usavršavao svoju kompetentnost. Iako je poželjno da svaka individua dobrovoljno i željno stupi u neformalno obrazovanje, iz navedena četiri oblika ponašanja⁶² primjećujemo da se pojedine individue uključuju tražeći rješenje nekog problema ili zbog želje da usavrše određene vještine ili su uključeni u taj proces od strane nekog drugog. Na primjer, djeca u školama su veoma često kao individue uključeni u neke projekte i programe neformalnog obrazovanja, a izabrani su od strane organizacije, škole ili nastavnika. Međutim, sa druge strane, skoro svaka odrasla individua (mислеći pri tom na mlade ljude i na odrasle) ima svoj cilj kroz putanju neformalnog obrazovanja, jer je to „proces putem kojeg se razvija, oblikuje ili sankcioniše moć u smislu da podređeni pojedinci/ke ili grupe mogu povećati svoje resurse, ojačati sliku o sebi i izgraditi kapacitete za delovanje u vlastitu korist u psihološkom, sociokulturnom, političkom ili ekonomskom domenu“⁶³.

Individualni rad podrazumijeva i rad sa jednom osobom kroz grupni rad, u okviru kojeg se veoma često posvećuje pažnja jednoj osobi, odnosno individui kojoj je u tom trenutku potrebna pomoć ili podrška. Na različite načine moguće je opisati rad sa individuom u okviru grupe, bilo da je to pomoć u prezentovanju aktivnosti u cilju povećanja samopouzdanja, podrška u sprovođenju odgovarajućeg projekta u cilju razvoja određenih vještina, podrška putem supervizije u cilju davanja pozitivnih kritika i prevazilaženja životnih problema i brojni drugi načini putem kojih individua može imati iskustvenu korist. Shodno tome, Vidanović smatra da socijalni rad sa pojedincem i porodicom treba da bude usmjeren na duboko razumijevanje složenih životnih

⁶² Robert, L. J., *How to run seminars and workshops – 2nd*, NewYork /etc/: John Wiley & Sons, Inc., 2001, page 4–6.

⁶³ Staples, L. H., *Powerful ideas about empower-men*, Administration in Social Work, 14(2), 1990, page 29–42.

problema, koji ne mogu biti izuzeti iz šireg društvenog konteksta.⁶⁴ Samim tim, intervencije koje su u fokusu socijalnog rada sa pojedincem, i uobičajeno sa porodicom, uključuju savjetovanje, klinički socijalni rad, grupni rad, socijalno-pedagoški rad, porodični tretman i terapiju, neizostavno i napore da se pomogne ljudima kako bi im se omogućio pristup uslugama i resursima u zajednici. Intervencije podrazumijevaju i administraciju, organizovanje zajednice i uključivanje u socijalne i političke akcije koje treba da utiču na socijalnu politiku i ekonomski razvoj.⁶⁵ Na osnovu takvog vida djelovanja sasvim je logično postojanje jasne predstave o bliskosti i „preplitanju“ socijalnog rada sa pojedincem, sa jedne i individualnog rada neformalnog tipa, odnosno u neformalnom obrazovanju, sa druge strane.

Bez obzira da li je u pitanju rješenje nekog problema kod pojedinca ili prosto sticanje određenih kompetencija, postupak SPR je „situacija, podrška, rješenje“⁶⁶. Svakoj osobi se može pomoći u sagledavanju situacije, u samoevaluaciji (otkrivanju problema, nedostataka...), a zatim se kroz pružanje podrške (što može biti na različite načine: pokazivanje volje da joj/mu se pomogne, povjerenje, davanje pozitivnih kritika, vraćanje na pozitivne strane individue i na njene dobre kompetencije...) dolazi do realnih i upotrebljivih rješenja. „Teško je izmjeriti neposredni rezultat aktivnosti neformalnog obrazovanja. Ali, to bi bilo moguće kombinovanjem procesa evaluacije sa implementacijom određenih aktivnosti, što može dati doslednu sliku napretka ostvarenog od strane pojedinaca. Takav metod treba da se zasniva na sposobnostima učesnika neformalnog obrazovanja za samoevaluaciju, koja i sama može biti svrha neformalnog obrazovanja.“⁶⁷

3.2.2. Rad sa grupom

Društvo i funkcionisanje zajednice počiva na različitim grupama, od porodice do nacije. Metod grupnog rada u okviru neformalnog obrazovanja je teško opisiv metod kad je u pitanju njegova sveobuhvatnost. Brojne su karakteristike koje se mogu razmatrati, a među njima grupni metod rada, grupne aktivnosti, grupni proces, odluke i drugo.

⁶⁴ Vidanović, I. S., *Perspektive socijalnog rada sa pojedincem i sa porodicom*, Socijalna misao, 1997, vol. 4, br. 1, str. 105–121.

⁶⁵ Vidanović, I. S., *Rečnik socijalnog rada*, Beograd, 2006, str. 273–374.

⁶⁶ Robert, L. J., *How to run seminars and workshops – 2nd*, NewYork /etc/: John Wiley & Sons, Inc., 2001, page 21.

⁶⁷ Parliamentary Assembly, *Non-formal education – Report Committee on Culture and Education*, Doc. 8595, Report Committee on Culture and Education, Romania, 1999, page 57.

