

Standardi treninga

Za dodelu sertifikata Francusko-nemačke kancelarije za mlade na osnovnim treninzima za lidere u interkulturalnim razmenama

„Ceo trening je bio i ostaje značajno iskustvo, skoro je nemoguće odabrati jednu bitnu situaciju među svim fantastičnim, iskustveno bogatim, poučnim i emotivnim trenucima koji su se desili.”

Učesnica, 2014.

Izdanje:

Francusko-nemačka
kancelarija za mlade
51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
www.ofaj.org

**Odgovorni
urednik:**

Elizabet Berže (FNKM)

Napisali:

Katarina Bart (FNKM),
Tobijas Drajcler (Bund Deutscher Pfadfinder_innen),
Nina Gijerm (Union Peuple et Culture),
Solen Amon (Association Gwennili),
Sebastian Mas (interkulturelles netzwerk e.V.),
Rafik Musli (Association Une Terre Culturelle),
Karin Rajndlmajer (bapob e.V.),
Mihael Šil (Europa Direkt e.V.)

**Prevod sa
francuskog:**

Milica Vidić

Dizajn:

p+s grafik, Berlin

Sadržaj

Impresum	2
1. Predgovor.....	5
Ciljevi i nastanak projekta „dodala sertifikata na osnovnim treninzima za lidere u interkulturalnim razmenama i baza podataka lidera	5
Sertifikacija od strane FNKM	6
Tri sertifikata FNKM i odgovarajući zadaci lidera u omladinskim susretima	7
Zahvalnice.....	8
2. Principi i stavovi koji su osnovi treninga za lidere i sertifikacija od strane FNKM	9
Mnoštvo organizacija, pedagoških pristupa i metoda.....	9
Pedagoški pristup: neformalno obrazovanje	9
Interkulturalno učenje kao zauzimanje stava.....	10
3. Ciljevi treninga za omladinske lidere koje finansira FNKM.....	12
Relevantnost treninga za lidere u interkulturalnim razmenama za kvalitet međunarodnih omladinskih razmena	12
Zadaci lidera u interkulturalnim omladinskim razmenama	13
Ciljevi osnovnih treninga za lidere u interkulturalnim razmenama.....	13
4. Standardi osnovnih treninga za lidere u interkulturalnim razmenama.....	15
4.1. Opšti uslovi	15
Struktura treninga	15
Učesnici	15
Treneri.....	15
4.2 Sadržaj treninga.....	16
Interkulturalno učenje i učenje sa osvrtom na različitost (transverzalna tema).....	17
Znanje o zemljama koje učestvuju	17
Uloga i stav lidera	17
Rad u interkulturalnom timu	17
Osmišljavanje projekta i programa	18
Razmena i dinamika grupe	18
Metode rada na interkulturalnim razmenama.....	18
Kulture mladih i ciljne grupe	18
Uspostavljanje višejezične komunikacije	18
Evaluacija i refleksija	18
Institucionalni okvir omladinskih razmena.....	19
4.3 Praksa u sklopu međunarodne omladinske razmene.....	19

Pokretanje i praćenje procesa učenja i vrednovanje kompetencija stečenih na treninzima za lidere	20
Uvodna napomena: sertifikacija u oblasti neformalnog obrazovanja? Najveći izazov projekta	20
Ciljevi učenja na treninzima i usvajanje kompetencija	20
Pokretanje i praćenje procesa učenja	23
5. Dodela sertifikata i unošenje u bazu podataka lidera	26
Dodela sertifikata	26
Baza podataka lidera	26
6. Bibliografija.....	27

1. Predgovor

Ovu prerađenu verziju izdanja standarda za dodelu sertifikata Francusko-nemačke kancelarije za mlade na osnovnim treninzima za liderke i lidere¹ u interkulturalnim razmenama izradila je pilot grupa sačinjena od predstavnika FNKM (Kancelarije za interkulturalnu obuku/pedagoškog sektora) kao i od francuskih i nemačkih organizacija iz domena omladinskog rada sa dugogodišnjim iskustvom u ovoj oblasti. Standardima se predviđa dodela sertifikata na kraju treninga.

Nova verzija sadrži suštinske adaptacije na osnovu promena zabeleženih u toku tri godine rada i kontinuirane evaluacije treninga i procesa sertifikacije, koja se vršila na sastancima pilot grupe.

Takođe, opisan je po prvi put opšti okvir sertifikacije koji važi za treninge FNKM posle kojih se može dobiti sertifikat. Pored osnovnih treninga za liderke i lidere u interkulturalnim razmenama, ovde spadaju i treninzi za lidere-prevodioce i lidere jezičkih animacija.² O sertifikatu će detaljnije biti reči u poglavlju 2. posvećenom principima i stavovima koji se nalaze u osnovi osnovnih treninga i sertifikacije, kao i u tački 4.4 koja se odnosi na pokretanje i praćenje procesa učenja.

Standardi se u velikoj meri oslanjaju na praksu u interkulturalnom radu. Za dublji uvid u ovu temu, mogu se konsultovati fusnote koje sadrže naučne i druge reference.

¹ Radi bolje čitljivosti, ostatak dokumenta sadržaće samo gramatički muški rod. Naravno, svi termini se odnose podjednako na žene i na muškarce.

² Kada u tekstu govorimo o tri vrste treninga ili odgovarajućim ciljnim grupama, koristimo opšti termin lider ili pak posebne termine (lider u interkulturalnim razmenama, lider jezičkih animacija, lider-prevodilac).

Ciljevi i nastanak projekta

„dodela sertifikata na osnovnim treninzima za lidere u interkulturalnim razmenama i baza podataka lidera“

Još 2004. godine, različite francuske i nemačke organizacije koje organizuju, kako francusko-nemačke i trinacionalne omladinske susrete, tako i osnovne treninge za lidere u interkulturalnim razmenama, obratile su se FNKM-u sa željom da zajedno osmisle načine i uslove sertifikacije i stvaranja baze podataka liderki i lidera.

