

REČVIŠE

03

BROJ

BESPLATAN PRIMERAK

DECEMBAR 2007

TEMA BILTENA:

Celoživotno UČENJE I NEFORMALNO OBRAZOVANJE

OVAJ BILTEN PUBLIKOVAN JE UZ PODRŠKU MINISTARSTVA ZA SPOLJNE POSLOVE KRALJEVINE DANSKE
U OKVIRU NEIGHBORHOOD PROGRAMA, A PREKO SEE RAN MREŽE



Sadržaj

UVOD	2
LISABONSKA STRATEGIJA I CELOŽIVOTNO UČENJE	3
KLJUČNE KOMPETENCIJE ZA CELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE – KLJUČ ZA INTEGRACIJU SRBIJE U ZAJEDNIČKI EVROPSKI OBRAZOVNI PROSTOR	7
CENTAR ZA OMLADINSKI RAD I OBRAZOVANJE MLADIH	12
OD TEORETIČARA DO PRAKTIČARA – NOVI NAČINI UČENJA –	16
SMANJENJE SIROMAŠTVA KROZ NEFORMALNO OBRAZOVANJE	19
NS TELECENTAR - PRIMER PRIMENE KONCEPTA CELOŽIVOTNOG UČENJA U PRAKSI	22
TRENING ASERTIVNOSTI KAO SREDSTVO LIČNOG RAZVOJA I UNAPREĐENJA VEŠTINA KOMUNIKACIJE SA DRUGIM LJUDIMA	26
KORISNI LINKOVI	30
O NOVOSADSKOM HUMANITARNOM CENTRU	31

IMPRESUM

Izdavač

**Novosadski humanitarni centar
(NSHC)**

Adresa izdavača

**Trg mladenaca 6,
Novi Sad, Srbija
Tel/Fax: + 381 21 524 184, 524 134,
524 331
nshc@eunet.yu www.nshc.org.yu**

Za izdavača

**Danijela Korać-Mandić
Perica Mandić**

Urednik izdanja

Milena Ćuk

Autori tekstova:

**Bojan Kočiš, Branka Kresoja,
Isidora Isakov, Ivan Stojilović,
Jelena Ranković, Milena Ćuk**

Lektor

Milan Ajdžanović

Dizajn korica i priprema

za štampu

Predrag Nikolić

Štampa

**LitoStudio Novi Sad,
decembar, 2007.**

Tiraž

500



TEMA BILTENA:

Celoživotno UČENJE I NEFORMALNO OBRAZOVANJE



UVOD

Pred Vama se nalazi treći broj biltena „Reč više“, namenjen nastavnom i stručnom osoblju srednjih škola, aktivistima omladinskih organizacija i svima koji žele da budu dobro informisani o savremenim tokovima u oblasti obrazovanja i položaja mladih.

Tema ovog broja je Celoživotno učenje i neformalno obrazovanje. Živimo u svetu koji se brzo razvija i u veku koji je proglašen vekom znanja. Da bismo postali i ostali deo savremenih tokova u društvu, neophodno je da konstantno učimo i usvajamo veštine potrebne za bolje snalaženje, kako u ličnom, tako i u profesionalnom životu. Znanja koja dobijamo u sistemu formalnog obrazovanja uglavnom nisu dovoljna da odgovorimo na sve izazove koje savremeno društvo postavlja pred nas. Zato se neformalno obrazovanje i učenje tokom celog životnog veka posmatraju kao važan segment našeg ličnog razvoja i napretka. Programi neformalnog obrazovanja naročito su važni za ugrožene i marginalizovane grupe, jer je obrazovanje ključni faktor u borbi protiv siromaštva.

Izdavanjem biltena „Reč više“ želimo da doprinesemo unapređenju obrazovanja u Srbiji kroz razmenu znanja i iskustava između pojedinaca, institucija i organizacija koje se bave pitanjima obrazovanja i brige o mladima, i na taj način približimo škole mladim ljudima, a obrazovni sistem njihovim potrebama.

Milena Ćuk, NSHC

LISABONSKA STRATEGIJA I CELOŽIVOTNO UČENJE

IVAN STOJILVIĆ,
MEĐUNARODNA MREŽA POMOĆI – IAN, BEOGRAD

“Ako planirate godinu dana unapred, zasadijte kukuruz. Ako planirate deset godina unapred, zasadijte drveće. Ako planirate za ceo život, podučavajte i obrazujte ljude”

Kineska poslovica, Guanze (oko 645. p.n.e.)

LISABONSKA STRATEGIJA

Uvod

Lisabonska strategija (poznata i pod nazivom Lisabonska agenda) dogovorena je na Savetu Evrope u Lisabonu 2000. godine. EU¹ je zacrtala strateški cilj da “do 2010. postane najkonkurentnija i najdinamičnija privreda sveta utemeljena na znanju, sposobna za održiv privredni rast s većim brojem i kvalitetnijim radnim mestima te većom socijalnom kohezijom” (European Council, 2000). Strategija je obuhvatala opsežni program reformi. Bio je to odgovor na globalne izazove, posebno na napredak SAD u “novoj” privredi zasnovanoj na znanju i na dominaciju u informatičkim i komunikacijskim tehnologijama (ICT) s obzirom na pojedinačne evropske privrede. Međutim, ostvarivanje tog cilja zahtevalo je pripremu za prelazak na privredu i društvo koji su utemeljeni na znanju.

Cilj postavljen u Strategiji zahteva promenu sistema edukacije i treninga širom Evrope, pre svega kroz modernizaciju i unapređenje. Saradnja u oblasti edukacije i treninga podrazumeva dogovor zemalja članica EU oko tri glavna cilja koja se moraju dostići do 2010. godine:

- unapređenje kvaliteta i efikasnosti sistema edukacije i treninga u okviru EU,
- obezbeđivanje lake dostupnosti ovih sistema,
- otvaranje edukacije i treninga i za druge zemlje van EU.

¹ Evropska unija

Savet Evrope je u proleće 2005. godine uneo izmene u Lisabonsku strategiju, u kojoj su prioriteti usmereni na lični i profesionalni razvoj i zapošljavanje.

Kopenhaška deklaracija²

Kopenhaški proces je iniciran novembra 2002. godine, usvajanjem Deklaracije o unapređivanju evropske saradnje u oblasti stručnog obrazovanja i obučavanja (SOO). I ovaj proces je deo Lisabonske strategije, u kojoj SOO ima značajnu ulogu u ostvarivanju koncepta doživotnog učenja i razvoja visokokvalifikovane radne snage, koja će biti u stanju da ostvari cilj EU da ima najkonkurentniju i najdinamičniju privredu u svetu. Neophodno je pojačati kvalitet i atraktivnost SOO u pravcu formiranja kvalifikovane, prilagodljive i pokretljive radne snage u evropskim okvirima. Osnovni ciljevi Deklaracije jesu: jačanje evropske dimenzije u SOO; jedinstven okvir za transparentnost kvalifikacija i kompetencija; uporedivost i priznavanje kvalifikacija, uključujući uvođenje sistema transfera kredita za SOO, i osiguranje kvaliteta u SOO.

CELOŽIVOTNO UČENJE (ENGL. LIFELONG LEARNING)

Uvod

Filozofija učenja tokom celog života nije ni u kom slučaju modernijeg datuma. Drevna društva širom sveta isticala su potrebu za učenjem od kolenke do groba. Danas u 21. veku iznova se nalazimo među onima koji na sav glas propagiraju značaj celoživotnog učenja. Ono što je očito jeste da se kontekst celoživotnog učenja promenio i da je utopijska i plemenita vizija koja je do sada karakterisala celoživotno učenje sada postala neizbežan

² Izvor: <http://www.logos.org.yu/htm%20strane/Sta-treba-da-znamo-o-EU3.htm>

vodič i organizacioni princip obrazovnih reformi. Danas je to nezamenljivo oruđe koje obrazovanju omogućava da se suoči sa svojim mnogobrojnim aktuelnim i novonastajućim izazovima.

U današnje vreme čoveku nisu dovoljne iste one životne i radne veštine koje je posedovao pre pet godina. Sposobnost da se nauči da se uči, rešavanje problema, kritičko poimanje stvari i anticipatorno učenje – samo su neke od suštinskih veština i sposobnosti potrebnih svima, u vremenu kada 60% profesija i poslova koje bi otprilike trebalo obavljati u naredne dve decenije još uvek nije poznato³.

Celoživotno učenje podrazumeva da se građanima pruži prilika za učenjem u svim starosnim dobima i brojnim kontekstima: na poslu, kod kuće i kroz aktivnosti u toku slobodnog vremena, a ne samo uobičajenim putem kao što je škola i visoko obrazovanje. Celoživotno učenje predstavlja krajnji ishod informatičke pismenosti.

Celoživotno učenje pokriva mnoga polja, od opšteg obrazovanja do stručnog usavršavanja, od potreba mladih do potreba starih kao i potreba zaposlenih i nezaposlenih. Celoživotno učenje podrazumeva različite nivoe učenja (formalno, neformalno, informalno) i bavi se mnogim poljima: treningom trenera, osnovnim veštinama, integracijom informatičkih i komunikacionih tehnologija, efikasnošću ulaganja, učenjem stranih jezika, celoživotnim vođenjem, fleksibilnošću sistema kako bi učinili učenje dostupnim za sve, mobilnošću, građanskim vaspitanjem, itd.

Jedan od razloga zbog kojih je celoživotno obrazovanje postalo vrlo značajno jeste ubrzan naučni i tehnološki razvoj. Uprkos dužini trajanja osnovnog, srednjoškolskog i univerzitetskog obrazovanja (14-18 godine u zavisnosti od zemlje), znanje i veštine koji se steknu tom prilikom nisu dovoljni za profesionalnu karijeru koja obuhvata tri ili četiri decenije. Evropska unija usvojila je u oktobru 2006. dokument pod nazivom "Nikada nije kasno da se uči". Ovaj [dokument preporučuje celoživotno učenje kao suštinu ambicioznog projekta Lisabon 2010](#), na osnovu koga bi celokupna Evropska unija trebalo da postane područje učenja.

3 Izvor: Revisiting Lifelong Learning for the 21st Century.



Šta je celoživotno učenje?

Reći da ljudi uče celog života znači potvrditi činjenično stanje. Učimo svakog dana, manje ili više intenzivno. Nekada to činimo namerno dok su ponekad procesi učenja neplanirani; vrlo često neizbežni. Život bez neprestanog učenja je nezamisliv. Čak i organizovanje naših dnevnih aktivnosti podrazumeva stalno učenje. Zapravo, mi učimo više i češće nego što znamo. Manje je očigledna pretpostavka da se celoživotno učenje može unaprediti ili na neki način organizovati, teza koja se često implicitno iznosi u prilog celoživotnom učenju kao perspektivnoj ideji u obrazovnoj politici i obrazovnim pristupima.

Celoživotno učenje obuhvata čitav spektar formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja. Ono uključuje i aktivno učestvovanje u građanskom društvu, ličnu ispunjenost i socijalnu inkluziju kao i aspekte koji se tiču zaposlenja. Principi koji potkrepljuju celoživotno učenje i utiču na njegovu uspešnu primenu ističu usredsređenost na onoga koji uči, značaj jednakih mogućnosti i kvalitet i značaj mogućnosti učenja.