Prije svega, važno je pomenuti suštinu grupnog rada, a nju čine specifičnosti koje se javljaju u grupi. To su različita, pojedinačna iskustva, različito shvatanje metoda rada, moći i ograničenja neformalnog obrazovanja, prenos znanja i iskustava i učenje na osnovu grupe, dijeljenje različitih shvatanja, trenutnih situacija, kao i razvijanje kapaciteta učesnika kroz sami grupni proces. U osnovi svih aktivnosti su potrebe grupe i program rada mora biti razvijen u skladu sa interesima grupe. Da bi se to realizovalo neophodno je otkriti te interese grupe, a to je kontinuiran proces, tj. proces koji se odvija tokom cjelokupnog trajanja sesije, radionice, treninga ili bilo kog oblika rada sa grupom. Tako prilagođene aktivnosti, odlikovane svojom fleksibilnošću i dinamičnošću, treba da motivišu svakog pojedinca i grupu kao cjelinu i obezbijede njihovo maksimalno učešće u radu. Veoma često dužina trajanja grupnog rada nije dobra ili dovoljna, čemu uzrok mogu biti finansije, kratkoća isplaniranog treninga/radionice, unaprijed isplaniran program bez mogućnosti izmjene i slično. Međutim, i u tome treba odgovoriti zahtjevima i potrebama grupe.

Ciljevi grupnog rada u neformalnom obrazovanju obuhvataju socijalizaciju, individualnost i lični razvoj i grupna dostignuća. U okviru socijalizacije razvija se sposobnost harmoničnog prilagođavanja drugim ljudima i promjenama situacija, kao i sposobnost saradnje unutar grupe i sa drugim grupama. Na taj način šire se kontakti i razmjenjuju iskustva. Individualnost i lični razvoj u grupi podrazumijevaju „bezbjednost, samoizražavanje i nova iskustva, priznanja od drugih, u izvjesnoj mjeri odgovornost (posvećenost), otklanjanje problema u ponašanju i eliminisanje ličnih poremećaja ako već postoje, sprečavajući ih u drugima, razvoj ličnih kvaliteta: inicijativa, originalnost, dovitljivost, pouzdanost, istrajnost, integritet, liderstvo itd., razvoj fizičkih sposobnosti i vještina, mentalni razvoj“⁶⁸. Primjećujemo da je grupni rad obrazovni proces, gdje svaki pojedinac može da nauči da se prilagodi svojim saradnicima na zdravim osnovama i da putem svog ličnog dostignuća pruži doprinos grupi kao cjelini. Tako nastaju grupna dostignuća: „aktivno učešće u realizaciji i uspješnosti projekata grupe, progres u sposobnost grupe da ostvari grupne ciljeve i progres same grupe“⁶⁹.

Međutim, ne samo u okviru neformalnog obrazovanja, već i u okviru socijalnog rada akcenat je na grupnom radu kao jednoj od metoda rada. Karakteristična su, po tom osnovu, mišljenja autora Đukanović i autorke Fi-

⁶⁸ Kingman, J. M. and Sidman, S., *Some principles of group work in A Manual of Settlement Boys Work*, National Federation of Settlements, 1935, page 18, Available in the *informal education archives*: http://www.infed.org/archives/e-texts/kingman_group_work.htm , 27. 3. 2011, 9:55 h.

⁶⁹ Isto, page 18.

lipović, koji smatraju da se aktuelne metode i tehnike socijalnog rada mogu primjenjivati kako sa disfunkcionalnim, tako i sa zdravim pripadnicima populacije, i to od strane ne samo socijalnih radnika-praktičara, već i od strane svih stručnjaka srodnih profila, koji se bave grupnim radom, pa i u okviru neformalnog obrazovanja.⁷⁰ Shodno tome, isti autori kao cilj grupnog rada u okviru socijalnog rada, ali i grupnog rada uopšte, vide poboljšanje individualnog i socijalnog funkcionisanja, kako kod devijantnih tako i kod anti-devijantnih grupa stanovništva.

Pripadnost raznim grupama je važna i nezamjenljiva stavka u razvoju i životu svakog čovjeka. „Grupno iskustvo je temeljno ljudsko iskustvo.“⁷¹ Razlog tome je upravo uticaj grupe na stavove, vrijednosti, učenje, navike pojedinca od samog rođenja, jer je ista „dinamični socijalni fenomen koji čine dva ili više pojedinaca“⁷². U neformalnom obrazovanju oformljena grupa je karakteristična po energetske snazi koju posjeduje, što podrazumijeva iskustvo pripadanja i odvajanja/nezavisnosti koje nudi, autentičnost kroz komunikaciju, interakcije i mrežu socijalnih uticaja, što je od koristi za svakog pojedinca ali i za grupu kao cjelinu.

Svaka individua stupa u grupu sa sopstvenim ciljevima, a grupa, tj. sve individue skupa imaju zajedničke ciljeve, jer je grupni proces „serija promjena koje djeluju kao grupa pojedinačnih oblika prema kohezivnoj i uspješnoj operativnoj grupi“⁷³. Za tu uspješnost i kohezivnost neophodna je sposobnost svih za upravljačkim vještinama i vještinama međusobnog komuniciranja, koje se razvijaju ili nadograđuju kroz sljedeće faze grupnog rada: „fazu formiranja grupe, fazu oluje u grupi, fazu izgrađivanja grupe, fazu zrelosti grupe i fazu završetka grupe“⁷⁴. Prihvatanjem od strane grupe, građenjem zajedničkih utisaka, uspostavljanjem pravila ponašanja, formira se grupa koja kroz zadatke vodi grupni proces ka „oluji“ (raspravljajanja, konflikti), koja ponekad izbije na površinu, a ponekad ne. Uzrok tome su različitosti bilo da je riječ o razlikama u stavovima ili u mišljenjima, osjećanjima, ciljevima. U okviru toga grupa se nesvjesno izgrađuje i normira, razvija grupnu koheziju i postiže lične i grupne razvojne ciljeve. Kada grupa sazri postoji grupni identitet i zajedničkim osnaženim djelovanjem mogu riješiti postojeće konflikte. Opšti cilj je produktiv-

⁷⁰ Đukanović, B. i Filipović, S., *Grupni socijalni rad*, Izdavačka knjižarnica Zorana Stojanovića, Sremski Karlovci, Novi Sad, 2010, str. 67.