> Ciljevi projekta bili su i ostaju sledeći :

> Garantovati i učiniti vidljivim **kvalitet osnovnih treninga** za lidere kroz definisanje standarda treninga

> **Prepoznati i dati potvrdu, putem sertifikata, o kvalifikovanosti obučenih lidera** i na taj način odgovoriti na konstatovanu rastuću potrebu za učesnicima

> Osigurati **kvalitet omladinskih i dečjih razmena** kroz upošljavanje kvalifikovanih lidera u kombinaciji sa

> **Unošenjem kvalifikovanih lidera u bazu podataka** kako bi se, s jedne strane, francuskim i nemačkim omladinskim organizacijama olakšala potraga za kompetentnim i adekvatnim kadrom u omladinskim interkulturalnim susretima i, s druge strane, kako bi se liderima u interkulturalnim razmenama ponudila platforma na kojoj bi mogli da pokažu svoje kvalifikacije i češće budu zapošljavani u tom svojstvu

> Razvijanje **konkretnog i primenljivog alata** u skladu sa stavovima, principima i metodama koji se nalaze u osnovi treninga, imajući u vidu mogućnosti organizacija i trenera u pogledu vremena i osoblja, a ne gubeći iz vida kvalitativne aspekte seminara.

Nakon prekida, projekat je ponovo pokrenut sredinom 2009. godine i proširen je na treninge za lidere jezičkih animacija i lidere-prevodioce. Konkretizovao se kroz:

> **Usvajanje standarda** u svrhu vidljivosti i garantovanja kvaliteta treninga u periodu 2009-2010.

> **Definisanje ciljeva učenja ili kompetencija** koje su neophodne liderima kao i **izradu alata za praćenje i evaluaciju usvajanja kompetencija** između 2009. i 2011.

> Pravljenje **internet stranice i stvaranje tehničkih mogućnosti izdavanja sertifikata** 2010. i 2011. godine, praćeno, već od 2011. godine, **pokretanjem baze podataka lidera** (videti www.dfjw-zertifikat.org)

> **Implementaciju, evaluaciju i razvijanje** ovih procesa od 2011. do 2015. godine.

Sertifikacija od strane FNKM

.....

> Treba znati :

> Da FNKM ne sertifikuje organizacije, već ih ovlašćuje da dodeljuju sertifikate u okviru osnovnih treninga. Tačni uslovi koje treba ispuniti su ranije objašnjeni na sastanku sa predstavnicima FNKM (Kancelarije za interkulturalnu obuku).

> Organizacije koje vrše obuku i dodeljuju sertifikate FNKM obavezuju se da će poštovati standarde na svojim treninzima.

> Treneri prate učesnike kroz proces učenja u toku treninga i kroz usvajanje kompetencija neophodnih za organizovanje omladinskih susreta. Ovo praćenje se odvija kroz različite procese evaluacije kao i u obliku razgovora na kraju treninga.

> Odluku o dodeli sertifikata i unošenju u bazu podataka lidera i liderki donose treneri koji su pratili buduće lidere kroz njihov proces učenja.

> Treninzi, kao i celokupni proces sertifikacije, zasnivaju se na prethodno definisanim principima i stavovima u skladu sa neformalnim obrazovanjem.

> Projekat uključuje tekuće diskusije na nacionalnom i evropskom nivou u oblasti priznavanja i vrednovanja neformalnog učenja, kao i sertifikovanja veština stečenih u njegovom okviru. Stoga se shvata i kao doprinos

ovim debatama. Istovremeno se snažno fokusira na specifičnu praksu francusko-nemačkih i trinacionalnih susreta sa ciljem povećanja kvaliteta u tom sektoru. Zato, s obzirom na povezanost sertifikacije i unošenja liderki i lidera u bazu podataka, ispostavilo se da je neophodno napraviti sopstveni alat za to.³

3
Treba pojasniti razloge izrade sopstvenog alata:
Pre svega, ovaj projekat nastoji da prizna neformalno učenje ostvareno u okviru **treninga sa preciznim ciljevima** (a ne u okviru omladinske razmene). To znači da predviđa sticanje određenog broja utvrđenih kompetencija čija definicija se oslanja na iskustva iz francusko-nemačkog i trinacionalnog rada. Razlog tome je što je izdavanje sertifikata kombinovano sa unošenjem u bazu podataka liderki i lidera čiji cilj je povećanje kvaliteta interkulturalnih omladinskih susreta uz pomoć kvalifikovanih trenera. Štaviše, proces mora biti vremenski ostvarljiv u okviru treninga kako bi se obezbedila njegova praktična primena. Drugi alati za priznavanje neformalnog učenja u međunarodnom omladinskom radu poput *evropskog portfolija za omladinske radnike i lidere*, zatim *Youthpass* ili *Kompetenznachweise International* bili su važne smernice za razvoj projekta, ali nisu potpuno odgovarali specifičnim ciljevima i posebnostima priznavanja kompetencija u okviru treninga. Sertifikacija od strane FNKM se zato smatra doprinosom razvoju kvaliteta omladinskih susreta kao i priznanju stečenih kompetencija u sektoru neformalnog obrazovanja.

Tri sertifikata FNKM i odgovarajući zadaci lidera u omladinskim susretima

U okviru tri vrste treninga u kojima se sertifikati FNKM mogu dobiti, lideri se spremaju za različite zadatke koji će im biti povereni u toku omladinskog susreta. Istaći ćemo činjenicu da se treninzi nadopunjuju. Mnogi lideri prolaze nekoliko treninga ili dolaze sa kompetencijama iz drugih domena.

➤ **Lideri u interkulturalnim razmenama** učestvovali su na **francusko-nemačkom ili trinacionalnom treningu od 2 do 3 nedelje (jedan seminar po zemlji) i uradili su praksu na jednoj omladinskoj razmeni**. Trening se može smatrati **ključnim osnovnim treningom za liderke i lidere u interkulturalnim razmenama**.

Sadržaj treninga: na treningu učesnici se pripremaju za celokupnu organizaciju i realizaciju omladinske razmene. Bavi se sledećim temama: osmišljavanje projekta, izrada programa, metode interkulturalnog učenja, kulturna raznolikost, jezička koncepcija razmene i jezičke animacije, pravni aspekti, grupna dinamika, rad u interkulturalnom timu, evaluacija razmene.

Zadaci u okviru razmene: liderke i lideri u interkulturalnim razmenama naučili su da pripreme i sprovedu omladinsku razmenu. Znaju da osmisle razmenu na metodološkom i jezičkom planu i da prate učesnike kroz njihov proces interkulturalnog učenja. Znaju da izvedu aktivnosti jezičke animacije. U načelu rade u interkulturalnom timu. Mogu poboljšati svoje kompetencije u jezičkim animacijama i prevođenju tako što će učestvovati na odgovarajućim treninzima u ovim oblastima.

Jezičke kompetencije: mnogi lideri i liderke u interkulturalnim razmenama raspolažu vrlo dobrim veštinama komunikacije na jeziku partnera. Međutim, to nije preduslov. Osnovni treninzi nisu priprema za prevođenje na omladinskim razmenama.