Celoživotno učenje i ugrožene grupe

Obrazovne metode i treninzi igraju važnu ulogu u održavanju demokratskih društava u Evropi. Svi građani trebalo bi da imaju ravnopravan pristup obrazovanju i treninzima. Nacionalne strategije koje se odnose na edukaciju i trening moraju takođe obratiti pažnju na pitanja koja se tiču ravnopravnih mogućnosti (npr. jednakost polova) i usredsređenosti na određene grupe, kako bi doprinele da mogućnosti celoživotnog učenja budu zaista dostupne svima, naročito onima kod kojih postoji opasnost isključivanja, poput ljudi sa niskim zaradama, s invaliditetom, nacionalnih manjina i imigranata, onih koji su rano napustili školu, samohranih roditelja, nezaposlenih, roditelja koji su vraćeni na tržište rada, radnika s niskim obrazovanjem i nivom obučenosti, ljudi koji nisu na tržištu rada, penzionera (uključujući starije radnike) i bivših prestupnika. Ovakav odabir grupa ne bi trebalo da se odnosi samo na ljude u ugroženim urbanim sredinama, već i na one u seoskim sredinama koji možda imaju posebne potrebe kada je u pitanju učenje⁴.

4 Official Journal of the European Communities, 14.6.2002.

ISKUSTVO NEVLADINE ORGANIZACIJE U SPROVOĐENJU PROGRAMA CELOŽIVOTNOG UČENJA

IAN – Međunarodna mreža pomoći – jeste domaća nevladina organizacija osnovana 1997. tokom rata na teritoriji bivše Jugoslavije. Veliki broj izbeglica koji su ostale bez svojih domova podstakle su mnoge međunarodne i lokalne organizacije na pružanje humanitarne pomoći ovim ljudima. IAN je shvatio da će nekoliko građanskih ratova na ovoj teritoriji ostaviti snažne dugoročne posledice na mentalno zdravlje svih ljudi, a naročito izbeglica i interno raseljenih lica koji su u tom trenutku pretrpeli najveći pritisak.

Vizija IAN-a je da region jugoistočne Evrope bude oporavljen od posledica rata i političkog nasilja i da postane civilno društvo gde se poštuju ljudska prava svih ljudi.

IAN podržava osobe čija se ljudska prava krše i druge marginalizovane i ranjive grupe da razviju svoje potencijale za život u miru dostojan čoveka.

Kontakt podaci **Međunarodne mreže pomoći**
Admirala Geprata 10
11000 Beograd, Srbija
tel: 011 3617 197, 011 3617 205 , 011 3617 243
fax: 011 3617 243
e-mail: office@ian.org.yu

Od 2001. godine IAN sprovodi programe edukacije za ugrožene grupe. U početku su to bili kursevi računara namenjeni za decu iz izbegličkih kampova u Beogradu i okolini. U proteklih šest godina IAN je samostalno ili pomoću partnera iz mreže Telecentara razvio sertifikovanu školu računara, engleskog jezika, socijalnih veština i preduzetništva. Kursevi su dizajnirani na fleksibilan način koji omogućava jednostavno kombinovanje i prilagođavanje specifičnim potrebama pripadnika raznih ugroženih grupa: izbeglim i raseljenim licima, osobama sa hendikepom, žrtvama torture, nezaposlenim, Romima, maloletnim delikventima, osobama sa HIV-om, itd. U proteklih šest godina održali smo 4365 besplatnih kurseva za 2051 korisnika. Pripadnici određenih ugroženih grupa nisu

odvojeni od drugih grupa ili od polaznika koji pohađaju komercijalne kurseve. U svakoj od edukativnih grupa istovremeno se nalaze pripadnici raznih grupa, čime se postiže inkluzija i uspostavljanje nove socijalne mreže i sa drugim grupama.

Kursevi su razvijeni u skladu sa preporukama Lisabonske konvencije o „ključnim kompetencama“ koje je potrebno razviti među stanovništvom Evropske unije⁵:

1. Numerička i funkcionalna pismenost,
2. Osnovne kompetence u matematici, nauci i tehnologiji,
3. Poznavanje stranih jezika,
4. ICT veštine,
5. Socijalne veštine,
6. Preduzetništvo,
7. Opšta kultura.

Edukativni program je usaglašen i sa Strategijom za smanjenje siromaštva, u kojoj je kao jedan od efikasnih mehanizama za smanjenje siromaštva ugroženih grupa navedeno podizanje edukativnog nivoa.

Navedeni kursevi imaju višestruke efekte:

- poboljšanje znanja i veština koja se zahtevaju u savremenoj ekonomiji. Jedan od ciljeva programa je omogućavanje da se pripadnici ugroženih grupa uključe u savremene tokove i steknu veštine i znanja koji će ih učiniti konkurentnim na lokalnom tržištu rada.

- podsticanje motivacije i aktivnog traženja posla. Često se detektuje nizak nivo motivisanosti i želja da se traži novi/bolji posao. Programi su dizajnirani da motivišu učesnike da aktivnije traže posao

- poboljšanje psihološkog statusa – dobijeni rezultati ukazuju da participiranje u edukativnim kursevima dovodi do generalnog poboljšanja psihološkog statusa učesnika, sniženja nivoa emocionalne nestabilnosti i destruktivne agresivnosti, ali i značajno višeg nivoa savesnosti. Dalje, znatno je umanjena sklonost da se za lične poteškoće okrivljuju drugi i nesrećne okolnosti. Najznačajnije promene su registrovane u doživljaju sopstvenih kompetencija, pre svega profesionalnih. Polaznici

se osećaju znatno kompetentnijim i sposobnijim u profesionalnom pogledu i pokazuju mnogo veći stepen namere da se angažuju u traženju posla

- Najzad, stopa zapošljavanja nezaposlenih osoba koje učestvuju u složenim edukativnim kursevima iznosi od 30 do 50%.

O AUTORU:

Ivan Stojilović (1974) diplomirao je psihologiju na Filozofskom fakultetu u Beogradu kao i slikarstvo na Fakultetu likovnih umetnosti u Beogradu. Edukovan je u REBT terapiji. Član je Udruženja likovnih umetnika Srbije. Posедуje Advanced Certificate in Online Learning (CIPD). Autor je više trening programa u oblasti socijalnih veština i rada na računarima. Koordinator je edukativnog odseka IAN-a (IAN Telecentar).

⁵ Official Journal of the European Communities, 14.6.2002

KLJUČNE KOMPETENCIJE ZA CELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE

– KLJUČ ZA INTEGRACIJU SRBIJE U ZAJEDNIČKI EVROPSKI OBRAZOVNI PROSTOR

JELENA RANKOVIĆ,
GRUPA "HAJDE DA...", BEOGRAD



... osamdesetdvođodšnja baka pohađa kurs rada na računaru...

... mladić, dete razvedenih rođitelja, napustio školu u 16. godini, više puta privođen zbog lakših krivičnih dela; po preporuci socijalnog radnika priključio se programu omladinskih razmena i volonterski učestvovao u organizovanju turističkih aranžmana za mlade. Po završetku projekta, vratio se u svoju zemlju i upisao turističku školu...

... učeni/e četvrtog razreda, u jednoj kanadskoj osnovnoj školi, uče se veštinama vršnjačke medijacije u situacijama konflikta...

... članovi/ce društva za pomoć osobama sa mentalnim hendikepom, koji/e su izašli/e iz sistema formalnog školovanja, kroz radioničarski način rada obnavljaju i proširuju znanja koja su stekli/e u školi; ustanovljeno je da je to najefikasniji način da se spreči spontano zaboravljanje gradiva, usled njegove neupotrebe...

Kada se na internet pretraživač Yahoo! ukucaju reči «non-formal education» (neformalno obrazovanje), dobijamo podatak da postoji oko 31.800.000 referenci na ovu temu. O njenom značaju govori ne samo činjenica da barem po jedan sajt o neformalnom obrazovanju imaju i zemlje poput Nepala, Kambodže, Bangladeša, Zimbabvea, Tajlanda već i podatak da se broj referenci za samo godinu i po dana upetostručio!

Jedna od najjednostavnijih, ali i najboljih definicija neformalnog obrazovanja na koju smo do sada naišli jeste ona koja o ovom fenomenu govori kao o «svakoj organizovanoj edukativnoj aktivnosti, koja nije deo formalno-obrazovnog sistema» i, dalje, kao o «jednostavnom i fleksibilnom vidu učenja, dizajniranom tako da izađe u susret potrebama učenika/ce, te se može desiti bilo gde (eng. life-wide learning) i u bilo kom životnom dobu (eng. life-long learning)».

Formalno obrazovanje

(eng. *Formal education*)

podrazumeva obrazovne procese koji se odigravaju unutar formalno-obrazovnog sistema, hijerarhijski strukturisanog (od osnovnih škola do fakulteta), koji u svom krajnjem ishodu vode sticanju određenih zvanja i diploma.

Informalno obrazovanje

(eng. *Informal education*)

podrazumeva različite, uglavnom individualne, obrazovne aktivnosti samoinicirane od strane osobe koja uči ili spontano sticanje različitih iskustava i znanja tokom života (od učenja kod kuće putem elektronskih medija i interneta, do sticanja različitih znanja u kontaktu sa drugim ljudima u procesu socijalizacije).

Neformalno obrazovanje

(eng. *Nonformal education*)

do danas ne postoji opšteprihvaćena definicija, većina autora, istraživača i praktičara složila bi se da, kada govorimo o neformalnom obrazovanju, imamo na umu: organizovane i planirane obrazovne aktivnosti koje podstiču individualno i društveno učenje, pružaju sticanje različitih znanja, veština, razvoj stavova i vrednosti, koje se dešavaju van sistema formalnog obrazovanja, koje su komplementarne formalnom obrazovanju, u kojima učimo dobrovoljno, a dizajnirane su i izvedene od strane obučanih i kompetentnih edukatora.

Preuzeto iz teksta Centar za omladinski rad i obrazovanje mladih Isidore Isakov

Grupa «Hajde da...» afirmacijom neformalnog obrazovanja u Srbiji i regionu aktivno se bavi od svog nastanka – kako kroz projekte i kampanje čiji je ovo glavni cilj, tako i dajući svojim radom primer dobre prakse u ovoj oblasti.

Dve su velike grupe pitanja sa kojima smo se, baveći se ovom problematikom, do sada susretali:

– koji su sve aspekti prepoznavanja neformalnog obrazovanja (formalna i socijalna rekognicija, kvalitet, standardizacija i validacija – programa, edukatora i ishoda učenja, itd.),

– u kojim sve sferama društvenog života neformalno obrazovanje može da ima primenu (lični i društveni razvoj, zapošljavanje, resocijalizacija, ravnopravnost svih socijalnih kategorija, mirovno obrazovanje, interkulturalno učenje i dr.).

Poslednjih godina se, kao jedan od mogućih odgovora na ova pitanja, u evropskim obrazovnim krugovima sve češće koristi termin ključnih kompetencija za celoživotno obrazovanje (eng. *key competences for life-long learning*). O čemu se radi?

KAKO SE RODILA IDEJA O KLJUČNIM KOMPETENCIJAMA?

U novembru 2005. godine, Evropska komisija je predstavila dokument (eng. *“Key Competences for Lifelong Learning – A European Reference Framework”*) kojim se preporučuje uvođenje koncepta ključnih kompetencija za celoživotno obrazovanje, kao prvog obuhvatnog referentnog okvira, koji treba da potpomogne debate, reforme nastavnih programa i razvoj strategija celoživotnog obrazovanja na nacionalnim nivoima. Ovaj dokument je usvojen od strane Evropskog parlamenta i Saveta Evrope u decembru 2006. godine. Po njemu, kompetencija se definiše kao složaj znanja, veština i stavova, a ključne kompetencije su one među njima koje bi svako od nas trebalo da stekne tokom obaveznog formalnog obrazovanja i dalje razvija kroz neformalno obrazovanje. Ključne kompetencije su, nadalje, opažene kao neophodne za samoafirmaciju i lični razvoj, aktivno korišćenje građanskih prava i sloboda, ravnopravnu uključenost u društvene tokove i zapošljavanje.

ŠTA EVROPSKI REFERENTNI OKVIR PREDVIĐA?