⁷¹ Benson, J., *Working More Creatively with Groups*, London: Routledge, 1987, page 123.

⁷² Bercher, H., *Group Participation: Techniques leaders and members* (2nd ed.), Newbury Park, CA: Sage Publications, 1994, page 69.

⁷³ Blair, G. M., *Starting to Manage: the essential skills*, Chartwell-Bratt, 1993, ISBN-0-86238-336-6, page 37.

⁷⁴ Tuckman, B., *Developmental Sequence in Small Groups*, Psychological Bulletin, 63, 1965, page 384–399.

nost u rješavanju tih problema, a produktivnost se ostvaruje jer tad već slijedi grupni razvoj, dok je do tada lični razvoj bio više prisutan.

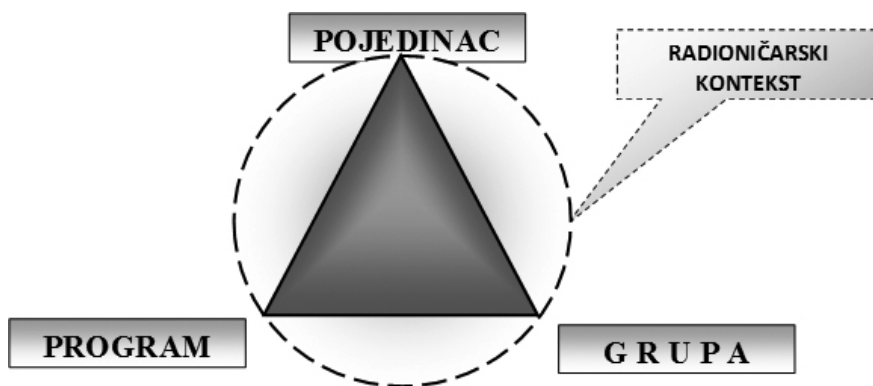
Njegujući humanističke vrijednosti: jednakost, ravnopravnost, zajedništvo, prihvatanje različitosti, uzajamnost, u okviru grupnog rada neformalnog obrazovanja, grupa i svaka njena jedinka te iste vrijednosti inkorporiraju u svoje sopstvene, što ih osnažuje u daljem životu i radu, a ne samo za vrijeme trajanja grupe. Grupna kohezija kao „složena osobina grupe izražena kao privlačnost grupe za članove i njihova međusobna privlačnost, povezanost grupe i otpornost na razjedinjavanje, odanost i privrženost članova grupi, ciljevima i idealima grupe“⁷⁵ gradi konstruktivna iskustva.

3.2.2.1. Radionice

Radionice su jedan od oblika grupnog rada u neformalnom obrazovanju i kako su istog cilja kao i svi drugi oblici grupnog rada, to podrazumijevaju aktivnosti obuke koje imaju za cilj pomoć ljudima da nauče nešto ili da razviju određene vještine. S obzirom na zajedničku karakteristiku koju svi imaju značajno je opisati ovaj i sljedeće oblike grupnog rada prema specifičnostima koje ih razlikuju.

Koncept realizacije radioničarskog rada smo grafički predstavili na sljedeći način:

Grafik 1: Koncept radioničarskog rada



Sa radionicom se počinje nakon definisanja nekog problema, analize određene situacije koja ukazuje na potrebu za obukom sa određenom ciljnom grupom. Postavljanjem cilja svake radionice osmišljavaju se i njene aktivnosti

⁷⁵ Petz, B., *Psihologijski rječnik*, Prosvjeta, Zagreb, 1992, str. 321.

kojima se taj isti cilj želi postići. Ciljevi „obuhvataju tematske oblasti koje se obrađuju (sadržaj), utiču na izbor metoda koje se koriste (proces) i služe nam kao osnov da ocijenimo da li su potrebe učesnika zadovoljene, i da li je obuka na odgovarajućem nivou za određenu ciljnu grupu“⁷⁶. Određeni cilj opisuje odabranu temu radionice i uz određeno trajanje sa pauzama, kao i mjesto održavanja, svaka radionica nosi sa sobom ključne tačke, tj. glavne poruke. Kako je svaki pomenuti element radionice povezan i kauzalan, to se može reći da ona ima osmišljen logičan tok.

Kao glavne karakteristike svih radionica izdvajaju se: „lični angažman, rad u malim grupama, aktivno učešće svih, raznovrsnost komunikacijskih obrazaca, atmosfera podrške, pravo na različitost i poštovanje potreba, emocije i način funkcionisanja svakog učesnika, rad na zajedničkoj temi, oslanjanje na lična iskustva“⁷⁷. Putem brojnih metoda i tehnika, od klasičnih poput predavanja, prezentacija, konsultacija, grupnih diskusija, pa do studija slučaja, igranja uloga, debata, svaka sprovedena i prodiskutovana aktivnost podrazumijeva određenu oblast razvoja, a sve to na osnovu neposrednih iskustava.