➤ **Lideri jezičkih animacija** učestvovali su na **francusko-nemačkom treningu od najmanje 4 dana**.

Sadržaj treninga: trening se bavi temama poput teorije i metoda jezičkih animacija, interkulturalnog učenja, grupne dinamike i evaluacije.

Zadaci u okviru razmene: lideri jezičkih animacija naučili su da ciljano primenjuju metode jezičkih animacija. U načelu rade u interkulturalnom timu. Mogu poboljšati svoje kompetencije organizovanja omladinskih razmena i prevođenja tako što će učestvovati na odgovarajućim treninzima u ovim oblastima.

Jezičke kompetencije: raspolažu barem osnovnim znanjem jezika partnera, a često pokazuju i vrlo dobre jezičke veštine. Međutim, lideri jezičkih animacija nisu zaduženi za prevođenje na omladinskim razmenama.

➤ **Lideri -prevodioci** učestvovali su na **francusko-nemačkom treningu u trajanju od 9 dana**.

Sadržaj treninga: trening se bavi temom prevođenja na omladinskim razmenama i seminarima, interkulturalnom medijacijom/razumevanjem, praćenjem i podrškom na omladinskoj razmeni i interkulturalnim učenjem.

Zadaci u okviru razmene: tokom treninga pripremaju se za funkciju prevodioca u oba smera (ka maternjem jeziku i ka jeziku partnera), tj. obučavaju se za konsektivno prevođenje i interkulturalno razumevanje. Mogu poboljšati svoje kompetencije vođenja omladinskih razmena i jezičkih animacija tako što će učestvovati na odgovarajućim treninzima u ovim oblastima.

Jezičke kompetencije: potrebni nivo poznavanja jezika je visok.

Zahvalnice

Želimo da uputimo zahvalnost našim francuskim i nemačkim partnerskim organizacijama za njihovu saradnju koja je istovremeno bila puna poverenja i konstruktivne kritike. Kroz izdavanje standarda zajedno smo stvorili obavezan okvir koji služi kvalitetu kako treninga, tako i omladinskih razmena kroz angažovanje kvalifikovanih lidera i liderki. To ne bi bilo moguće bez njihove spremnosti da procene i isprobaju praktičnost ovog alata.

Pored FNKM, u pilot grupi zastupljene su sledeće francuske i nemačke organizacije:

➤ Za osnovni trening za lidere u interkulturalnim razmenama

- bapob e. V. (Berliner Arbeitskreis für politische Bildung)
- BDP (Bund Deutscher Pfadfinder_innen)
- Europa Direkt e. V.
- Gwennili
- interkulturelles netzwerk e. V.
- Union Peuple et Culture
- CEMEA (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active; do 2013.)
- UTC (Une Terre Culturelle; od 2014.)

Dugujemo takođe zahvalnost organizacijama koji dodeljuju sertifikate u sklopu svojih treninga (BAK Arbeit und Leben, CEFIR - Centre d'Education et de Formation Interculturel Rencontre, Culture et Liberté, Gustav-Stresemann-Institut, Roudel – Relais d'Ouverture et d'Echange Culturels et Linguistiques) kao i svim trenerima koji su doprineli razvoju i utvrđivanju projekta kroz lične povratne informacije i izveštaje.

➤ Za treninge za lidere jezičkih animacija

- AGFJ (Arbeitsgemeinschaft freier Jugendverbände)
- AFCCRE (Association Française du conseil des Communes et Régions d'Europe)
- BILD/GÜZ (Bureau International de Liaison et de Documentation/Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit)
- CEMEA (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active)
- CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français)

- DSJ (Deutsche Sportjugend)
- Dock Europe
- Entraide Allemande
- Gwennili
- Interkulturelles netzwerk e. V.

➤ Za treninge za lidere-prevodioce

- BDL (Bund der Deutschen Landjugend)
- BILD/GÜZ (Bureau International de Liaison et de Documentation/Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit)
- CASF (Centre d'Animation Social et Familial) iz Bischwiller
- La Ligue de l'Enseignement
- ROUDEL (Relais d'Ouverture et d'Échanges Culturels et Linguistiques)

Pilot grupe se i dalje sastaju jednom do dvaput godišnje u cilju kvaliteta i evaluacije ovog procesa koji će omogućiti razvoj projekta i treninga u smeru konstatovanih potreba.

U Berlinu/Parizu, 17. maja 2016.

2. Principi i stavovi koji su u osnovi treninga za lidere i sertifikacija FNKM

Principi i stavovi koji će u daljem tekstu biti izloženi nalaze se u osnovi treninga za lidere u interkulturalnim razmenama, za lidere-prevodioce i lidere jezičkih animacija. Kao takvi, čine temelj na kojem se zasniva sertifikacija.

Mnoštvo organizacija, pedagoških pristupa i metoda

Definisanje standarda treninga u sklopu dodele sertifikata ni na koji način ne predstavlja izjednačavanje različitih treninga. Francusko-nemački i trinacionalni omladinski rad odlikuje se velikom raznovrsnošću u pogledu uslova, profesionalnih situacija i metodoloških pristupa, što upravo čini njegovo bogatstvo. Zbog toga su standardi treninga zamišljeni kao okvir u pogledu kvaliteta, formi i sadržaja koji čuvaju mnoštvo pristupa i metoda koje su ustanovile različite organizacije koje vrše obuku. Seminari čiji je ishod sertifikacija nisu jedina vrsta treninga za liderke i lidere koje FNKM finansira.

Pedagoški pristup: neformalno obrazovanje

Ono što je zajedničko treninzima jeste pedagoški pristup koji se vodi principima neformalnog obrazovanja. Za razliku od formalnog obrazovanja, neformalno se odvija izvan školskog, univerzitetskog sistema i stručnih obuka. Ono se služi drugim oblicima učenja i drugim metodama, a pritom ima strukturu (nasuprot informalnom obrazovanju), to jest usmereno ka ciljevima i fazama učenja.