Gorepomenuti evropski dokument zamišljen je kao «alatka» koja sve zemlje na koje se on odnosi obavezuje da:

- a) razviju takav formalno-obrazovni sistem koji svim mladim ljudima omogućava da razviju ključne kompetencije do nivoa koji ih čini opremljenim za snalaženje u svetu odraslih i koji će činiti dobru osnovu za dalje učenje i rad;
- b) poklone adekvatnu pažnju razvoju mera

- podrške onim mladim ljudima koji, zbog ličnih, socijalnih, kulturalnih ili ekonomskih okolnosti, nemaju jednaku šansu da se školuju;
- c) omoguće odraslima da dalje, tokom čitavog života, razvijaju stečene ključne kompetencije, sa posebnim fokusom na one ciljne grupe koje su na nacionalnom, regionalnom i/ili lokalnom nivou identifikovane kao prioritete (npr. odrasle osobe kojima je potrebna dokvalifikacija ili prekvalifikacija);
- d) obezbede odgovarajuću infrastrukturu, neophodnu za nastavak obrazovanja odraslih (paralelno sa radnim odnosom), kao i procedure validacije i evaluacije;
- e) uspostave koherentan odnos između zapošljavanja, socijalne, kulturalne i ostalih politika, kao i da podrže socijalna partnerstva i saradnju svih interesnih grupa.

KOJE SU TO KOMPETENCIJE KLJUČNE?

Evropski referentni okvir izdvaja osam ključnih kompetencija:

1. komunikacija na maternjem jeziku,
2. komunikacija na stranim jezicima,
3. matematička kompetencija i osnovne naučne i tehničke kompetencije,
4. numerička kompetencija,
5. učenje kako se uči,
6. društvene i građanske kompetencije,
7. inicijativnost i smisao za preduzetništvo,
8. kulturalna svest i izražavanje.

Sve kompetencije se smatraju međusobno jednako važnima, s obzirom na to da svaka od njih doprinosi uspešnom snalaženju u društvu koje se bazira na znanju. Neke od kompetencija se preklapaju i

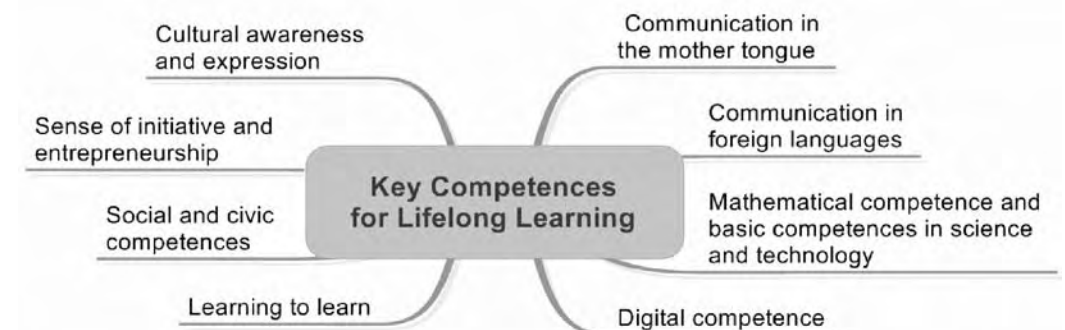
sadejstvuju jedne sa drugima. Na primer: osnovne jezičke kompetencije, kao i one koje se odnose na književnost, operacije sa brojevima i upotrebu informacionih tehnologija, čine bazu za učenje; isto tako, učenje kako se uči predstavlja osnovu svih oblika učenja.

Referentni okvir se može primeniti i na mnoge složene sposobnosti, poput kritičkog mišljenja, inicijativnosti, rešavanja problema, preuzimanja rizika, procesa donošenja odluka, vladanja sopstvenim osećanjima i dr. Sve one igraju značajnu ulogu u svakoj od osam ključnih kompetencija.

KAKVA JE VEZA KLJUČNIH KOMPETENCIJA SA NEFORMALNIM OBRAZOVANJEM?

Na najopštijem nivou tri su glavna polja gde vidimo primenu ključnih kompetencija: obrazovanje, zapošljavanje i omladinski rad. Ostavimo, za ovu priliku, poslednje dve po strani; prihvatimo, nadalje, aktuelnu evropsku podelu obrazovanja na formalno, neformalno i informalno. Formalno obrazovanje, svakako, ima svoje mesto u svakom društvu, a informalno je, rekli bismo, još praktično potpuno neafirmisano i prilična je nepoznanica – barem u Srbiji.

Stavimo, dakle, u fokus – neformalno obrazovanje. U tom smislu, osnovna funkcija ključnih kompetencija jeste da pomognu kod opisa ishoda učenja u neformalno-obrazovnom kontekstu. Naime, koristeći jezik ključnih kompetencija, koji sve više ulazi u upotrebu kao unificirani «evropski jezik» u sferi obrazovanja, stvaramo uslove za poređenje iskustava učenja stečenih u različitim sredinama. Tako, nakon svakog treninga, seminara, studentske





posete, volonterskog angažmana ili slične neformalno-obrazovne aktivnosti, učenik/ca, samostalno ili uz pomoć mentora/ke, procenjuje koje je od kompetencija usavršio/la i u kojoj meri. Većina kratkoročnih edukacija ne pokriva čitav spektar kompetencija i pruža priliku polaznicima/cama da unaprede samo neke od njih. Ne treba, međutim, gubiti iz vida povezanost i međuzavisnost kompetencija: tokom svake neformalno-obrazovne aktivnosti neke od kompetencija biće u većoj meri unapređene, ali će se to u izvesnoj meri odraziti i na sve ostale od njih.

U Evropi se već uveliko radi i na razvoju i uvođenju u redovnu upotrebu različitih «instrumenata» kojima se meri i dokumentuje razvoj pojedinih kompetencija tokom čitavog života – od jedne do druge obrazovne aktivnosti. Jedan od njih je i Youthpass (www.youthpass.eu), namenjen mladima koji učestvuju u različitim neformalno-obrazovnim aktivnostima, a tu je i Youth Portfolio

– sličan instrument, samo osmišljen za omladinske radnike/ce i lidere/ke (www.coe.int/youthportfolio). Ova dva instrumenta su svakako veoma dobri primeri kako ishodi neformalnog učenja mogu biti vrednovani i prepoznati.

Ovakav pristup (definisane ključnih kompetencija, osmišljavanje instrumenata kojima se ishodi učenja mere i evidentiraju) vraća nas na početak ove priče: ukoliko uspemo u tome da postavimo merila kvaliteta i standardizujemo neformalno-obrazovne programe, edukatore/ke i ishodi učenja, otvorićemo put ka formalnom i socijalnom prepoznavanju neformalnog obrazovanja! Na taj način ono za obične ljude više neće biti «nešto neregularno», «kupovina diplome», «nešto zabranjeno», «upis preko veze», «ono gde nema obuke»; istovremeno, sertifikati koje steknemo na omladinskim razmenama, letnjim školama i kampovima, treninzima i obukama koje pohađamo vikendima i u poslepodnevnim časovima, postaće

GRUPA «HAJDE DA...» započela je sa radom aprila 1999. godine, kao inicijativa grupe studenata psihologije, sa ciljem da svoja profesionalna znanja iskoriste u rešavanju društvenih problema. Grupa je formalno registrovana kao nevladina organizacija u novembru iste godine.

MISIJA Grupe «Hajde da...» jeste osnaživanje pojedinca/ke da razvija svoje potencijale, ostvaruje skladnije odnose sa drugima i drugačijima i aktivno učestvuje u stvaranju humanijeg društva.

PROGRAMSKI SEKTORI U OKVIRU GRUPE «HAJDE DA...»

• **Centar za treninge i neformalno obrazovanje** – funkcioniše zahvaljujući nacionalnom timu, koji broji 32 trenera/ice. Osobnost Trenerskog tima Grupe «Hajde da...» i ono po čemu smo poznati jeste interaktivan i participativan pristup, programi koji su dizajnirani tako da odgovore na potrebe konkretne ciljane grupe, kao i po značajnom iskustvu koje treneri Grupe «Hajde da...» imaju i na evropskom nivou.

• **Omladinski program** – Grupa «Hajde da...» kao ključnu podršku koju je potrebno pružiti mladima generalno, mladim liderima i omladinskim

organizacijama u Srbiji vidi davanje šanse svima njima da istraže svoje mogućnosti vezane za aktivnu participaciju u društvu i lokalnoj zajednici. U okviru ovog sektora realizovali smo brojne edukativne i iskustvene programe, kampove, letnje škole, omladinske razmene u zemlji i inostranstvu. Tokom godina smo i direktno radili na pružanju podrške procesu kreiranja Nacionalne politike za mlade u Srbiji.

• **Sektor za interkulturalno učenje i mirovno obrazovanje** – Za nas interkulturalno obrazovanje predstavlja proces sticanja iskustava, znanja, veština i negovanje vrednosti koje vode poštovanju različitosti u svakodnevnom životu. Ono podrazumeva i težnju da se upoznaju i učine vidljivim karakteristike različitih (sup)kultura, sa idejom da one čine jedno zajedničko društveno bogatstvo. Na tim vrednostima počivaju naši programi u ovoj oblasti, koji pored edukativne, imaju i funkciju da podignu svest korisnika/ca, a i šire javnosti o važnosti tolerancije i načinima da se ona promoviše i praktikuje u različitim situacijama i kontekstima.

Kontakt podaci:
email: hajdeda@eunet.yu

za biro rada i poslodavce podjednako relevantni kao i diploma zvanične srednje škole ili fakulteta. Činjenica da neformalno obrazovanje može da bude veoma kvalitetna i važna dopuna onome što smo tokom formalnog školovanja stekli – postaće vidljivija i stvorice se uslovi da neformalno obrazovanje konačno bude ono što mu i jeste jedna od osnovnih funkcija: alatka za postizanje promena u društvu.

REFERENCE:

1. Aids to reflection about Key Competences in Training Courses, version 270607
2. Marjanović, Marija et al. (2003): Neformalno obrazovanje – nevidljiva snaga društva, Grupa «Hajde da...», Beograd
3. Marković, D. et al. (2005): Neformalno obrazovanje u Evropi – korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG, Grupa «Hajde da...», Beograd

4. Mini-compendium on non-formal education, Directorate of Youth and Sport, Strasbourg, April 2007
5. Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 on key competences for life-long learning, Official Journal of the European Union, issued on 31.12.2006

O AUTORU:

Jelena Ranković, po obrazovanju psiholog, po zanimanju trenerica, aktivna je na projektima Grupe «Hajde da...» od 2002. godine. Do sada je učestvovala u realizaciji većeg broja treninga, radionica, omladinskih kampova i razmena, konferencija i drugih aktivnosti, na nacionalnom i međunarodnom nivou. Autorka je nekoliko članaka objavljenih u publikacijama Grupe «Hajde da...», kao i u strukovnim biltenima i časopisima, uglavnom na temu neformalnog obrazovanja.

CENTAR ZA OMLADINSKI RAD I OBRAZOVANJE MLADIH

ISIDORA ISAKOV,
CENTAR ZA OMLADINSKI RAD, NOVI SAD

NVO Centar za omladinski rad pojavio se na prostoru Vojvodine 2001. godine pod imenom „Proni Institut za socijalnu edukaciju“ sa univerzitetskim kursovima „Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici“, A i B nivoa. Ono što je specifično za ove kurseve jeste da su se sprovodili koristeći neformalnu metodologiju obrazovanja, a sa druge strane su formalno prepoznati diplomom Univerziteta u Jenčepingu (Švedska), Škola za obrazovanje i komunikaciju.