Od početka radionice pa do njenog kraja očekivanja postoje kako od grupe tako i od svakog pojedinca, kao i od vođe radionice. Od vođe radionice se očekuje da poštuje osnovne principe radionice, da teži stvaranju timskog rada, da pruža povratne informacije učesnicima, kao i praktičnu pomoć, da prati reakcije učesnika i ravnomjerno raspodjeljuje sesije, da pruža neverbalnu podršku i ne ometa rad ostalih vođa/trenera. Zajednička pravila radionice moraju poštovati svi a tokom radionice niko ne treba da bude zapostavljen, treba da vladaju jednake mogućnosti za sve, ne smije da dođe do diskriminacije po bilo kom osnovu, dok suština treba da bude „kvalitet, a ne kvantitet“⁷⁸.

Nakon radionice evaluacija cjelokupnog procesa rada je od velike važnosti i koristi, bilo da se vrši putem evaluacionih listića, feedback-a (davanja povratnih informacija) i slično. Ono što je poželjno učiniti da bi se saznale prednosti ali i nedostaci sprovedenih radionica, što utiče na buduće radionice i aktivnosti, jeste „ocijeniti korisnost treninga za učesnike, ako je moguće i neko vrijeme poslije treninga... kreiranje dugoročnog treninga sa fazama praćenja i procjena, koji dovodi ljude do ponovnog zajedničkog rada i poslije

⁷⁶ Beogradska otvorena škola, *Projekat „Ne propuštaj pozive – osnaživanje mladih putem informaciono komunikacionih tehnologija za ulazak na tržište rada“*, u saradnji sa 12 Kancelarija za mlade, 2010, str. 10. Preuzeto sa: <http://www.mingl.org/npp/?group=teme&tema=7>, 29. 3. 2011, 15:22 h.

⁷⁷ Vladilo, I., *Kratki podsjetnik o radionici*, Hrvatska mreža školskih knjižničara, Hrvatska, 2007, str. 46.

⁷⁸ Velat, D. i Dudić-Radić, R., *Aktivna obuka – Priručnik za trenere/ice*, TIM TRI – Građanske inicijative, DIAL, Beograd, 2008, str. 31.

nekoliko mjeseci do diskusija i evaluacija procesa praćenja prvog kursa⁷⁹. Razmjena kontakta među učesnicima, nastavak njihove saradnje, stvaranje mreža učesnika koji kasnije mogu razviti sopstvene radionice i koji mogu postati treneri kontinuiranim i upornim učenjem i praksom, predstavlja još jednu motivaciju, od brojnih motivacija, za uključivanje djece, mladih i odraslih u neformalno obrazovanje.

3.2.2.2. Treninzi

Grupni rad u obliku treninga posjeduje brojne specifičnosti, a kao i radionice i on se sastoji od krajnjih rezultata i sadržaja, kao i od metoda i materijala koji se koriste u toku vođenja procesa učenja. Za svaki trening unaprijed se zna razlog njegovog organizovanja, rezultati koji se očekuju (tj. šta se želi postići treningom), ciljna grupa sa kojom se radi i metodologija koja se sprovodi u radu.

Kao i ostali oblici grupnog rada, pa tako i trening odgovara na potrebe korisnika, podstiče učešće svih kreirajući tako međudnose, ohrabruje i uključuje sve učesnike u proces zajedničkog donošenja odluka, podstiče promjene njihovog ponašanja i njihovih stavova, gradi znanje na iskustvima, a sve to se ostvaruje kroz razvoj dinamike grupe. Kroz trening proces učesnici uče od drugih. U toj komunikaciji, „takvo otvaranje ne zahteva slaganje nego više igru dijaloga“⁸⁰, a cilj nije „pobjeda diskusije, nego unapređenje razumijevanja i ljudskog blagostanja“⁸¹.

U okviru treninga usavršavanje je nešto naprednije u smislu praktične aktivnosti (terenskog rada, praktičnog izvršenja zadataka), kao metode grupnog rada – treninga, a tu su i druge metode, poput: pitanja i odgovora, predavanja ili prezentacija, vizualizacija, individualnih vježbi, demonstracija, igri uloga, studija slučaja, simulacija. Sve ove metode u okviru treninga, kao i sami trening kao metodu neformalnog obrazovanja moguće je primijeniti i u formalnom i u neformalnom obrazovanju. Kao neformalni oblik trening je fleksibilniji i zasnovan je na vlastitom iskustvu, na shvatanju učesnika još u toku treninga da ta znanja mogu da koriste, a obično su učesnici mlade osobe i odrasli koji žele da ulože svoje vrijeme u sticanje životnih i radnih vještina. Sa druge strane, u formalnom obrazovanju, učesnici/djeca „slijede uputstva,

⁷⁹ Council of Europe and European Commission, *T-kit on Training Essentials*, Council of Europe and European Commission, Strasbourg, 2002, page 109.

⁸⁰ Bernstein, R. J., *The New Constellation – The ethical-political horizons of modernity/post-modernity*, Cambridge: Polity, 1991, page 4.

⁸¹ Habermass, J., *The Theory of Communicative Action*, Volume 1, *Reason and the Rationalization of Society*, Boston, MA: Beacon Press, 1984, page 285–287.

pasivno primaju informacije, imaju mali nivo odgovornosti za proces učenja, ne vide odmah dobit za sebe, kontrolisani su od strane predavača, prikupljaju činjenice i imaju malu ili nikakvu mogućnost izbora⁸². To su razlike u sprovođenju formalnog i neformalnog treninga, u pogledu uloge učesnika, motivacije za učenje, izbora sadržaja i metoda rada.