Neformalno obrazovanje odlikuje se sledećim elementima i metodama nastave i učenja:⁵

Suštinske odlike neformalnog obrazovanja

- Ujednačena interakcija i istovremeno postojanje različitih dimenzija učenja (kognitivna, afektivna, praktična)
- Povezanost individualnog i društvenog učenja, kao i odnos partnerstva, solidarnosti i simetrije između učenja i nastave.
- Participativno i usredsređeno na osobu koja uči
- Sveobuhvatno i okrenuto ka procesu
- Blisko svakodnevicu, okrenuto ka iskustvu i delanju
- Služi se interkulturalnom razmenom i susretom kao centralnim pedagoškim elementom
- Počiva na dobrovoljnoj osnovi i (u idealnom slučaju) otvoreno je za sve
- Fokusira se pre svega na prenos i primenu u praksi demokratskih vrednosti i kompetencija

Neformalne metode učenja i nastave

- Zasnovane na komunikaciji: interakcija, dijalog, medijacija
- Okrenute ka delanju: iskustvo, praksa, eksperimentisanje/testiranje
- Društvenog tipa: partnerstvo, timski rad, umrežen rad
- Samo-vođene: kreativnost, otkrivanje, odgovornost

Tim trenera prenosi sadržaj kroz praktično i iskustveno orijentisan pristup, u obliku simulacija, radionica, igara, grupnog rada, diskusija, itd., podstiče refleksiju i interakciju učesnika. Oni uzimaju učenje u svoje ruke i aktivno doprinose njegovom kreiranju. Učešće u treninzima kao i u procesu sertifikacije može se odvijati samo na dobrovoljnoj osnovi.

⁴ Za detaljniju definiciju formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja, pogledati Fen; Oten (2008:12).

⁵ Ova kategorizacija je određena prema izveštaju „Simpozijuma Saveta Evrope o neformalnom obrazovanju“ od 13. do 15.10.2000. godine u Strazburu (2001.) u: Fen; Oten (2008:13).

Neformalni (nestrukturirani i nenamerni) trenuci na treninzima su jednako važne situacije učenja.⁶ Zato su uslovi informalnog obrazovanja znalački stvoreni dodavanjem slobodnog vremena u program treninga. Taj prostor omogućuje dublju razmenu sa drugim učesnicama i učesnicima ili sa timom na teme o kojima se govori.



„Toliko sam naučila, kako na teorijskom i praktičnom nivou, tako i na profesionalnom i ličnom. (...) Bogato iskustvo na praktičnom planu sa jezičkim animacijama, kao i sa svim aktivnostima i vežbama koje smo uradili tokom tri nedelje treninga, ali i na ličnom planu zbog svih susreta i neformalnih trenutaka koje smo iskusili zajedno. Za tri nedelje treninga stekla sam toliko kompetencija kao za vreme godinu ili dve dana studija.“



Interkulturalno učenje kao zauzimanje stava

.....

Francusko-nemački i trinacionalni treninzi koje organizuje FNKM i njeni partneri imaju za cilj da započnu proces interkulturalnog učenja kod učesnika i da ih osposobe da, kasnije kao omladinski lideri, pokrenu sličan proces u svojim grupama.

Da bismo i dalje mogli da delamo i komuniciramo u veoma složenom multikulturalnom svetu koji se stalno menja, potrebno nam je interkulturalno učenje: ono se može shvatiti kao način bavljenja svakodnevicom u kojoj se često susrećemo sa vrlo promenljivim sistemima vrednosti i životnim uslovima.⁷ Vidimo interkulturalno učenje

⁶ Savet Evrope je „(...) potvrdio podjednaku važnost svake vrste obrazovanja - formalnog, neformalno, informalnog, (...)“ (Savet Evrope/Evropska komisija 2011:14).

⁷ Još sedamdesetih godina, B. Miler i M. Pažes u neobjavljenom dokumentu opisuju interkulturalnu kompetenciju u širem smislu kao „(...) vladanje situacijama u grupama i/ili organizacijama za koje ne postoje utvrđena pravila, gde primena isprobanih pravila i smislenih sistema ne funkcioniše ili postaje disfunkcionalna, do te mere da

u oblasti rada na francusko-nemačkim i trinacionalnim razmenama kao usvajanje svesti ili zauzimanje stava koji zahteva različit pristup u zavisnosti od situacije (a ne kao upotrebu gotovih recepata). To je društveno učenje relevantno ne samo na međunarodnom planu, već i na svakodnevnom, takođe je proces koji traje čitav život.

Pod pojmom interkulturalnih kompetencija i stavova koje želimo da podstaknemo u dvo i trinacionalnim treninzima, između ostalog podrazumevamo sledeće elemente⁸:

- > Osvestiti sopstveni identitet, vrednosti i smernice, način percipiranja i viđenja stvari
- > Prepoznati i analizirati sopstvena dela, misli i osećanja u odnosu na svoj kulturni identitet (percepcija sebe)
- > Razumeti druge iz ugla drugačije kulturološke socijalizacije i pokazati poštovanje, otvorenost i radoznalost ka drugačijim kulturološkim načinima života, a ne negirati pritom sopstvene vrednosti (percepcija drugog)
- > Biti otvoren i fleksibilan u novim i neuobičajenim situacijama, ponašati se i uložiti na odgovarajući način
- > Prepoznati sopstvene uloge, distancirati se od njih i po mogućstvu transformisati ih (decentralizacija)

se forme razumevanja i logičke radnje moraju takoreći ponovo izmisliti. Mnogobrojni aspekti međunarodne i međuetničke razmene koji utiču danas na našu svakodnevnicu čine jednu upečatljivu i nikako jedinstvenu oblast, u kojoj se moramo suočiti sa „gubitkom pravila“ u našim životima u velikoj meri. Ovaj gubitak pravila ne može, naravno, biti potpun do te mere da postane nepodnošljiv. Kraj svih pravila, konvencija, autoriteta i nepreispitanih odnosa zavisnosti bio bi takođe i kraj našeg društvenog života i svih organizacionih uzdanica. Međutim, to nikako ne menja činjenicu da moramo naučiti da prihvatimo da postoji manje predefinisanih pravila i da više upotrebljavamo sposobnost samoregulacije ako ne želimo da postanemo žrtve prevelike kompleksnosti stvarnih uslova naših života.“ (1997:118). Oni vide zadatak interkulturalne pedagogije kao oblik „anti-fundamentalističkog treninga“, pri čemu se fundamentalizam definiše kao „(...) reakcija na preplavljenost interkulturalnim iskustvima koja se ne mogu svariti. Njegova privlačnost leži u tome što nudi rešenja koja pružaju prividnu sigurnost u takvom nepodnošljivom stanju stvari.“ (119). U tom smislu, interkulturalna pedagogija ne treba da upozori ili da se bori protiv potrebe za strukturom i sigurnošću, već da je objektivno smanji.

⁸ Ovaj deo teksta potiče iz odlomaka neobjavljenog dokumenta koji je napisala radna grupa sačinjena od stalnih pedagoških stručnjaka pri FNKM na temu interkulturalnog učenja koja je postojala do 2006. godine. Odnosi se na opštu literaturu o interkulturalnim kompetencijama, kao i na praksu u francusko-nemačkom i trilateralom kontekstu.