Univerzitetski kursevi su poslužili kao platforma za obnavljanje društvenog života u lokalnim zajednicama koji je bio pogođen postkonfliktnim stanjem u kojem su se našle sve bivše republike SFRJ u to vreme. Položaj mladih tada, može se reći, nije ni razmatran kao posebna tema od strane državnih organa (a delimično i od strane ostalih učesnika društva), a još manje se radilo na izgradnji društva i integraciji mladih u trenutna dešavanja. Ovom problemu mladih prišlo se sa možda najperspektivnije strane – osnažiti mlade da sami urade nešto za sebe. Kako se stanje na Balkanu menjalo, tako su se menjali i ciljevi obrazovnih programa. **Vremenom se fokus programa sa razrešenja konflikta i pomirenja mladih na ovim prostorima pomerio ka osnaživanju mladih putem društvenog obrazovanja (eng. social education).**

U svemu navedenom uveliko je prisutna metodologija neformalnog obrazovanja, kao deo koncepta učenja tokom celog života, bazirana na ličnoj motivaciji za učenjem i razvojem.

DRUŠTVENO OBRAZOVANJE I OMLADINSKI RAD

Društveno obrazovanje je svesni pokušaj da se ljudima omogući da dobiju za sebe znanja, veštine i osećanja neophodna za zadovoljenje svojih i tuđih razvojnih potreba. Ono se bazira na dva verovanja:

1. Svaka osoba ima prava na potpun emotivni, socijalni i intelektualni razvoj;
2. Društvo ima obavezu da osigura svakoj osobi pristup izvorima i mogućnostima koje omogućavaju takav razvoj.

Stavljanje društvenog obrazovanja u kontekst omladinskog rada podrazumeva da omladinski radnici/ce kao zadatak imaju postizanje promene kod mladih osoba sa kojima rade, kao i zajednice u kojoj rade, radi omogućavanja mladima da zadovolje svoje razvojne potrebe. U svom radu omladinski radnici/e promovisu vrednosti društvenog obrazovanja, koje su:

1. problem definiše osoba koja ga ima – odnosno mlada osoba je ta koja objašnjava svoj problem, a ne omladinski radnik/ca, a ova vrednost je poznata i kao „pravo na samoodlučivanje“;
2. videti dobro u svakome – treba prihvatiti osobe onakvim kakve jesu, a ne onakvim kakve bi mogle postati, s tim da je osnovno ovde ostati optimističan prema razvojnim potencijalima koje ima svaka mlada osoba;
3. iskrenost – u radu sa mladima bitno je tačno im reći šta se dešava, ne držati nešto pod tepihom, te kreirati sredinu otvorenosti gde osoba može da bude ono što jeste, te da može otvoreno da razgovara o svojim osećanjima;
4. doslednost – podrazumeva jasno definisane ciljeve, metode rada i evaluacije, a samom doslednošću izgrađuje se poverenje mladih sa kojima se radi;
5. fleksibilnost – različite osobe i situacije zahtevaju različit pristup, te bi omladinski radnici/e trebalo

da imaju širok izbor mogućih teorija i metoda za rad;

6. zdrav razum – osećanja u radu sa mladima jesu bitna, ali je potrebno zadržati i objektivnost;

7. sloboda izbora – pored odgovornosti omladinskih radnika/ca da mladoj osobi pruže podršku, mlada osoba mora imati slobodu da izabere da li će tu podršku prihvatiti ili ne, odnosno podrška mora biti tako ponuđena da mlada osoba može da odluči o njenom prihvatanju;

8. jednakost – potrebno je izgraditi odnos koji se bazira ne jednakosti, odnosno da odnos ne podrazumeva da je u njemu neko „vođa“ a neko „vođeni“;

9. poverljivost – mladi imaju vlasništvo nad svojim problemima; prenositi informacije moguće je jedino ukoliko je dobijena dozvola od mlade osobe.

Na osnovu našeg iskustva možemo da zaključimo da društveno obrazovanje sa svojim vrednostima te sama metodologija neformalnog obrazovanja umnogome doprinose kvalitetu naših programa, pa samim tim i ostvarenim rezultatima. Prvenstveno, atmosfera u kojoj radimo je takva da mladi dolaze zato što žele, zato što nemaju problem da iskažu svoje mišljenje i pitanje, te su samim tim već motivisani za učestvovanje u „promeni“. Iako je omladinski radnik/ca svestan/sna svojih odgovornosti i ima pripremljen plan, aktivnosti tokom jedne obrazovne radionice smenjuju se na prirodan način, prateći potrebe učesnika/ca, te celo iskustvo deluje spontano i nenametljivo.

Ono što svakako dobijamo jednim ovako koncipiranim obrazovnim programom jeste njegova veza sa realnošću u kojoj se mlada osoba nalazi. Mlada osoba sama definiše problem i njegov kontekst i time kreira ličnu vezu sa obrazovnim programom, stiče realno primenjivo znanje i veštine. Tokom rada mlada osoba iskustveno prolazi kroz sadržaj, shvata, kako svoj položaj u odnosu na problematiku tako i ostalih uključenih, razlikuje delove promene

koji zavise od nje same i od drugih, te preuzima odgovornost za sprovođenje te promene. Kako se ceo proces učenja nalazi u realnom konceptu i praktički je primenjiv, mlada osoba se upućuje na ostale učesnike društva, te na taj način u saradnji sa njima podstiče razvoj zajednice u kojoj živi, a sve sa ciljem zadovoljavanja sopstvenih razvojnih potreba, pa samim tim i razvojnih potreba drugih.

OSNOVNE STUDIJE „RAZVOJNI RAD SA MLADIMA U ZAJEDNICI“

Obrazovanje za omladinskog radnika/cu na prostoru Vojvodine počelo je putem univerzitetskih kurseva „Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici“, poznatijih kao A i B nivo. Program se bazira, uglavnom, na britanskom modelu obrazovanja za omladinske radnike/ce, a akreditaciju je omogućila Škola za obrazovanje i komunikaciju, Jenčeping Univerzitet (Švedska). Studenti su po završetku kursa dobijali sertifikat koji je nosio po 30 ECTS.

S obzirom na to da je naša namera bila da ovi kursevi postanu priznati i prepoznatljivi, te samim tim i deo formalno obrazovnog sistema u našoj državi, od ove godine su kursevi postali deo trogodišnjeg visokoobrazovnog programa pod nazivom „Razvojni rad sa mladima u zajednici“, a u čije se sprovođenje, pored Univerziteta Jenčeping i NVO Centra za omladinski rad, uključio i Univerzitet „Braća Karić“, Fakultet za trgovinu i bankarstvo „Janičije i Danica Karić“.

Program studija se sprovodi u potpunosti putem neformalne metodologije obrazovanja, koristeći se i vrednostima društvenog obrazovanja, a sa svrhom obrazovanja profesionalnih omladinskih radnika/ca. Osnovni cilj ovog programa jeste da omogući studentima/kinjama sticanje zvanja profesionalnih omladinskih radnika/ca u zajednici, koji će biti osposobljeni/e za rad u obrazovnim institucijama kao i neformalnim okruženjima, od predškolskog nivoa obrazovanja, škola, smeštaja za decu bez roditeljskog staranja, omladinskim klubovima, centrima za rad sa mladima, te lokalnim i međunarodnim vladinim i nevladinim organizacijama.

Po završetku studija studenti/kinje biće obučeni/ e da rade sa mladim ljudima i grupama u zajednici koristeći znanje, veštine i promovišući stavove u sledećim specifičnim zadacima:

- Planiranje i pravljenje programa obrazovnog rada sa mladima,
- Usvajanje brojnih socijalnih veština, te analitički i profesionalan pristup primeni omladinskog rada,
- Supervizija praktičara omladinskog rada u zajednici,
- Upravljanje strukturama unutar omladinskog rada u zajednici,
- Trening i obrazovanje omladinskih lidera i omladinskih radnika/ca u zajednici,
- Sprovođenje socioloških i razvojnih istraživanja,
- Razvijanje ličnih kapaciteta potrebnih za građenje profesionalnog stava u omladinskom radu,
- Usvajanje teoretskih znanja kroz praksu, promovisanje sistema vrednosti baziranih na direktnom radu sa mladim ljudima,
- Preuzimanje odgovornosti za lično delovanje, aktivno uključivanje u proces podizanja samosvesti i prihvatanja sopstvenih potreba i potreba drugih aktera u zajednici, koje je bazirano na stečenom znanju i veštinama,
- Iniciranje primene obrazovnih programa sa preventivnim uticajem na mlade ljude (održavanje različitih foruma, predavanja proisteklih iz interesa i potreba mladih ljudi u određenim zajednicama, planiranje i primena različitih kulturnih, umetničkih, sportskih i obrazovnih programa i projekata u skladu sa potrebama mladih ljudi u određenom društvenom okruženju),
- Istraživanje, identifikovanje, reagovanje na prepoznatu potrebu mladih ljudi u određenom društvenom okruženju,
- Sistematski monitoring, posmatranje i delovanje u skladu sa rezultatima razvojnih procesa u okviru ciljnih grupa,
- Razvijanje saradnje i podrške nezavisnim rešenjima zajedno sa mladima,
- Savetovanje,
- Didaktičko konceptualizovanje i planiranje obrazovnih programa,
- Vođenje većih i manjih grupa kroz razne konceptualizovane, razvojne i ciljno orijentisane projekte.

CENTAR ZA OMLADINSKI RAD

(vojvodina@forumsyd.org) jeste nevladina organizacija koja je aktivna na prostorima Vojvodine od 2001. godine u oblasti planiranog, sveobuhvatnog, sistemskog i profesionalnog rada sa mladima u cilju razvoja zajednice.

Svoje programe realizuje u Subotici, Novom Sadu i Kikindi, a pojedine aktivnosti u Bačkoj Palanci, Srbobranu i Bačkoj Topoli.

Misija Centra za omladinski rad jeste razvoj, sprovođenje i promovisanje omladinskog rada i politike za mlade sa ciljem poboljšanja položaja mladih u društvu. Ovo ostvarujemo kroz edukativne programe usmerene na lični i socijalni razvoj mladih, kao i kroz njihovo aktivno učešće u zajednici.

Jedan od strateških pravaca razvoja organizacije je i prepoznavanje, priznavanje i razvoj obrazovnih programa, što podrazumeva:

– sprovođenje i razvoj programa osnovnih studija za obrazovanje omladinskih radnika/ca „Razvojni rad sa mladima u zajednici“;

– promovisanje, prepoznavanje i priznavanje profesije omladinski radnik/ca;

– sprovođenje i razvoj neformalno obrazovnih programa sa osnovnim ciljem ličnog i socijalnog razvoja mladih;

– saradnja sa obrazovnim institucijama u zemlji i inostranstvu.

O AUTORU:

Isidora Isakov je omladinska radnica i koordinatorica za obrazovanje u Centru za omladinski rad. Daskoro je vodila A nivo kursa „Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici“; koordinatorica je programa Omladinski fond za podršku projektima koje vode mladi.

OD TEORETIČARA DO PRAKTIČARA – NOVI NAČINI UČENJA –

BOJAN KOČIŠ,
AIESEC, NOVI SAD

U današnjem svetu sve je veći problem naći posao i učiniti sebe primamljivijim na tržištu rada, gde vladaju surovi uslovi, a uspeh ostvaruju samo najbolji. Kako steći konkurentno znanje koje neće biti samo teorijsko, jedno je od pitanja sa kojima se susreću mnogi mladi danas. Jedan od načina za sticanje iskustava i znanja koja ne pišu u knjigama jesu rad u timu, rad na projektima, stručna praksa, seminari (konferencije), vebinari (webinari)¹, learning networks i sl. Po završetku školovanja mnogi ljudi shvate da imaju samo teorijsku osnovu i da je praksa, tj. njihov budući posao drugačiji i da zahteva znanja koja oni nisu naučili za vreme redovnog školovanja. Kako steći sva ta znanja koja su često nedostupna, bar na prvi pogled, iako mnogi žele da ih steknu? Jedan od načina je da se učlane u neku studentsku organizaciju kao što je AIESEC.