Cilj treninga, kao i cilj drugih manjih ili kraćih oblika grupnog rada, je učenje da bi se naučilo. Izreka „učiti da se nauči“ je zasnovana na stalnom usavršavanju i sticanju vještina i znanja, tj. kompetencija, a sve to kroz „mogućnost da se razvija i istraje u učenju, da se organizuje sopstveno učenje, uključujući efektivan menadžment vremena i informacija, obostrano grupno i individualno“⁸³. Na taj način se svako učenje inkorporira u životno iskustvo i ciljano primjenjuje svoja znanja i svoje vještine na životnim poljima, bilo da je u pitanju kuća, posao, obrazovanje i trening.

Da bi cjelokupan trening imao smisla i da bi se njegovi ciljevi ostvarili uloga vođe treninga i njegov pristup su vrlo važni. U zavisnosti od komunikacijskog/interakcijskog koncepta rezonance on kreira šest stilova vođstva: „vizionarski, trenerski, intimizirajući, demokratični, „određivač tempa“ i komandujući vođa“⁸⁴. Sa druge strane, postoje različiti stilovi učenja kod učesnika, od kojih su četiri stila karakteristična i to: „reflektor, aktivista, teoretičar i pragmatičar“⁸⁵. U okviru treninga, jasna je razlika teoretičara i pragmatičara, gdje prvi najbolje uči preko modela, teorije, logičke analize konstrukta, a drugi putem prakse. Značajno je pomenuti da reflektor voli da sagleda stvari iz različitih perspektiva uz mogućnost planiranja unaprijed, a aktivist uči kroz iskustva i rad sa drugima, što je najbolji primjer kako učiti u okviru treninga.

Treneri rade na različite načine, kombinujući stilove i pristupe u radu, istražujući i stvarajući mogućnost za učenje. Njihov fokus je razvijanje dijaloga i konverzacije među učesnicima, podsticanje rada i učenje na iskustvu kroz međusobnu interakciju i uključivanje svih. „Promjena je jedino moguća kada se radi sa ljudima, a ne za njih. Oslobođanje je kao rađanje djeteta, bolno. Osoba koja izlazi je nova osoba, ne više potlačena, to je osoba koja je u procesu sticanja slobode. Samo onaj koji oslobodi svoje tlačitelje upravo postane oslo-

⁸² Mikulić, I., *Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici*, PRONI – Centar za socijalno podučavanje, 2007, str. 1–6.

⁸³ Kalaba, V., *Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici – Program treninga omladinskog rada u zajednici i okruženju*, B nivo – modul III, PRONI – Centar za socijalno podučavanje, 2007, str. 28.

⁸⁴ Goleman, D., Boyatzis, R. i McKee, A., *Primal leadership*, Harvard Business School Press, Amazon, 2002, page 19–33.

⁸⁵ Honey, P. i Mumford, A., *Using your learning styles*, Maidenhead, Berkshire, Peter Honey, 1986, page 78.

bođen a ne više potlačen“⁸⁶. Cilj jeste naučiti preuzeti kontrolu i postići moć kao individua, ali i pošto se moć dijeli u grupnom treningu radu neophodna je snaga i svrha viđena u zajedničkoj viziji. Oslobođanje koje je pomenuto a koje pojedinci postižu na račun drugih je upravo to „tlačenje“ (učenje kroz slušanje drugog, komunikaciju sa drugima, prihvatanje njihovih znanja i iskustava), što znači da lična sloboda i razvoj pojedinca, sa svim njegovim kompetencijama koje se upravo ovim putem stiču, nastaju kroz odnose sa drugima, a zavise i od uloge trenera koji pokreće i izgrađuje ovaj proces. Zato je „trening nikad završena priča. I kada jednom imate odgovor, najmanje tri puta više pitanja se pojavljuje“⁸⁷.

3.2.2.3. Rad u malim grupama

Trening i radionica, kao i svaki drugi oblik grupnog rada, mogu se odvijati i u malim i u velikim grupama. Svaka ta grupa ima svoje kvalitete, svoje nedostatke i prednosti, a njene specifičnosti se ogledaju u donošenju odluka i načinu donošenja odluka, kao i o fazama i problemima pri realizaciji istog.

Manje grupe veoma često mogu biti „bolje organizovane i snažnije kohezivno povezane“⁸⁸ u odnosu na veće grupe. Međutim, aktivnosti i stavovi u okviru malih grupa često, isto kao i u velikim, mogu dovesti do konflikata ili problema drugog tipa. Vođa, tačnije trener ili facilitator grupe odgovara za sve situacije u maloj grupi, vodi grupu i usmjerava je ka određenim tokovima.

Svaka manja grupa treba da donese zajedničku odluku u odgovarajućoj aktivnosti/zadatku, a faze odlučivanja kroz koje mala grupa prolazi su: „orijentacija, konflikt, odluka i pojačanje“⁸⁹. U fazi orijentacije, koja se odvija na samom početku donošenja odluke, neslaganje u grupi je minimalno, jer se uglavnom razmjenjuju informacije o zadatku ili problemu. Svi iznose svoje ideje i stavove, a potom se dogovaraju oko zajedničke odluke, gdje već može nastati konflikt. Rasprava nastaje zbog razmimoilaženja u stavovima, zbog suprotnih ideja, jer je teško doći do jedne opcije koja zadovoljava mišljenja svih. Međutim, značajno je da su „grupne odluke donesene diskusijom u prosjeku

⁸⁶ Friere, P., *Pedagogy of the Oppressed*, New York: Continuum (prvi put objavljeno 1970), Hrvatski prijevod: *Pedagogija obespravljenih*, Odraž, Zagreb, 1993, page 69.