- > Staviti se na tuđe mesto i deliti tuđa osećanja (empatija)
- > Poznavati mehanizme i funkcije predrasuda, osvestiti sopstvene predrasude i podvrgnuti ih kritičkom sudu
- > Znati na kojim nivoima se mogu kriti razlike i zanimati se za značenje vidljivih razlika kao i za razloge njihovog nastanka
- > Podnositi nejasne i frustrirajuće situacije, razlike i kontradikcije (upravljanje frustracijom i nejasnoćama)
- > Prihvatiti strano i činjenicu da ga ne razumemo, ne videti to kao pretnju
- > Komunicirati verbalno i neverbalno
- > Biti svestan da je interkulturalno učenje proces koji traje ceo život i biti uvek spreman za učenje
- > Izvršiti prenos naučenog u međunarodnom kontekstu na lokalni i svakodnevni nivo
- > Prepoznati i interkulturalnu dimenziju konflikata i umeti razlikovati ih od drugih vrsta konflikata

Kako bismo bili u stanju da pokrenemo procese interkulturalnog učenja, od suštinske važnosti je da smo ih mi sami doživeli. Iz tog razloga su treninzi za omladinske lidere **usmereni ka delanju, iskustvu i praksi**.⁹ Koncept treninga gde učesnici dolaze iz različitih država i po jedna faza se odvija u svakoj državi, po principu jednakosti jezika, podstiče interkulturalno učenje i zauzimanje odgovarajućeg stava. Ovakav okvir omogućuje ravnopravan dijalog, otkrivanje životnih realnosti na licu mesta i služi kao osnova za zajedničko razumevanje. Interkulturalna razmena i susret predstavljaju centralni pedagoški element treninga.¹⁰ U idealnom slučaju, interkulturalno učenje proističe iz **konkretnih situacija**

koje su se desile u okviru treninga, njihove analize i evaluacije, kao i iz povezivanja sa iskustvima iz **svakodnevnog života učesnika**.¹¹



„Ono što je mene najviše obeležilo je celokupan susret: upoznavanje vršnjaka, svi simpatični i kul prema meni, iz dve susedne zemlje, zatim posmatranje razvoja grupe i načina na koji se bavi jezičkim poteškoćama. To je bilo vrlo motivišuće. Sigurna sam da je za adolescente takvo iskustvo takođe bitno. To što se unutar grupe pojavljuju problemi različitih mišljenja služi da se nauči „kultura diskusije“ i da se razmisli o različitim perspektivama.“



⁹ „Učimo da delamo tako što radimo ono što prvo želimo da naučimo. Učimo učesnike delanju tako što ih stavimo u situaciju koju moraju naučiti da savladaju.“ (Bauer; Brater i dr., 2010:32). Videti i Fen; Oten: „Učenje zasnovano na iskustvu traži suočavanje sa novim i nepoznatim situacijama nakon kojih može doći do nejasnoća, tenzija ili čak kriza, a pri čemu se javljaju nove prilike za učenje.“ (2008:19).

¹⁰ „(...) od suštinske važnosti je da učesnici na treningu mogu da kažu kako su se osetili, u datim okolnostima, povodom stavova i ponašanja osoba iz drugih kultura, šta su o tome mislili i kakav su efekat ovi imali na njih. To je takođe način da se pokažu razlike koje često postoje između onoga što je bila namera i efekata koji su ostavljeni na druge ljude.“ (Blomberg; Fuke i dr., 1987:9).

Videti Demorgon; Lipjanski i dr., koji evaluaciju smatraju delom interkulturalnog učenja i njenu relevantnost vide na dva nivoa: s jedne strane, u bavljenju „nepredvidivim, iznenađujućim, spontanim, ali i iritantnim i uznemirujućim iskustvima“ kroz evaluaciju jer jedino tako interkulturalno učenje može da se desi, i s druge strane, u povezivanju „iskustva internacionalnog susreta sa iskustvima iz svakodnevnog života učesnika.“ (2001:83-85). „S obzirom na to da se cilj interkulturalnog učenja otkriva jedino u procesu učenja, evaluacija postaje njegov sastavni deo.“ (2001:101).

3. Ciljevi treninga za omladinske lidere koje finansira FNKM

Relevantnost treninga za lidere u interkulturalnim razmenama za kvalitet međunarodnih omladinskih razmena

Od njenog osnivanja 1963. godine u sklopu produžetka Sporazuma o francusko-nemačkom prijateljstvu (Jelisejski sporazum), Francusko-nemačka kancelarija za mlade i njeni partneri su za cilj odredili „da prodube veze koje povezuju decu, mlade svih uzrasta i omladinske radnike iz obe zemlje¹²“, prvo u smislu rada na pomirenju i razumevanju između Francuske i Nemačke, a danas u službi interkulturalnog učenja koje poštuje raznolikost u Evropi koja se širi, a i van nje.¹³

Utvrđeno je da međunarodne omladinske razmene imaju trajni uticaj na izgradnju identiteta¹⁴ i razvoj ličnosti mladih: između ostalog, podstiču samopouzdanje, otvorenost, interkulturalno učenje kao i jezičke veštine, a utiču i na zanimanje

za druge kulture ili odnose sa njima¹⁵, bilo da se radi o međunarodnom ili lokalnom kontekstu¹⁶.

Međutim, nije dovoljno da na jednom mestu okupimo mlade iz Francuske i Nemačke, čak i iz treće zemlje, kako bismo pokrenuli proces interkulturalnog učenja. Kontakt sa osobama iz druge kulture, poput putovanja u inostranstvo, ne dovodi sam po sebi do međusobnog razumevanja i poštovanja.

Naprotiv, u odsustvu kvalitetnog vođenja može doći do pojačavanja postojećih negativnih predrasuda i odbrambenih mehanizama^{17 18}.

¹² Videti Direktive FNKM, str. 14

¹³ Videti Miler; Heniš; Tomas (2012), kao i Timel (2012).

¹⁴ U „Razmene otvaraju perspektive“ koji 2011. godine objedinjuje rezultate projekta FNKM, projekta Nemačko-poljske kancelarije za mlade i Freizeitenevaluation projekta „Evaluacija međunarodnih omladinskih razmena“, koncept izgradnje identiteta se definiše na sledeći način, kako bi se rezimirala sva iskustva učenja

koja su učesnici doživeli na omladinskim susretima: „Međunarodni susreti u velikoj meri pomažu mladima da razumeju identitet drugih osoba uzimajući u obzir njihov kulturni kontekst. Svesna percepcija takvih iskustava drugosti izaziva intenzivno razmišljanje o sopstvenim životnim navikama i kulturnim posebnostima zemlje odakle dolazimo. Iskustvo Drugog dovodi do razvoja ličnog identiteta, a istovremeno do velike otvorenosti u odnosu sa stranim identitetima.“ (Ilg; Dubiski, 2011:66).