AIESEC je međunarodna platforma koja omogućava mladim ljudima da otkriju i razviju sopstvene potencijale kako bi imali pozitivan uticaj na društvo. Prisustvom na preko 1.100 univerziteta u 100 zemalja, AIESEC je najveća studentska organizacija na svetu. Kako bi postigli ovaj cilj, organizujemo više od 350 konferencija, pružamo preko 4.000 mogućnosti za stručnu praksu u inostranstvu i više od 5.000 leaderskih mogućnosti našim članovima svake godine. AIESEC ima inovativan pristup razvijanju mladih ljudi fokusirajući se na izgradnju ličnih mreža i istražujući njihovo usmerenje i ambicije za budućnost. Naše **partnerske organizacije**, kojih ima doslovno na hiljade iz svih oblasti, gledaju

¹ Informacione i komunikacione tehnologije unele su u praksu upotrebu mnogih engleskih reči i izraza koje nemaju adekvatan prevod na srpski jezik, te se koriste u izvornom obliku, kao što je webinar (prim. ured.)

na AIESEC kao na način da podrže razvoj mladih i pristupe mladim talentima iz celog sveta. Naši nekadašnji članovi su lideri u ovim organizacijama i u svom okruženju – koristeći iskustvo, veštine i unapređenu viziju koju im je AIESEC pružio da bi postali nosioci pozitivnih promena.

RAD U TIMU

Timsko iskustvo je neprocenjivo za svakog potencijalno zaposlenog i svakako je plus ako poslodavac zna da je ta osoba bila u nekom timu i da zna kako se treba ponašati, kakvi problemi mogu nastati i kako ih rešiti. U današnje vreme 99% radnih mesta podrazumeva rad u nekom timu bilo da on broji svega nekoliko ljudi, bilo da se radi o timu koji broji više desetina ljudi. Neke od veština koje ćete steći radom u timu jesu prodaja i marketing, strateško planiranje, budžetiranje/računovodstvo, odnosi sa javnošću, ljudski resursi, upravljanje projektima, javni nastupi i prezentovanje. U AIESEC-u sve što radimo, radimo kroz timove, bilo da organizujemo projekat na lokalnom nivou bilo da organizujemo internacionalne konferencije na koju će doći 500 ljudi iz 100 zemalja sveta.

PROJEKTI (ISKUSTVO VODEĆEG POLOŽAJA)

Često se u velikim kompanijama formiraju timovi koji će raditi na određenom projektu ili rešiti određeni problem. Vođa tog tima mora da ima znanja koja se tiču menadžmenta, ljudskih resursa, finansija, psihologije i još mnogih drugih oblasti. Mora da bude spreman da odgovori na izazove koji se pred njega postave kao što su pronalaženje

rešenja za određeni problem, vođenje projekta, upravljanje ljudima, delegiranje odgovornosti i slično. Kroz menadžment preko 600 kancelarija na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou, mi obezbeđujemo našim članovima svake godine preko 5.000 leaderskih pozicija. Ovime naši članovi stiču praktično iskustvo, kao i menadžerske i leaderske veštine.

KONFERENCIJE (SEMINARI)

Sve popularniji i zastupljeniji vid učenja odvija se putem konferencija (seminara). Polako već postaje teško razlučiti koji seminari su stvarno korisni, a koji ne; ipak ovo je jedan vid učenja koji je jako dragocen. Imamo priliku da u kratkom vremenskom periodu saznamo iskustva drugih ljudi i upoznamo se sa novim tehnologijama i znanjima iz oblasti koje nas interesuju. Kada spojimo tehnologiju i seminare, dobijemo **vebinare (webinare)**, tj. onlajn seminare koje možete pratiti putem internet veze i računara. Prednosti ovih seminara je što ne morate ići u zemlju gde je seminar i samim tim imate veći izbor, takođe troškovi su mnogo niži pošto nema troškova smeštaja. Neki univerziteti prepoznaju vrednost vebinara i čak postoje besplatni vebinari npr. na Masačusetskom institutu za tehnologiju (MIT). U AIESEC-u smo isto prepoznali vrednost seminara i konferencija ne samo kao načina učenja nego i kao jedan od načina za širenje mreže kontakata i upoznavanja novih ljudi koji imaju slična interesovanja. Na globalnom nivou organizujemo preko 350 konferencija godišnje za edukaciju i razvoj našeg članstva. Konferencije omogućavaju vežbe liderstva, raznovrsne treninge i razvijanje mreže kontakata.

LEARNING NETWORKS

Nadovezuju se na prethodnu temu i vebinare kao spoj tehnologije u učenja. Kroz virtuelnu i fizičku interakciju, learning networks omogućavaju ljudima različitih interesovanja da zajedno razvijaju svoje veštine, znanje i mreže kontakata u okviru interesnih tema. Primeri tema su CSR², održivost, HIV/AIDS, preduzetništvo. Naša mreža funkcioniše preko AIESEC.net-a, naše onlajn platforme za saradnju i komuniciranje. Sa preko 1.400 aktivnih zajednica (communities), 250.000 dokumenata,

² Corporate social responsibility.



10.000 pisama na forumima u toku jednog meseca, to je najveća i najaktivnija postavljena OpenACS³ platforma na svetu.

STRUČNA PRAKSA

Ona je jedno od svakako najvrednijih iskustava (i najcenjenijih). Praksa u stranoj zemlji može mnogo toga da kaže o vama i vašim sposobnostima: da ste osoba koja je spremna za izazove i nove situacije da ste spremni da se konstantno usavršavate, da se ne bojite izazova i dr. Mladi kod nas su posebno uskraćeni za ovo iskustvo i usled naše prošlosti i ekonomsko-političke situacije, a i usled nekih shvatanja koja su ostala od starijih generacija, pa još uvek ne shvatamo u potpunosti važnost ovog

³ Open Architecture Community System.

vida znanja. Studenti u državama Zapadne Evrope mnogo su mobilniji i već su navikli da nije neobično da počnete neki fakultet u jednoj zemlji, završite ga u drugoj i odete na praksu u trećoj. Praksa je najintenzivnije „iskustvo učenja“ koje pružamo i ona povezuje našu globalnu mrežu. Svake godine preko 4.000 naših članova ima izazovnu šansu da ode na stručnu praksu i živi i radi u stranoj zemlji na praksama iz oblasti menadžmenta, društvenog razvoja, informacionih tehnologija i obrazovanja.

➤ AIESEC

Šta je AIESEC?

AIESEC je globalna, apolitična, nezavisna i neprofitna organizacija vođena od strane studenata i diplomaca institucija visokog obrazovanja koji su zainteresovani za globalne teme, liderstvo i menadžment. AIESEC ne diskriminiše na rasnoj osnovi, prema boji kože, polu, seksualnoj orijentaciji, religiji, veroispovesti, nitii verskom, nacionalnom, etničkom i socijalnom poreklu.

Naša vizija

Mir i ispunjenje ljudskog potencijala.

Naš uticaj

Naša međunarodna platforma omogućava mladim ljudima da otkriju i razviju sopstvene potencijale kako bi postali lideri i imali pozitivan uticaj na društvo.

Način na koji radimo

AIESEC omogućava svojim članovima integrisano razvojno iskustvo koje se sastoji od leaderskih mogućnosti, stručnih praksi u inostranstvu, kao i učešća i učenja kroz globalno okruženje koje pružamo.

Kontakt

AIESEC Srbije
Ekonomski fakultet
Kamenička 6
11000 Beograd, Srbija

Telefon/fax: +381.11.2621.455
E-mail: office@aiesec.org.yu

1. Menadžment – prakse u oblastima administracije, finansija, računovodstva, marketinga, razvoja poslovanja, istraživanja tržišta, upravljanja projekata, PR (Public Relations) i HR (Human Resources);

2. Društveni razvoj – prakse u oblastima vezanim za nevladine organizacije koje obuhvataju ljudska prava, rad sa decom, zaštitu životne sredine i širok spektar tema u oblasti razvoja društva i društvenih zajednica;

3. Informacione tehnologije – prakse vezane za upravljanje i razvoj u oblastima veba (web-a), softvera, mreža i baza podataka. Ove prakse obuhvataju i različite tipove inženjeringa;

4. Edukacija – prakse se odnose na promociju i razvoj programa predavanja, kulturnog razumevanja i savetovanja u oblasti obrazovanja.

Možemo da zaključimo da će jedino osoba koja ima sva prethodno navedena iskustva i znanja ili bar većinu njih imati istinsku šansu za uspeh na profesionalnom planu. Samo oni koji budu videli važnost i prednosti ovih znanja mogu očekivati da se i dalje razvijaju i pronađu svoj poziv i zadovoljstvo u onome što rade, da budu pravi profesionalci. Još uvek smo ograničeni što se tiče nekih mogućnosti i šansi za usavršavanje ali nam se polako i ta vrata otvaraju tako da izgovori, a i vreme da se uključimo u trku za znanjem, polako ponestaju.

◀ O AUTORU:

Bojan Kočiš je student treće godine ekonomije na Ekonomskom fakultetu u Novom Sadu, smer Poslovni informacioni sistemi. U AIESEC-u radi kao potpredsednik za Komunikacije lokalne kancelarije Novi Sad. Interesovanja i oblasti u kojima bi želeo da se stručno usavršava su IT tehnologije, internet poslovanje i dizajn veb (web) aplikacija. U slobodno vreme se bavi planskim biciklizmom.

SMANJENJE SIROMAŠTVA KROZ NEFORMALNO OBRAZOVANJE

BRANKA KRESOJA,
NOVOSADSKI HUMANITARNI CENTAR, NOVI SAD

O NEFORMALNOM OBRAZOVANJU...

Usled brzih socijalnih i ekonomskih promena i razvoja nauke i tehnologije 60-ih i 70-ih godina XX veka javljaju se nove potrebe i postavljaju nova pitanja obrazovanju, psihologiji i sociologiji koja zahtevaju nova rešenja. Te potrebe formalno obrazovanje ne uspeva da prati u potpunosti. Upravo u tom periodu počinje razvoj neformalnog obrazovanja koje se odvija van formalnog obrazovanja, kao njegova dopuna ali ne i kao suprotnost. Uloga formalnog obrazovanja se time ne smanjuje. Naprotiv. Ono u delu nevladinog sektora koji se najviše bavi neformalnim obrazovanjem dobija kreativnog i fleksibilnog partnera.

Obrazovanje i usavršavanje uopšte, a posebno obrazovanje odraslih, danas se smatraju uslovom opstanka i razvoja modernih društava. Poslednja decenija u Evropi obeležena je brojnim naporima Evropske unije za stvaranje uslova za uspešan razvoj evropskih programa za obrazovanje i usavršavanje, koji se očituju u Bolonjskoj deklaraciji (1999), Lisabonskom Evropskom savetu (2000), Evropskom savetu u Barseloni (2001), Kopenhaškoj deklaraciji (2002), a sve u cilju postizanja strateškog cilja koji je Evropski savet postavio za Evropsku uniju – da postane najdinamičnija svetska ekonomija zasnovana na znanju. Upravo se u Kopenhaškoj deklaraciji navodi da su strategije za doživotno učenje i mobilnost od ključnog značaja za promovisanje zapošljivosti, aktivnog građanstva, društvene inkluzije i ličnog razvoja. Naglašava se takođe i nezamenljiva uloga socijalnih partnera u razvoju, vrednovanju i priznavanju stručnih kvalifikacija i kompetencija na svim nivoima.