⁸⁷ Council of Europe and European Commission, *Final Report of the training course Training for Trainers*, Strasbourg, 2000, page 11, Preuzeto iz: Council of Europe and European Commission, *T-kit on Training Essentials*, Strasbourg, 2002, page 10.

⁸⁸ Suzić, N., *Donošenje odluka u malim grupama*, U zborniku: *Usavršavanje nastavnika – knjiga druga*, Pedagoški fakultet, Bijeljina, 2004, str. 251–265.

⁸⁹ Fisher, B. A., and Ellis, D. G., *Small group decision making: Communication and the group process*, 3d ed. New York: McGraw-Hill, 1990, page 89.

efikasnije od individualnih odluka⁹⁰. Brojne su vještine i znanja koja se mogu usvojiti prilikom tog procesa, kao naučiti slušati druge, uvažavati tuđe stavove, konstruktivno rješavati probleme i slično. To podrazumijeva učenje da se prihvate tuđi stavovi, a ne prihvatanje poraza ili borba za pobjedu, već težnja ka konsenzusu. Kad su pronašli zajedničku odluku svi je realizuju skupa, a to podrazumijeva dolazak do faze pojačanja, u smislu da pojedinci iz male grupe, kroz zajedničku realizaciju odluke, mogu iznositi svoje stavove koji nijesu, malo ili u potpunosti, bili slični sa donešenom odlukom. Kao evaluacija ovih faza izdvaja se specifičnost koja ukazuje da se isti ovi procesi odvijaju u svakoj ciljnoj grupi male grupe, odnosno „na svim uzrastima, od dječijeg, preko adolescentnog do uzrasta odraslih“⁹¹.

Kada članovi male grupe uspiju u svom cilju onda je efikasno donijeta odluka u grupi. Najčešće je to samostalno donošenje odluke, a u malom broju slučajeva lider utiče na to. Ako lider treba i mora da utiče, on prije svega treba da navodi grupu na samostalno donošenje odluka, tj. da ih usmjeri na sljedeće:

„Svim članovima grupe je problem potpuno jasan,
kada ne razumiju kriterijume za evaluaciju učesnici su spremni da diskutuju otvoreno dok svima ne bude jasno,
grupa je spremna da izvede kriterijume za sve opcije i razmotri pozitivne i negativne konsekvence i
grupa je spremna da izabere jednu opciju i usvoji je a zatim provjerava tokom realizacije“⁹².

Problemi pri odlučivanju u malim grupama su tipični i češće se javljaju od ostalih. Da bi obučio učenike da se nose s tim problemima, problemima polarizacije u grupi, pre naglih generalizacija, lažnih dilema ili pogrešnih analogija, da ne skrenu u napad na ličnost ili neku drugu grešku pri odlučivanju, facilitator ili trener treba često da pravi osvrt na tehnike pravilnog odlučivanja, a to može putem grupne interakcije učesnika za prepoznavanje i upravljanje greškama u odlučivanju. Zato je važno znati da „kreiranje grupe predstavlja izazov, uključujući i kreativni, ali i intenzivno učenje kroz situacije koje mogu biti veoma stresne i ponekad frustrirajuće“⁹³, ali je kreiranje tog zajedničkog proizvoda osnažujuće iskustvo.

⁹⁰ Hall, J., *Decisions, decisions, decisions*, Psychology Today, 5, 1971, pp. 51–54.

⁹¹ Poole, M. S., and Roth, J., *Decision development in small group IV: A typology of group decision paths*, Human Communication Research, 15, 1989, page 322–356.

⁹² Brilhart, J. K., Galanes, G. J., and Adams, K., *Effective group discussion: Theory and Practice*, New York: McGraw-Hill, 2001, page 76.

⁹³ Council of Europe and European Commission, *T-kit on Training Essentials*, Council of Europe and European Commission, Strasbourg, 2002, page 72.

3.2.2.4. Projektni zadaci

Projektni zadaci u neformalnom obrazovanju predstavljaju, sa svim specifičnostima projekata, projektni menadžment, gdje individua ili tim koji radi na tome „mora da bude spreman da odgovori na izazove koji se pred njega postave kao što su pronalaženje rješenja za određeni problem, vođenje projekta, upravljanje ljudima, delegiranje odgovornosti i slično“⁹⁴. Svi učesnici tima na ovaj način stiču leaderske i menadžerske vještine, kao i praktično iskustvo.

Tim podrazumijeva okupljanje ljudi oko jedne vizije sa ciljem motivisanja članova iste za uspješno izvršavanje zadataka, pri čemu se razvija organizacijska struktura. Važno je znati da vođa tima može i uglavnom postoji u timskom radu, ali je to osoba koja utiče na druge ljude na način da ih motiviše da sa zadovoljstvom i entuzijazmom izvršavaju zadatke. Uzimajući tako u obzir upravljanje ljudskim resursima, s jedne i upravljanje proračunskim dijelom projekta u svrhu racionalnog korišćenja sredstava, sa druge strane, „projektni menadžment“ predstavlja „upravljanje i praćenje svih projektnih aktivnosti prema zadanom radnom planu s ciljem postizanja dogovorenih i jasno postavljenih ciljeva“⁹⁵.