¹⁵ Prema studiji posvećenoj „Dugoročnim efektima međunarodnih omladinskih razmena na razvoj ličnosti bivših učesnika“ (Tomas; Abt; Čang, 2006), čak deset godina nakon iskustva razmene, trajni efekti se mogu utvrditi u sledećim oblastima: lične osobine i veštine, otvorenost, fleksibilnost, stav; poznavanje sebe/slika o sebi; socijalne kompetencije; interkulturalno učenje; strani jezici; aktivnosti u cilju napretka; kulturni identitet; obučavanje i zapošljavanje; odnos prema domaćoj/drugim kulturama; itd.

¹⁶ Rafik Musli piše s tim u vezi: „Pitanje interkulturalnosti se može preneti na lokalni nivo (unutar kvarta, grada i društva u celini) i ne ograničava se na susrete predstavnika različitih zemalja. Međunarodni omladinski susret uopšteno doprinosi da se mladi ljudi upoznaju sa interkulturalnim aspektima u kosmopolitskom lokalnom kontekstu i tako pospešuje razvoj lokalnog interkulturalnog senzibiliteta. Može dakle biti dobar katalizator interkulturalnih procesa u lokalnom društvu.“ (2014:2)

¹⁷ Videti Timel (2012:197)

¹⁸ Na treninzima, cilj je da se radi na predrasudama tako što ćemo razumevati njihove načine i mehanizme funkcionisanja. (Videti Niklas, 1989:15). „Čini se, dakle, da bi bilo mnogo korisnije da naučimo da živimo prihvatajući postojanje tih subjektivnosti kakve su predrasude, da naučimo da ih dešifrujemo i suočimo sa tuđima, nego da uzalud želimo da ih eliminišemo, što bi nam donelo, u svakom slučaju, smireniji stav, bez uzajamne krivice.“ (Blomberg; Fuke i dr., 1987:14).

Zadaci lidera u interkulturalnim omladinskim razmenama

Kako bi se pokrenuo i na najbolji mogući način podržao proces učenja, a time i osigurao kvalitet omladinske razmene, neophodno je angažovati dobro obučene liderke i lidere koji imaju veštine potrebne za stvaranje povoljnog okvira za interkulturalno razumevanje. To znači da lideri imaju delikatan zadatak da stvore atmosferu gde ne postoji nikakav vid osude, koju svi prihvataju i koja učesnicima uliva dovoljno sigurnosti da se bez straha upuste u novu situaciju. U isto vreme treba da upravljaju njihovom dezorijentacijom koja je sastavni deo procesa učenja, a da ne izazovu blokadu.¹⁹

Zadatak treninga je upravo da pruži liderima konkretne alate za to. Ne treba da im se daju „recepti“, već da im se pomogne da nađu sopstveni put i da se prate na početku procesa učenja (koji traje čitav život). U tom smislu, trening znači odučiti neke stvari i naučiti novi stav prema sebi i prema drugima.²⁰

„Zahvaljujući treningu, otkrio sam mnoge vežbe neophodne za sprovođenje procesa širenja svesti kod mladih.“

¹⁹ Prof. dr Hans Niklas piše o tome u „O svakodnevi, predrasudama i interkulturalnom učenju“: „Bilo kako bilo, moramo priznati da je potrebno da napravimo promenu u svakodnevi, uvedemo neki nesklad, neku nesigurnost kako bismo pokrenuli i podstakli procese učenja i doveli do promena ponašanja. Pitanje je, s jedne strane: koji treba da bude stepen kreiranja nesigurnosti da bi se postiglo njeno osveščivanje i doveli u pitanje kriterijumi mišljenja i postupaka koja uobičajeno činimo? S druge strane, gde je prag koji treba posmatrati kako ne bismo izazvali strah i odbrambeni stav koji onda blokiraju svaku mogućnost za stvaranje povoljnih uslova za procese učenja?“ (1989:13). Blomberg; Fuke i dr. nadopunjuju ovu misao:

„Naći pravu dozu - prilagođenu svakoj grupi ponaosob, svakoj situaciji - kako bi iskustvo druge kulture bilo dovoljno snažno da pokrene proces učenja, a da ne dovede do blokade, jeste posao onih koji vode razmenu.“ (1987:7).

²⁰ Videti Blomberg; Fuke (1987:11-12).

Ciljevi osnovnih treninga za lidere u interkulturalnim razmenama

Ciljevi treninga za buduće liderke i lidere u interkulturalnim razmenama su sledeći:

- > Preneti osnovna znanja o uslovima, realnostima i kompleksnosti jedne francusko-nemačke, trilateralne ili međunarodne razmene i omogućiti učesnicima da sami steknu to iskustvo i izvrše refleksiju u okviru treninga
- > Uraditi refleksiju na tematska pitanja koja se nalaze u poglavlju 4.2 i od posebnog su značaja za organizovanje međunarodnih omladinskih razmena i time podržati aktivno učešće i uključivanje učesnika u osmišljavanje razmena
- > Pružiti metode iz oblasti interkulturalnog rada, kao i uslove i poverenje potrebno za razvijanje samostalnog i prilagodljivog pristupa u omladinskim razmenama i/ili u radu sa multikulturalnim grupama
- > Probuditi radoznalost i trajno zanimanje za omladinske razmene, za međunarodni omladinski rad, druge zemlje i interkulturalna pitanja
- > Senzibilizovati učesnike o interkulturalnim procesima na osnovu onoga što sami dožive i pomoći im, kroz refleksiju na njihove sopstvene procese interkulturalnog učenja, da bolje razumeju mehanizme i efekte koji su u osnovi interkulturalne komunikacije,²¹ kako bi i sami kasnije mogli dugoročno da vode mlade
- > Senzibilizovati učesnike o lokalnoj dimenziji njihovog procesa interkulturalnog učenja
- > Jačati lični razvoj učesnika i učesnica
- > Pokrenuti kod svakog učesnika individualni proces učenja i u njemu ga pratiti kako bi osvestio sopstvene sposobnosti i sam preuzeo odgovornost za sticanje drugih, potrebnih za vođenje omladinskih razmena
- > Dovedi do osveščivanja lične motivacije i ciljeva zbog kojih su aktivni u oblasti međunarodnih omladinskih razmena i do refleksije na stav koji iz toga proističe
- > Razgovarati o transferu, mogućnostima prenosa i primene na njihov pedagoški rad, bilo volonterski ili profesionalno (na lokalnom, međunarodnom, interkulturalnom nivou)

²¹ Videti Lipjanski (1996:26).