Nekoliko osnovnih koncepata na kojima je neformalno obrazovanje zasnovano jesu: davanje jednakih mogućnosti svima, društvena uključenost, ravnopravnost, dobrovoljnost, fleksibilnost programa ali sa jasnim okvirom i programom. Neformalno obrazovanje je obrazovanje koje traje celog života, odnosno proces celoživotnog učenja i ličnog usavršavanja. Takođe, ono je veoma značajno kada je u pitanju obrazovanje odraslih, siromašnih, marginalizovanih društvenih grupa.

SIROMAŠTVO I OBRAZOVANJE

Veza između siromaštva i obrazovanja takođe je poznata: udeo siromaštva opada sa nivoom obrazovanja, a najveći rizik siromaštva imaju lica sa nezavršenom osnovnom školom. Ova veza posebno je isticana u Strategiji za smanjenje siromaštva u Srbiji, u kojoj se takođe navodi i to kako je u reformi obrazovanja neformalno obrazovanje neophodno uključiti kao značajnu podršku obrazovnim programima.

Uloga nevladinog sektora u borbi protiv siromaštva jedinstvena je i nezamenljiva. Niko do nevladin sektor nema tako razvijen osećaj potrebe da se protiv siromaštva treba boriti. U svetu, pa i kod nas, nosioci neformalnog obrazovanja su uglavnom nevladine organizacije.

ODGOVOR NSHC-A

Od svog osnivanja 1998. godine u programima Novosadskog humanitarnog centra (NSHC), pored neposrednog socijalno-psihološkog i direktnog rada na pomoći ugroženima, prioritet u biranju načina podrške zauzelo je obrazovanje. Posebna pažnja posvećivana je programima neformalnog obrazovanja koji su okrenuti ugroženim i marginalizovanim grupama kao što su nezaposleni, izbeglice i raseljena lica, Romi, stari, siromašni, obespravljeni i dr.

Po nama, ugroženi i siromašni ljudi imaju pravo na obrazovanje pre svih. Princip demokratičnosti u obrazovanju treba da im garantuje jednak pristup ako ne formalnom ono bar neformalnom obrazovanju unutar trećeg sektora. Izlaz iz siromaštva jeste obrazovanje na svim nivoima i u toku celog života pojedinca. Isto tako, smatramo ma koliko

obrazovanje bilo skupo, ono je najjeftiniji, najefikasniji način za borbu protiv siromaštva.

NSHC se bavi neformalnim obrazovanjem kao najracionalnijim i najefikasnijim rešenjem za siromaštvo i nezaposlenost u našem društvu. **Od 2000. godine kroz različite programe neformalnog obrazovanja edukovano je preko 6000 osoba – dece, mladih i odraslih:**

- Više od 1000 romske dece i omladine edukovano je kroz programe NSHC-a. Od 2000. godine NSHC kontinuirano sprovodi različite projekte podrške Romima, a kad je u pitanju obrazovanje, aktivnosti kojima se najviše bavimo su opismenjavanje, uključivanje dece u redovan školski sistem, podrška u školovanju i zdravstvena edukacija.
- Više od 700 radno sposobnih nezaposlenih lica, izbeglica i raseljenih lica i Roma edukovano je u oblasti preduzetništva.

Od 2001. godine NSHC se aktivno bavi i promocijom i razvojem preduzetništva, posebno kroz programe edukacije građana za osnivanje i vođenje sopstvenog malog ili srednjeg preduzeća. U toku dvomesečnih ciklusa edukacije (u trajanju od 90 sati) polaznici mogu da nauče kako da osnuju radnju ili sopstveno malo ili srednje preduzeće, kako da napišu poslovni plan, zatim finansijski i knjigovodstveno vode preduzeće, kako da upravljaju preduzećem itd.

- Više od 700 nezaposlenih lica, izbeglica i raseljenih lica, Roma, samohranih roditelja i ostalih građana edukovano je iz oblasti računara, engleskog jezika i životnih veština.

NSHC 2005. godine počinje sa realizacijom posebnog programa za obrazovanje odraslih i otvara **NS Telecentar** kao deo mreže Telecentara. Misija Telecentra je da promovise celoživotno učenje kao razvojnu priliku za sve građane, podstiče društveno uključivanje marginalizovanih grupa u proces celoživotnog učenja, prati najbolje svetske prakse u podučavanju i učenju, usvaja najviše standarde u obrazovanju, i razvija i sprovodi programe obuke u skladu sa potrebama tržišta rada. U okviru NS Telecentra razvijeni su Škola računara, Škola

engleskog jezika, Škola životnih veština i Škola preduzetništva. NS Telecentar je **međunarodno priznat ECDL Test centar** i kod nas naši polaznici mogu da steknu međunarodno priznate ECDL sertifikate za pokazano znanje u korišćenju personalnog računara.

- Više od 300 predstavnika vladinih i nevladinih institucija i organizacija edukovano je iz oblasti pisanja predloga projekta, projektnog menadžmenta, prikupljanja sredstava, zagovaranja i lobiranja i dr.
- Više od 200 volontera edukovano je za kućnu negu i pomoć u kući za starija lica, kao i rad sa romskom decom.
- 2100 pripadnika marginalizovanih grupa u Vojvodini prošlo je program edukacije edukatora o HIV-u i AIDS-u.
- 1270 pripadnika marginalizovanih grupa u Vojvodini prošlo je program edukacije o reproduktivnom zdravlju.

I još jednom – po nama, izlaz iz siromaštva jeste obrazovanje na svim nivoima i u toku celog života pojedinca.

Reference:

1. Deklaracija Evropskih ministara za stručno obrazovanje i usavršavanje i Evropske komisije, održana u Kopenhagu 29. i 30. 11.2002. godine, po pitanju poboljšanja evropske saradnje u stručnom obrazovanju i usavršavanju, („Kopenhaška deklaracija“)
2. Marjanović, Marija et al. (2003): Neformalno obrazovanje – nevidljiva snaga društva, Grupa "Hajde da...", Beograd
3. Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, 2003.
4. UNESCO (1972) *Learning to Be* (prepared by Faure, E. et al), Paris: UNESCO.

O AUTORU:

Branka Kresoja je koordinatorka u Novosadskom humanitarnom centru s višegodišnjim iskustvom u upravljanju projektima, istraživanju i programima koji se bave neformalnim obrazovanjem. Razvijala je i vodila program celoživotnog učenja NSHC-a - Novosadski Telecentar. Vodi treninge životnih veština.

Bez obzira na to što je tradicija neformalnog obrazovanja u našoj zemlji duga (posebno kada je u pitanju obrazovanje odraslih), ono ipak nema adekvatno društveno priznanje. Isto tako, nedovoljno je poznato šta je u stvari neformalno obrazovanje, te otud potreba da se ono na početku i odredi. UNESCO 1972. g. definiše neformalno obrazovanje kao „**organizovanu edukativnu aktivnost, van formalnog sistema, koja ima za svrhu da zadovolji potrebe korisnika, ali i ciljeve učenja**“.

NS TELECENTAR

PRIMER PRIMENE KONCEPTA CELOŽIVOTNOG UČENJA U PRAKSI

BRANKA KRESOJA,
NOVOSADSKI HUMANITARNI CENTAR, NOVI SAD

Kao odgovor na siromaštvo sa kojim se naše društvo suočava, u okviru Novosadskog humanitarnog centra pokrenut je poseban program NS Telecentar – program celoživotnog učenja. Cilj NS Telecentra jeste omogućavanje i približavanje koncepta celoživotnog učenja ugroženim i marginalizovanim kategorijama stanovništva kao što su izbegla i raseljena lica, Romi, nezaposleni, osobe sa invaliditetom. NS Telecentar je otvoren i za sve ostale građane koji žele da usavršavaju i usvajaju nova znanja i veštine.

NS Telecentar je deo regionalnog projekta "Mreža Telecentara", koji je razvijen i odvija se u Srbiji, Hrvatskoj, BiH i Makedoniji od 2003. godine. Ovaj regionalni projekat je razvijen u okviru istočnoevropske mreže za pomoć izbeglicama (South East European – Refugee Assistance Network SEE-RAN) u saradnji sa nevladinim organizacijama i mrežom radio stanica. Projekat je pokrenut na osnovu rezultata istraživanja i studija koje su ispitivale slične projekte, koji su razvijeni širom sveta uz podršku UNESCO, USAID, World Bank, Commonwealth of Learning, CTC Net, itd. U okviru evropskog konteksta ovaj projekat se može shvatiti kao refleksija **eEurope** ideja, koje su proistekle iz ciljeva Evropske unije da Evropa do 2010. godine postane najkompetitivnija ekonomija.

Vizija Telecentra je postati centar celoživotnog učenja za sve građane lokalne zajednice i pristupna tačka u mreži partnerskih organizacija i pojedinaca, sa ciljem razvoja kompetencija potrebnih za aktivno učestvovanje u novoj ekonomiji. **Misija Telecentra** je promovisanje, održavanje, istraživanje, razvijanje i pružanje usluga koje

pomažu korisnicima, članovima i partnerima u usvajanju najviših standarda informatičkog društva.

Da biste u današnje vreme našli i zadržali posao ili otpočeli sopstveni, potrebno je da pored redovnog obrazovanja koje ste stekli, posedujete i osnovna znanja iz informatike, stranih jezika, životnih veština i preduzetništva. Ovo su osnovna znanja neophodna za snalaženje u svetu nove ekonomije, odnosno „društvo znanja“.

„Koji god posao da radiš, radi ga dobro...“
Martin Luter King

Kako bi otkrila koje to kompetencije najviše nedostaju ljudima koji traže posao, Međunarodna organizacija rada sprovela je istraživanje među poslodavcima. Kao najčešći nedostaci navedene su sledeće slabosti:

- ✓ nedostatak sposobnosti učenja, čitanja, pisanja i računanja;
- ✓ nesposobnost aktivnog slušanja i usmene komunikacije;
- ✓ nedostatak kreativnog mišljenja i rešavanja problema;
- ✓ problemi u međuljudskim odnosima, nesposobnost rada u timu ili grupi;
- ✓ nedostatak samostalnosti i organizovanosti u upravljanju vlastitim radom;
- ✓ nedostatak osnovne kompjuterske pismenosti.

I iz rezultata navedenog istraživanja, evidentno je da savremeni uslovi poslovanja daju prednost onim pojedincima koji ne prekidaju svoje školovanje po okončanju formalnog obrazovanja, već nastavljaju svoje obrazovanje tokom čitavog života.

NS Telecentar je centar za celoživotno učenje, sa nastavom organizovanom po evropskim standardima, odličnim predavačima, kabinetima opremljenim za informatiku i engleski jezik i salama za edukaciju. Tim od 19 ljudi učestvuje u realizaciji edukacija i treninga NS Telecentra.

U okviru NS Telecentra razvijeni su:

1. Škola računara,
2. Škola engleskog jezika,
3. Škola životnih veština,
4. Škola preduzetništva.

ŠKOLA RAČUNARA

Škola računara NS Telecentra razvijena je po evropskim standardima. Polaznici kod nas mogu da nauče sve što im je potrebno za rad na personalnom računaru. Predavači su sertifikovani ECDL predavači/ispitivači, kabinet raspolaže sa 12 računara za polaznike, a zbog velikog interesovanja polaznika u toku je otvaranje još jednog kabineta za nastavu. Preko 600 polaznika je pohađalo našu Školu, 80 polaznika je steklo ECDL sertifikate a preko 100 njih je u procesu sertifikacije.