Kada se istraživanjem otkrije određeni problem, procijeni širina tog problema i svi postupci koji su bili usmjereni na njegovo rješavanje i kada se ispituju svi resursi organizacije (novac, vrijeme, učesnici, prostorije, postavljanje zadataka, planiranje, implementacija/sprovođenje, monitoring/nadgledanje, pregled i evaluacija, kao i vrijednost upravljanja projektnim ciklusom), onda se pažnja može usmjeriti na kreiranje i sprovođenje projekta. On mora biti u skladu sa svrhom, ciljevima i misijom organizacije koja ga sprovodi, što ga definiše „kao sredstvo organizovanja međusobno povezanih aktivnosti u određeni redosljed, kako bi se ostvarili unaprijed određeni ciljevi u određenom vremenskom roku“⁹⁶. Te aktivnosti, tj. projektni zadaci imaju određeni cilj koji objašnjava zašto projekat postoji i koja mu je svrha, pa se zato i zovu „SMART (Specifični, Merljivi, Precizni, Realistični, Vremenski određeni)“⁹⁷ zadaci.

⁹⁴ Kočiš, B., *Cjeloživotno učenje i neformalno obrazovanje – od teoretičara do praktičara – novi načini učenja*, Novosadski humanitarni centar (NSHC), Novi Sad, 2007, str. 11.

⁹⁵ <http://www.trenerski-forum.hr/hr/pojmovnik>, 1. 4. 2011, 12:29 h.

⁹⁶ Kalaba, V. i drugi, *Liderstvo i omladinski rad u zajednici – Menadžment u omladinskom radu u zajednici*, A nivo – modul VI, PRONI – Centar za socijalno obrazovanje, 2007, str. 40–42.

⁹⁷ Isto, str. 44.

Svaki projekat ima svoje specifičnosti, a isto tako svaki projekat ima iste vrijednosti koje treba ili mora da poštuje i/ili posjeduje. Prije svega, akcenat je na *efikasnosti* projekta, a ona se ogleda u planiranju projektne metodologije u odnosu na konkretne potrebe određene ciljne grupe. U okviru planiranja, neophodna je *podjela odgovornosti*, gdje se zna ko koju dužnost ima i to može poslužiti u procesu evaluacije, praćenja i vrednovanja, kao dio izvještavanja o projektu. „Projekti obično moraju biti u skladu sa kriterijumima i prioritetima, i formalno i sadržajno mudri.“⁹⁸ Dva važna kriterijuma koja treba uzeti u obzir su *nezavisnost* svakog projekta, kao i *jednakost* svih projekata u ispunjavanju pojedinih zadataka. Ta jednakost ogleda se i u *racionalnom trošenju finansija* u okviru projekta, tj. sprovođenju finansijske kontrole, kao i u *konzistentnosti projekta*, odnosno usklađenosti svakog projektnog zadatka sa ciljevima projekta, čime se problemi i devijacije tokom rada otklanjaju.

„Kvalitet kao rezultat upravljanja projektom je potencijalno poboljšanje putem proširenja mogućnosti da se optimizuje identifikacija vještina, resursa i postupaka za dati skup ciljeva“⁹⁹. Putem monitoringa i evaluacije najbolje se mjeri kvalitet projekta (važnost, izvođenje i održivost), tj. njegova stopa kvalitativnog i kvantitativnog napretka u odnosu na ciljeve. Kvalitet vidim i u značaju projekata za mlade, odrasle, jer pruža podjednaku korist svima i priliku za učenje, jer radom na projektima osoba stiče, razvija i vježba mnogo-brojne vještine. Prije svega, uči se da putem aktivnosti neformalnog obrazovanja ostvaruje autonomiju i bude odgovorna individua. Iskustveno učenje na kojem se zasniva ovaj vid obrazovanja je od neprocjenjive vrijednosti, a tome doprinosi i rad na projektima, kao jedna od metoda neformalnog obrazovanja. To je metoda koja podrazumijeva timski rad, razvoj socijalnih vještina i vještina komunikacije, metoda koja rađa motivaciju, podiže samopouzdanje, bori se protiv marginalizacije i slično.

Realnost ciljeva projekta, njegova *konkurentnost*, *fleksibilnost* u prilagođavanju na novonastale promjene i izazove, *transparentnost* (garancija poštenja i integriteta) i *vidljivost* (preglednost), kao i *kreativnost* i *inovacije*, su vrijednosti koje se ostvaruju kroz faze: definisanje, implementacija i evaluacija projekta. Stoga, „projekat nije san, ali san koji postaje stvarnost može biti projekat“¹⁰⁰.

⁹⁸ Council of Europe and European Commission (authors: Abrignani, B., Gomes, R. i Vilder, D.), T-kit – *Project Management*, Strasbourg, 2000, page 15–17.

⁹⁹ Isto, page 15–17.

¹⁰⁰ Isto, page 32.

3.2.3. Strukturiran pristup

Strukturiran pristup je višestruki pristup, u smislu korišćenja većeg broja metoda rada u neformalnom obrazovanju, kao i kombinovanja istih. Npr., kao što sam već napomenuo, u okviru grupnog rada veoma često se primjenjuje i individualni rad, što su dvije metode koje se često prepliću. Neophodnost rada sa individuum tokom trajanja grupnog procesa, odnosno rada sa individuum i/ili grupom tokom trajanja treninga, radionica, tokom izvođenja projekata, predstavlja različite stilove i pristupe u sprovođenju neformalnog obrazovanja.

Takođe, pomenuo bih strukturiranost u smislu strukturiranog pristupa učenju kroz objedinjavanje formalnog i neformalnog obrazovanja, gdje dolazi do povezivanja brojnih metoda neformalnog obrazovanja sa nešto manjim brojem tradicionalnih metoda formalnog obrazovanja. „Upravo zbog diferencijacije edukativnog sadržaja, on mora biti fleksibilan kako bi odgovarao svim polaznicima“¹⁰¹, što znači da njegova fleksibilnost potvrđuje različitost u metodama i pristupima u radu.