Standardi definisani u poglavlju 4. sastoje se od četiri dela, služi gore navedenim ciljevima i samim tim su garancija kvaliteta treninga. Moraju se poštovati radi dodele sertifikata lidera u interkulturalnim omladinskim razmenama. Na kraju, oni sadrže niz uslova i tema, kao i deo posvećen praćenju procesa učenja i sticanju kompetencija. Principi izloženi u prethodnom poglavlju su u tom smislu fundamentalni.

4. Standardi osnovnih treninga za lidere u interkulturalnim razmenama

4.1. Opšti uslovi

Opšti uslovi koji su u izloženi u daljem tekstu primenjuju se na osnovne treninge za liderke i lidere na kojima se dodeljuju sertifikati.

➤ **Struktura treninga**

Moguće je dobiti sertifikat kako u okviru francusko-nemačkog ciklusa treninga, tako i trinacionalnog. Najmanje jedna faza treninga odvija se u svakoj od zemalja koje učestvuju. Grupa se sastoji od podjednakog broja učesnika iz svake zemlje. To se odnosi i na trenere. Sam trening se stoga odvija u obliku razmene. Obezbeđeno je prevođenje, posebno na trilateralnim treninzima.



„Sistematsko prevođenje na sva tri jezika pomoglo mi je da se otvorim ka jezicima drugih učesnika iako ne razumem sve.“



Francusko-nemački osnovni treninzi sadrže:

- > najmanje dva modula treninga seminarskog tipa, jedan u Francuskoj, jedan u Nemačkoj, u trajanju od minimum 12 dana programa, kao i
- > praksu u sklopu međunarodne omladinske razmene uiskusnom timu i u trajanju od minimum 5 dana.

Trilateralni osnovni treninzi sadrže:

- > najmanje tri modula treninga seminarskog tipa, jedan u Francuskoj, jedan u Nemačkoj i jedan u trećoj zemlji, u trajanju od minimum 3 x 5 dana programa, kao i
- > praksu u sklopu međunarodne omladinske razmene uiskusnom timu i u trajanju od minimum 5 dana.

➤ **Učesnici**

Učesnici

- > Imaju najmanje 18 godina.
- > Imaju, za dvonacionalne treninge, po mogućstvu znanje jezika onog drugog; za trilateralne treninge, znanje barem jednog od dva jezika.
- > Žele da u budućnosti vode međunarodne omladinske razmene, a u isto vreme, motivisani su da uče sa radoznalošću, na dobrovoljnoj i odgovornoj osnovi, u neformalnom okviru koji u prvi plan stavlja doživljeno iskustvo, kao i da se uključe u procese interkulturalnog učenja.
- > Dobrovoljno se opredeljuju za dobijanje sertifikata (ono nije ni u kom slučaju obavezno za učestvovanje na treningu) i prihvataju tražene uslove, što će reći aktivno učešće u čitavom ciklusu kao i obavljanje prakse.

➤ **Treneri**

Timovi trenera su u dvonacionalnom sastavu i rade na oba jezika. U trilateralnim treninzima, oni su u trinacionalnom sastavu i rade na tri jezika.

Oni su odgovorni za poštovanje standarda treninga, prate učesnike u procesima učenja kroz različite faze treninga i, u slučajevima kad se traži sertifikat, obavljaju sa učesnicima evaluacione razgovore. (Videti sledeće poglavlje).

Kako bi se mogao izdati sertifikat, u timu trenera potrebno je da bude barem jedan trener iz baze trenera FNKM za osnovne treninge za lidere.

Članovi baze trenera ispunjavaju sledeće uslove:

- > Imaju najmanje 24 godine.
- > Oni sami imaju sertifikat lidera u omladinskim interkulturalnim razmenama.
- > Vodili su desetak međunarodnih omladinskih razmena i radili u različitim timovima, na različitim mestima.
- > Radili su kao punopravni članoviiskusnog tima tokom čitavog jednog ciklusa treninga koji ispunjava opšte kriterijume za dodelu sertifikata. U okviru toga upoznali su se sa pokretanjem i praćenjem procesa učenja koji prate sertifikaciju. Oni sami su, na početku ciklusa treninga, postavili ciljeve učenja, analizirali ih i

redovno prilagođavali. Dobijali su povratne informacije tokom i na kraju treninga u obliku razgovora sa ostalim iskusnim članovima tima. Ti članovi tima su dali saglasnost za njihovo primanje u bazu trenera.

> Redovno učestvuju na treninzima za trenere koje organizuje FNKM.

Uloga i stav trenera²²

> Treneri se vide kao inicijatori, kreatori i pratioci u procesu učenja učesnika koji su sami odgovorni za optimalno korišćenje uslova koji su im dati i za sopstveni potencijal za učenje.

> Oni su već „prošli kroz proces iskustva i refleksije o posebnostima interkulturalnog rada“ i učesnicima mogu da služe kao „kulturni medijatori“ i pomoćnici u tumačenju, što će reći da su sposobni da razjasne koncepte i ponašanja koja dolaze iz drugog nacionalnog konteksta, da ih prevedu u različite kulturne kontekste" i „da pomognu svim učesnicima da bolje razumeju razloge svojih reakcija.“ (Blomberg, Fuke, i dr. 1987:23).

> Oni su odgovorni, unutar interkulturalnog tima, za pripremu, ciljeve učenja, pedagoški pristup, zatim za osmišljavanje treninga kao i za njegovu evaluaciju.

Poteškoće sa kojima se susreću unutar tima mogu se iskoristiti kao teren za učenje o zajedničkom interkulturalnom življenju.

> Odnos sa učesnicima je simetričan. Zasniva se na saradnji, poverenju, poštovanju, vrednovanju i jednakosti. Učesnici i treneri su „partnere u procesu učenja“.

> Treneri, sa svoje strane, su takođe uvek u poziciji nekoga ko uči. Uče kroz refleksiju, evaluaciju, analizu aktivnosti i procesa, kao i kroz povratne informacije od učesnika i kolega.

FNKM redovno organizuje treninge za trenere.