„Ovde učiš, a da i ne primetiš.“
Polaznica kurseva Škole računara

U okviru naše škole računara razvijeno je sedam modula, a novih sedam modula iz web (web) dizajna našim polaznicim biće dostupno narednog meseca. Moduli su razvijeni po ECDL programu:

- 1) ECDL modul 1: Koncepti informatičkih tehnologija,
- 2) ECDL modul 2: Upotreba kompjutera i upravljanje dokumentima,
- 3) ECDL modul 3: Obrada teksta,
- 4) ECDL modul 4: Tabelarne kalkulacije – Excel,
- 5) ECDL modul 5: Baze podataka,
- 6) ECDL modul 6: Prezentacije,
- 7) ECDL modul 7: Informacije i komunikacije.

NS Telecentar je **međunarodno priznat ECDL Test centar** i kod nas naši polaznici mogu da steknu međunarodno priznate ECDL sertifikate

za pokazano znanje u korišćenju personalnog računara.

ŠTA JE ECDL?

European Computer Driving Licence – ECDL ili Evropska kompjuterska dozvola

The European Computer Driving Licence (ECDL) međunarodno je priznat sertifikat koji se dobija za pokazano znanje u korišćenju personalnog računara. ECDL je priznat u više od 140 zemalja i preveden je na 32 svetska jezika. Sa preko 4 miliona učesnika, ECDL je najveći svetski sertifikat za korisnike kompjuterskih veština.

ECDL je međunarodno priznata kvalifikacija koja otvara vrata kod svih poslodavaca koji zahtevaju poznavanje rada na računaru. ECDL sertifikat je potreban kako početnicima u svetu računara tako i naprednim korisnicima.

ECDL sertifikat će, između ostalog, značajno povećati vaše šanse za zaposlenje, omogućiti kvalitetniji rad i uštedu vremena pri radu na računaru i biti kvalitetna osnova za dalje usavršavanje u specijaliziranim informatičkim znanjima i veštinama.

„Dosta ljudi ne zna šta je to ECDL sertifikat i koliko vredi. Jedna naša polaznica je nakon dobijanja ECDL sertifikata otvorila agenciju za usluge kucanja diplomskih, maturalnih i ostalih radova za firme i pojedince. Ona s vremena na vreme dođe po neki savet tako da znamo da je veoma zadovoljna svojim radom“.

Predavač NS Telecentra

ŠKOLA ENGLESKOG JEZIKA

Školu engleskog jezika sprovodi tim diplomiranih profesora engleskog jezika uz korišćenje najsavremenijih nastavnih metoda, rečnika, literature, audio i video materijala. Škola ima dva kabineta i do sada je kroz nju edukovano preko 300 polaznika.

Kursevi su prilagođeni poznavanju engleskog jezi-

ka pre upisa u školu. Pre početka kursa proverava se znanje engleskog jezika polaznika i na osnovu postignutih rezultata pruža se prilika za pohađanje jednog od naših kurseva. U Telecentru možete pohađati sve nivoe engleskog jezika od početnog do naprednog.

Engleski jezik se govori na svim kontinentima.

Nikada se nije desilo da više ljudi govori strani jezik nego svoj.

U svetu je tri puta više ljudi koji koriste engleski jezik od onih kojima je engleski maternji.

Oko 80% informacija u elektronskom obliku je na engleskom jeziku.

Sa znanjem engleskog jezika povećavate svoje mogućnosti za zaposlenje kao i mogućnosti napredovanja u poslu. Ono Vam omogućava brže i lakše dolaženje do informacija i korišćenje moderne tehnologije i time otvara mnoge nove mogućnosti.

„Oni polaznici koji dolaze zbog potreba posla imaju direktnu korist od naučenog, ali i oni koji su nezaposleni osećaju se puno bolje nakon završenog kursa, jer na ovaj način proširuju svoje mogućnosti za zaposlenje i, što je najvažnije, grade svoje samopouzdanje.“

Profesor engleskog jezika

ŠKOLA ŽIVOTNIH VEŠTINA

Škola životnih veština NS Telecentra organizuje se u vidu jednodnevnih treninga, a treneri su uglavnom psiholozi sa velikim iskustvom u osmišljavanju i realizaciji treninga. Naši polaznici na ovim treninzima mogu da usvoje i usavrše neke osnovne veštine i znanja koji će obavljanje bilo kog posla učiniti uspešnijim. Neka takva znanja i veštine odnose se na veštine komunikacije i prezentacije, planiranje i razvoj sopstvene karijere, upravljanje vremenom i dr.

Životne ili socijalne veštine su sposobnosti prilagođavanja i pozitivnog ponašanja koje omogućuju osobama da se uspešno nose sa zahtevima i izazovima koje pred njih postavlja život svakoga dana.

Definicija Svetske zdravstvene organizacije

Životne ili socijalne veštine nisu vezane za specifičan posao, već se nalaze u osnovi uspešnog obavljanja bilo kog posla. One se primenjuju u svim radnim okruženjima i mogu se lako prenositi iz jedne oblasti ljudskog rada na druge. One olakšavaju snalaženje u savremenom svetu poslova, usmenu i pisanu komunikaciju, otkrivanje i izbor poslova koji odgovaraju sposobnostima i potencijalima, sistematično planiranje razvoja karijere, snalaženje u promenama i sposobnost prilagođavanja... U okviru Škole životnih veština razvijeni su sledeći programi:

1. Prepoznavanje i analiza vlastitih potencijala,
2. Planiranje karijere,
3. Trening upravljanja vlastitim resursima,
4. Asertivni trening,
5. Veštine prezentacije,
6. Pisana komunikacija i pisanje CV-a,
7. Učenje učenja.

„Kada bi ljudi znali kolikim radom sam stekao svoju veštinu, ne bi se toliko čudili.“

Mikelandelo

ŠKOLA PREDUZETNIŠTVA

U Školi preduzetništva NS Telecentra polaznici stiču osnovna znanja potrebna za pokretanje i razvoj sopstvenog preduzeća, kao i lične veštine i sposobnosti potrebne za učenje, napredovanje i prilagođavanje promenama.

Ko može biti preduzetnik? Šta neku osobu čini preduzetnikom, a drugu ne? Da li su osobine uspešnih preduzetnika urođene ili se mogu naučiti?

„Preduzetništvo je delatnost preduzetnika, usmerena na pokretanje, organizovanje i inoviranje poslovanja preduzeća, sa osnovnim ciljem stvaranja novog tržišta i ostvarivanja dobiti. Kao ideja staro

je koliko i ljudsko društvo i nije isključivo ekonomski fenomen. Ono je vezano za sve aspekte ljudskog ponašanja i delovanja: razvija kreativnost, pospešuje rađanje ideja i obogaćuje ljudske potrebe.“

Dr Nenad D. Penezić

Najvažnije osobine uspešnog preduzetnika jesu: samopostignuće, samopouzdanje, prihvatanje rizika, samostalnost, kreativnost, inovativnost, vizija. *Preduzetništvo obuhvata zbir znanja, veština i sposobnosti.*

Program Škole preduzetništva sastoji se iz sedam oblasti (modula):

1. Kako započeti sopstveni posao,
2. Biznis plan,
3. Knjigovodstvo i finansijska administracija,
4. Upravljanje preduzećem,
5. Marketing, reklamiranje i odnosi sa javnošću,
6. Poslovne veštine,
7. Osnove projektnog menadžmenta.

Kroz Školu preduzetništva stiču se:

- Osnovna znanja iz oblasti preduzetništva koja će polaznicima pomoći u snalaženju u promenama u društvu (što zahteva hrabrost, dinamičnost, inovativnost)
- Ličnu snagu za neprestano učenje i usavršavanje i prilagođavanje promenama.

Naša *Škola preduzetništva* namenjena je onima koji žele da započnu sopstveni posao ali i onima koji žele da razviju i prošire već započeti posao. Do sada je našu Školu završilo preko 600 polaznika, a neki od njih su sada veoma uspešni preduzetnici.

„Svako ko razmišlja o započinjanju sopstvenog posla, trebalo bi da prođe ovakvu školu.“

Polaznica Škole preduzetništva

Zašto su važna preduzetnička znanja i veštine?

- ✓ Kao preduzetnik, možete da birate čime ćete se baviti, na koji način i kada,
- ✓ Preduzetnička znanja i veštine možete primeniti u svim oblastima života,

- ✓ Razvoj ljudskog potencijala kroz obrazovne iz oblasti preduzetništva ključni je element zapošljavanja i ekonomskog razvoja u celom svetu.

„Preduzeti novi korak, izgovoriti novu reč – to je ono čega se ljudi najviše plaše.“

Dostojevski

TRENING ASERTIVNOSTI

KAO SREDSTVO LIČNOG RAZVOJA I UNAPREĐENJA VEŠTINA KOMUNIKACIJE SA DRUGIM LJUDIMA

MILENA ČUK,
NOVOSADSKI HUMANITARNI CENTAR, NOVI SAD

O TRENINGU ASERTIVNOSTI

Asertivni trening, proistekao iz teorijske orijentacije kognitivno-bihejvioralnih terapija, koristi se ne samo u rehabilitaciji osoba sa mentalnim poremećajima i poremećajima ponašanja, kao što su anksiozni poremećaji, bolesti zavisnosti, seksualne disfunkcije, delinkvencija, već i za unapređenje životnih veština svih onih osoba koje žele da rade na svom razvoju. Trening asertivnosti našao je svoju primenu u raznim preventivnim programima i modulima za razvoj socijalnih i specifičnih komunikacijskih veština različitih grupa korisnika.

Osnovna pozitivna promena vezana za asertivno ponašanje jeste to što se putem njega

pojačava samopoštovanje koje je samousmereno (nije direktno vezano za druge ljude). Asertivno ponašanje, za razliku od agresivnog, pojačava kontrolu nad sobom u odnosu na kontrolu nad drugima. Ono vodi efikasnijem zadovoljavanju želja i ostvarivanju ciljeva, boljoj interakciji sa drugim ljudima kroz poštovanje njihovih asertivnih prava i razvijanje odgovornosti za svoje postupke.

U pitanju je polustrukturisana procedura koja se najčešće sprovodi sa grupom polaznika, no može se raditi i individualno. Kada se radi u grupi, susreti su organizovani po radioničarskom principu. U njihovom sprovođenju se stavlja akcenat na praktični rad (demonstracije, igrice, modeliranje, 'role play' vežbe, diskusije, domaći zadaci itd.).

O ASERTIVNOSTI I OSTALIM STILOVIMA U KOMUNIKACIJI

Da bismo normalno funkcionisali u bilo kojoj oblasti života ili rada, mi komuniciramo sa drugim ljudima. Kvalitet našeg života u velikoj meri zavisi od naše umešnosti da kažemo šta mislimo, da tražimo uslugu, da pružimo informaciju, da izrazimo slaganje, neslaganje ili pak da odbijemo nekoga, da uputimo pohvalu, kritiku, da se snađemo u konfliktu. Svakodnevno se nalazimo u različitim relacijama sa drugim ljudima i u različitim komunikacijskim situacijama. No, koliko smo zadovoljni svojom umešnošću da se snađemo u tim situacijama?

Asertivnost je stil u komunikaciji koji možemo koristiti u svim nabrojanim situacijama. Prema Lange&Jakubowski, **asertivnost podrazumeva izražavanje misli, osećanja i uverenja na direktan, pošten (iskren) i adekvatan način uz uvažavanje prava drugih ljudi**. Asertivna poruka izražava, opisuje osobu i izrečena je bez dominiranja, ponižavanja ili degradiranja druge osobe. Asertacija uključuje uvažavanje, ali ne i snishodljivost, koja vodi u submisivno ponašanje iz uverenja da druga osoba ima veća prava jer je u ulozi moći, iskusnija, učenija, drugog pola, nacionalnosti ili rase. Asertacija uključuje samopoštovanje jednako poštovanju prava druge osobe. Za asertivno izražavanje karakteristične su tzv. ja-poruke, kojima se drugima daje do znanja da je to o čemu

pričamo proizvod našeg subjektivnog doživljaja – mišljenja, utiska, verovanja, osećanja – i da se drugi sa tim mogu složiti, a i ne moraju jer i oni imaju pravo na svoj subjektivni doživljaj i odluku.