Samostalan pogled na neformalno obrazovanje kroz strukturiran pristup gradi sliku različitih mogućnosti njegovog sprovođenja kombinovanjem njegovih metoda, dok pogled na neformalno i formalno obrazovanje kao strukturiran pristup učenju razvija „izmišljenu viziju“¹⁰² kombinovanja njihovih međusobnih metoda. To podrazumijeva kombinovanje smislenog i mehaničkog učenja (doslovnog učenja i učenja napamet), praktičnog i verbalnog (učenje putem praktičnih, spoljašnjih aktivnosti i unutrašnjih, misaonih aktivnosti), receptivnog (mehaničko usvajanje znanja bez razumijevanja) i učenja putem otkrića, konvergentnog (logičkog) i divergentnog (stvaralačkog) učenja, kao i transmissionog (jednostranog, tip predavanja) i interaktivnog (dvostranog) učenja. Postoje prednosti jedne strane učenja u odnosu na druge, a to je lako uočiti iz pomenutih kombinacija, ali strukturiranim pristupom svaka individua se može prilagoditi određenoj metodi i pronaći najlakši i po nju/njega najbolji način usvajanja znanja i vještina.

¹⁰¹ http://znanje.infostud.com/saveti/files/savet_194/neformalnoobrazovanje.pdf , 3. 4. 2011, 21:25 h.

¹⁰² Kažem „izmišljenu viziju“ jer kod nas još nije u dovoljnoj i potrebnoj mjeri inkorporirano neformalno u formalno obrazovanje, o čemu će u narednom poglavlju biti riječi.

LITERATURA:

- Bernstein, R. J., *The New Constellation – The ethical-political horizons of modernity/postmodernity*, Polity, Cambridge, 1991, page 4.
- Blaug, M., *The Empirical Status of Human Capital*, *Journal of Economic Literature* 3, 1976, page 827–854.
- Council of Europe and European Commission (authors: Abrignani, B., Gomes, R. i Vilder, D.), *T-kit – Project Management*, Strasbourg, 2000, page 15–17.
- Council of Europe and European Commission, *T-kit on Training Essentials*, Council of Europe and European Commission, Strasbourg, 2002, page 109.
- Dirkem, E., *Mehanička i organska solidarnost*, u: T. Parsons, E. Šils, D. K. Negel, R. Dž. Pits, (Izd.). *Teorije o društvu – osnovi savremene sociološke teorije*, Vuk Karadžić, Beograd, 1969d, str. 204.
- Dirkem, E., *Solidarnost grupa zanimanja*, u: T. Parsons, E. Šils, D. K. Negel, R. Dž. Pits, (Izd.). *Teorije o društvu – osnovi savremene sociološke teorije*, Vuk Karadžić, Beograd, 1969c, str. 204.
- Goleman, D., Boyatzis, R. i McKee, A., *Primal leadership*, Harvard Business School Press, Amazon, 2002, page 19–33.
- Habermass, J., *The Theory of Communicative Action*, Volume I, *Reason and the Rationalization of Societ*, Boston, MA: Beacon Press, 1984, page 285–287.
- Honey, P. i Mumford, A., *Using your learning styles*, Maidenhead, Berkshire, Peter Honey, 1986, page 78.
- Kalaba, V. i drugi, *Liderstvo i omladinski rad u zajednici – Menadžment u omladinskom radu u zajednici*, A nivo – modul VI, PRONI – Centar za socijalno obrazovanje, 2007, str. 40–42.
- Komitet ministara Savjeta Evrope, *Preporuka Komiteta ministara zemljama članicama u vezi sa Poveljom o obrazovanju za demokratsko građanstvo i ljudska prava Savjeta Evrope*, Brisel, 11. maj 2010, str. 16.
- Kondo. J., *Motivacija, kreativnost i kontrola kvaliteta: japanska perspektiva*, ECPD, Beograd, 1997, str. 52.
- Mikulić, I., *Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici*, PRONI – Centar za socijalno podučavanje, 2007, str. 1–6.
- Nusreta, K., *Socijalno obrazovanje u omladinskom radu nevladinih organizacija*, Forum Syd, Sarajevo, 2005, str. 56.
- Robert, L. J., *How to run seminars and workshops – 2nd*, New York /etc/: John Wiley & Sons, Inc., 2001, page 4–6.
- Staples, L. H., *Powerful ideas about empower-men*, *Administration in Social Work*, 14(2), 1990, page 29–42.

- Velat, D. i Dudić-Radić, R., *Aktivna obuka – Priručnik za trenere/ice*, TIM TRI – Građanske inicijative, DIAL, Beograd, 2008, str. 31.
- Vještine o kojima je riječ su navedene u sljedećem izvoru: Huskins, J., *Quality work with Young People*, Sweden, 1996, page 80.

Sava KOVAČEVIĆ

CONCEPTUAL FRAME AND ROLE OF INFORMAL EDUCATION IN THE TEACHING PROCESS

Informal education in the teaching process in Montenegro is very popular, due to increasing understanding that the process of lifelong learning is impossible without a combination of formal and informal education. The author of this paper explains the importance of different models and methods of informal education, pointing to the need to incorporate it into a formal education system with a view to continuous knowledge acquisition. Special emphasis is placed on the past use of informal education in our country, in terms of participation, engagement and contribution of international organisations in this regard. Finally, the author's intention is to point to the important role of all these organisations and the need to provide for their joint activities to achieve good results in the field of permanent learning and improvement, producing competent and competitive individuals.

Key words: *social education, formal and informal education, competent education, lifelong learning*