Iako ima brojnih prednosti, važno je napomenuti da asertivnost nije stil u komunikaciji kojim je zagarantovano da ćemo dobiti ono što želimo i nije ponašanje koje treba po svaku cenu u svakoj situaciji da koristimo (ponekad je mudrije prećutati, npr. suprotstavljanje nadređenima ukoliko će to ugroziti naš položaj, ili odložiti svoju asertivnu reakciju).

Pojam asertivnosti preuzet je iz engleskog jezika (assertiveness) i najbliži prevod bi glasio 'samopotvrđujuće ponašanje'. Asertivno (ili samopotvrđujuće) ponašanje se razlikuje i od pasivnog i od agresivnog ponašanja. Osnovna dobit koju osoba dobija ovim ponašanjem jeste porast samopouzdanja.

Pored asertivnog stila ili ponašanja, razlikujemo pasivni i agresivni stil u interakciji sa drugim ljudima, koji se uglavnom opisuju kao dva suprotna pola asertivnosti.

Ponašamo se **pasivno** kada imamo problem da kažemo šta mislimo i osećamo. Na primer: neprijatno nam je da tražimo informaciju od slučajnog prolaznika na ulici; da kažemo prijatelju da nam smeta njegovo ponašanje; da kažemo osobi koja nam se sviđa šta osećamo prema njoj; da kažemo ne; da izrazimo svoje mišljenje na sastanku itd. Kada se ponašamo pasivno, mi narušavamo svoja prava, ne poštujemo svoje potrebe, ne postavljamo granice u odnosu na druge ljude, u komunikaciji smo nesigurni. U osnovi pasivnog ponašanja je težnja da se po svaku cenu izbegne konflikt, a rezultat je da dopuštamo da drugi kontrolišu naš život, iako to ne želimo.

Agresivni stil u komunikaciji podrazumeva direktno zalaganje za svoja prava i izražavanje misli, osećanja i uverenja na način koji je često neiskren, obično neadekvatan i uvek ugrožava prava druge osobe.

Cilj agresije je, uglavnom, uspostavljanje kontrole nad situacijom i ljudima, demonstracija moći, dominacija i postizanje pobeđe nad drugom osobom. Ljudi koji reaguju agresivno uglavnom smatraju da su pred njih postavljeni nerazumni i suvišni zahtevi. Samu situaciju doživljavaju kao preteću tako da im agresivno reagovanje deluje potpuno opravdano.

Pasivno i agresivno ponašanje dovode se u vezu sa reakcijom bega, tj. borbe kao primitivnim načinima reagovanja u opasnoj, pretećoj situaciji koje smo nasledili od naših životinjskih predaka. Ove reakcije u životinjskom svetu u funkciji su preživljavanja. Međutim, većina situacija u kojima čovek doživljava ugroženost svog integriteta proizvod su socijalnih interakcija u kojima pasivno i agresivno ponašanje ne daju dobre rezultate (makar ne dugoročno gledano). Sposobnost verbalne komunikacije i sposobnost rešavanja konflikata jeste ono što čoveka razlikuje od životinjskih predaka, a dobro razvijene ove sposobnosti oličene u asertivnom ponašanju veoma su važne za 'preživljavanje' u svetu ljudi.

U realnom životu ponekad je teško razgraničiti pomenute stilove u komunikaciji. Pasivno-agresivni stil, ne tako retko zastupljen, nameće se kao četvrti stil u komunikaciji. Osobu koja se ponaša pasivno-agresivno bes 'tera' da od drugih dobije ono što želi, ali je strah sprečava da to učini direktno. Svoju agresivnost osoba prurušava tako da bi izbegla odgovornost za svoje ponašanje. Ukoliko pokušate da se konfrontirate, osoba koja se ponaša pasivno-agresivno uvek može negirati postojanje namere.

Sledeća su ponašanja karakteristična u pasivno-agresivnom stilu: ignorisanje, durenje, odbijanje komunikacije, ironične ili sarkastične opaske, namerno spor ili loš rad na zadacima koji joj/mu se ne sviđaju, izbegavanje obaveza koje se pravda zaboravnošću, opstrukcija (ometanje) napora drugih izbegavanjem da se uradi sopstveni deo posla (npr. kad radite u timu), redovno kašnjenje na sastanke (sa uvek spremnim izgovorom).

Nije svako kašnjenje, loše urađen posao, odlaganje i sl. – pasivno-agresivna reakcija, ali ako se to često ponavlja (i ako šteti drugim ljudima) te ukoliko je osoba koja se tako ponaša zadovoljna lošim ishodom (baš je briga) i sl., verovatno je da se radi o pasivno-agresivnom stilu.

BAZIČNE PROCEDURE U ASERTIVNOM TRENINGU

Pored učenja konkretnih veština u komunikaciji, kao što su veštine jasnog i direktnog izražavanja, odlučnost da se kaže NE, izlaženje na kraj sa manipulacijom, konstruktivno odgovoravanje na kritiku i sl., sa polaznicima treninga se radi na osveščivanju unutrašnjih barijera koje ih sprečavaju da se ponašaju asertivno. Ljude je često potrebno podsećati da imaju pravo da pogreše; da kažu 'ne znam'; da se ne dopadnu nekome, a pre svega da su oni sami odgovorni za svoje ponašanje isto koliko su i drugi ljudi odgovorni za svoje ponašanje.

Bazične procedure asertivnog treninga prilagođavaju se ciljnoj grupi treninga, a to mogu biti menadžeri, adolescenti, studenti, nezaposleni, omladinski radnici, aktivisti nevladinih organizacija i svi ostali građani. Iako se trening može izvesti u različitim formama, ipak postoje četiri bazične procedure koje svaki asertivni trening sadrži:

1) učenje o razlikama između asertacije i agresivnosti i između pasivnosti i učtivosti, razumevanje razlika između različitih oblika interpersonalnog ponašanja;

2) učenje da se prepoznaju i prihvate svoja asertivna prava i prava drugih ljudi;

3) redukovanje postojećih kognitivnih i afektivnih prepreka na putu ka asertivnom ponašanju (iracionalnih uverenja, ekscitirajuće anksioznosti, osećanja krivice, besa i dr.);

4) razvijanje asertivnih veština pomoću praktičnih metoda.

Postoje razni kursevi namenjeni razvoju veština komunikacije. Ono što je karakteristično za asertivni trening jeste to što intervencije nisu usmerene samo na usvajanje konkretnih veština i na 'do-

terivanje' našeg nastupa, onoga kako delujemo drugim osobama u interakciji. Asertivni trening podrazumeva pre svega rad na sebi, na svom unutrašnjem biću, na izlaženju na kraj sa mislima, uverenjima i emocijama koje nam ne donose mnogo koristi, te na pronalaženju ravnoteže između našeg unutrašnjeg sveta, spoljašnje reakcije koju manifestujemo i situacije u kojoj se nalazimo.

Adolescentima i generalno mladima ovaj trening pomaže da se kroz razvoj veština komunikacije osnaže u svom izražavanju, naročito u relacijama koje su u tom uzrastu bitne: odnosi sa vršnjacima, partnerom; odnosi sa nastavnicima/profesorima; prezentacija znanja na času/ispitu; odnosi sa bližnjima. Trening im pomaže da razviju i učvrste svoje samopouzdanje i tako spremnije izlaze na kraj sa izazovima koje život nosi sa sobom.

Reference:

1. Paterson, R. J. (2000). The Assertiveness Workbook: How to Express Your Ideas and Stand Up for Yourself at Work and in Relationships. Oakland, New Harbinger Publications, Inc.
2. Smith, M. (1988). When I say No, I feel guilty: How to cope – using the skills of systematic assertive therapy. New York, Bantam books.
3. Tovilović, S. (2005). Asertivni trening: efekti tretmana, održivost promena i udeo terapeuta u terapijskom ishodu. Psihologija, 38(1), 35-54.
4. Tovilović, S., Krstić, T. Radna sveska za učesnike iskustvene grupe za trening asertivnosti.

O AUTORU:

Milena Ćuk, po profesiji psiholog, radi u Novosadskom humanitarnom centru kao koordinator volontera i kao urednik biltena Reč više. Sertifikovani je trener asertivnog treninga. Za Centar «Srce» vodila je kampanju za prevenciju autodestruktivnosti kod mladih. Polja interesovanja su joj unapređenje mentalnog zdravlja, prevencija samoubistva i psihosocijalna podrška marginalizovanim grupama ljudi.

KORISNI LINKOVI:

WWW.SME.SR.GOV.YU

Agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća i preduzetništva

WWW.AIESEC.ORG.YU

AIESEC

WWW.CIP.ORG.YU

Centar za interaktivnu pedagogiju

WWW.CZOR.ORG

Centar za omladinski rad

WWW.RADNAETIKA.ORG

Centar za savremenu edukaciju

WWW.EUROPA.EU.INT

Evropska unija

WWW.VDF.ORG.YU

Fond za razvoj AP Vojvodine

WWW.FONDZARAZVOJ.SR.GOV.YU

Fond za razvoj Republike Srbije

WWW.HAJDEDA.ORG.YU

Grupa "Hajde da..."

WWW.IAN.ORG.YU

Međunarodna mreža pomoći - IAN

WWW.MOS.SR.GOV.YU

Ministarstvo omladine i sporta

WWW.MPS.SR.GOV.YU

Ministarstvo prosvete

WWW.MINRSZ.SR.GOV.YU

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike

WWW.NSHC.ORG.YU

Novosadski humanitarni centar

WWW.PSOK.ORG.YU

Pokrajinski sekretarijat za obrazovanje i kulturu

WWW.PSRZRP.VOJVODINA.SR.GOV.YU

Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova

WWW.COE.INT

Savet Evrope

WWW.PRSP.SR.GOV.YU

Strategija za smanjenje siromaštva

O NOVOSADSKOM HUMANITARNOM CENTRU

Novosadski humanitarni centar (NSHC) neprofitna je, dobrotvorna organizacija osnovana 1998. godine u Novom Sadu. NSHC doprinosi stvaranju humanog društva kroz pružanje pomoći ugroženim i marginalizovanim grupama, podršku razvoju građanskog društva, istraživački rad i obrazovanje.

U saradnji sa vladinim i nevladinim sektorom NSHC doprinosi smanjenju siromaštva, razvoju neformalnog obrazovanja, unapređenju socijalne politike i politike zapošljavanja u Srbiji.

NSHC je član Mreže za pomoć izbeglicama Jugoistočne Evrope (SEE RAN) i jedan od osnivača Srpskog saveta za izbeglice (SSI). Takođe, NSHC je član nacionalne mreže za prevenciju HIV-a među ugroženim grupama (HPVPI).

NSHC deluje u preko 50 opština Vojvodine i Srbije. Na našim projektima su angažovani stručnjaci iz različitih oblasti – psiholozi, socijalni radnici, lekari, pravnici, pedagozi, profesori, ekonomisti...

Projekti NSHC-a finansiraju se iz donatorskih sredstava međunarodnih organizacija, fondova pokrajinske i republičke vlade, i sopstvenih dohodovnih aktivnosti. Pored toga, važan doprinos radu NSHC-a daju volonteri i građani svojim priložima.

Kontakt:

Trg mladenaca 6
21000 Novi Sad
Tel/Fax: + 381 21 524 184, 524 134, 524 331
nshc@eunet.yu
www.nshc.org.yu

CIP – Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

376

REČ više / urednici Milena Ćuk, Saša Škundrić. –
2007, 1- . – Novi Sad : Novosadski humanitarni centar,
2007-. – Ilustr. ; 30 cm

ISSN 1452-9289

COBISS.SR-ID 222949895