4.2 Sadržaj treninga

Što se tiče sadržaja, organizatori se obavezuju da će na treninzima obrađivati tematske oblasti izložene u daljem tekstu. One se zasnivaju na ciljevima treninga za lidere u oblasti interkulturalnosti, onako kako su oni objašnjeni u predgovoru. Praksa rada na razmenama pokazala je da su ovi ciljevi naročito relevantni.

Pregled tematskih oblasti

- > Interkulturalno učenje i učenje sa osvrtom na različitost (transverzalna tema)
- > Znanje o zemljama koje učestvuju
- > Uloga i stav lidera
- > Rad u interkulturalnom timu
- > Osmišljavanje projekta i programa
- > Razmena i dinamika grupe
- > Metode rada na interkulturalnim razmenama
- > Kulture mladih i ciljne grupe
- > Uspostavljanje višejezične komunikacije
- > Evaluacija i refleksija
- > Institucionalni okvir omladinskih razmena

Standardi predstavljaju okvir koji omogućuje, kako fleksibilnost, tako i raznolikost metodoloških pristupa i njihovog konkretnog izvođenja. U skladu sa principima neformalnog obrazovanja, prenos sadržaja se obavlja na teorijski, ali takođe, i naročito, na praktičan način, fokusiran na doživljeno iskustvo. Podsticanje refleksije i interakcije kod učesnika igra u tom smislu važnu ulogu.

Uopšteno gledano, cilj nije da se na treninzima daju recepti za vođenje interkulturalnih omladinskih razmena, već da se učesnicima pruže načini da nađu sopstveni put. Na taj način, budući lideri su sami odgovorni za svoj proces učenja, a dobijaju podršku od trenera, putem, na primer, upućivanja na seminare gde bi dalje produbili znanje.

Kroz osnovne treninge provlači se pedagogija preispitivanja i dovođenja u pitanje.

S obzirom na to da su interkulturalni procesi ujedno i otvoreni procesi, na treninzima se mora ostaviti prostor za nepredviđeno, kao i za neformalne trenutke.

Podteme svake tematske oblasti služe tome da se one preciznije objasne i da im se lakše pristupi. Njihov spisak nije konačan. Postojeći redosled nije znak hijerarhizacije tema koje se, uzgred, nekad nadopunjuju ili se preklapaju.

Prva tematska oblast „interkulturalno učenje i učenje sa osvrtom na različitost“ prožima

²² Videti Blomberg; Fuke i dr. (1987:23-25) i Fen; Oten (2008:18-19; 25-26).

sve ostale teme i treba se smatrati relevantnom za sve njih jer jeste i svojevrsan stav, stanje svesti i pristup (videti osnovne principe).

Sadržaj treninga ukazuje na kompetencije neophodne za vođenje interkulturalnih razmena i pomaže njihovom usvajanju.

➤ **Interkulturalno učenje i učenje sa osvrtom na različitost (transverzalna tema)**

- > Osnovni principi interkulturalnih procesa i interkulturalne pedagogije
- > Kultura i identitet
- > Raznolikost kultura i višestruka pripadnosti
- > Kultura i jezik, verbalna i neverbalna komunikacija
- > Percepcija sebe i drugog
- > Razlike u ponašanju, sistemima i mehanizmima funkcionisanja između kultura; uzroci, značenje i kako pristupiti ovim razlikama
- > Predrasude, njihove funkcije i mehanizmi, kako im pristupiti
- > Tabui i kako ih tretirati
- > Interkulturalne kompetencije poput empatije, decentralizacije, tolerancije na nejasnoće i frustraciju

➤ **Znanje o zemljama koje učestvuju**

- > Kulturne razlike i društveno-ekonomski konteksti
- > Suočavanje sa istorijom zemalja koje učestvuju i uloga istorije
- > Razlike u pedagoškim konceptima i pristupima između zemalja koje učestvuju
- > Različite dimenzije francusko-nemačkih odnosa
- > Francuska, Nemačka i Evropa u evropskom i globalnom kontekstu

// „Razgovori o tabuima, istorijama i životnim uslovima u različitim zemljama su bili posebno zanimljivi i poučni (važne teme o kojima se u privatnim razgovorima nerado govori“).

➤ **Uloga i stav lidera**

- > Razne uloge lidera: prevodilac, posrednik, medijator, (interkulturalni) medijator, predstavljajući, pokretačka snaga razmene, model, član tima, zadužen za logistička pitanja, sagovornik u društvenom i emocionalnom aspektu, pratilac proces učenja, itd. ; prepoznavanje snaga i slabosti u odnosu na ove različite uloge i osveščivanje sopstvenih kompetencija
- > Zahtevi i očekivanja od strane roditelja, organizatora, finansijera, učesnika i ostalih članova tima
- > Različiti pravni okviri u Francuskoj, Nemačkoj i trećoj zemlji: pravo, odgovornost, osiguranje, zaštita dece i omladine, kao i prevencija
- > Razlike i sličnosti zemalja koje učestvuju u pogledu razumevanja uloge lidera
- > Lideri: osobe koje su u neprestanom procesu učenja
- > Sopstveni ciljevi i ubeđenja u pogledu rada u oblasti interkulturalnih omladinskih razmena

➤ **Rad u interkulturalnom timu**

- > Različiti aspekti rada u timu: komunikacija, kompromis, konsenzus, konflikti, odluke, konstruktivna kritika, itd.
- > Modeli timova
- > Prednosti i ograničenja rada u timu
- > Kulturne razlike u načinu rada i upravljanje ovim razlikama
- > Konflikti kao mogućnosti za učenje i razumevanje u interkulturalnom kontekstu
- > Podela uloga i zadataka; komplementarnost kompetencija
- > Upravljanje vremenom

// „Naučila sam da prebrodim teškoće tokom radnih sesija u malim trinacionalnim grupama, da detaljno izložim svoje ideje, da objasnim kulturne kontekste koji se kriju iza određenih koncepata.“ //



➤ **Osmišljavanje projekta i programa**

- > Definisanje opštih i posebnih ciljeva interkulturalne omladinske razmene; izbor metoda i pedagoških pristupa radi postizanja tih ciljeva; refleksija i adaptacija, onda kada je to potrebno, ciljeva i procesa
- > Ciljevi i principi neformalnog obrazovanja
- > Uloga neformalnih trenutaka i njihova povezanost sa aktivnostima
- > Fleksibilnost i prostor za neočekivano
- > Razmena kao prilika za susret
- > Prilagođavanje programa uzrastu, ciljnoj grupi, mestu razmene, itd.
- > Jednakost grupa iz različitih zemalja pri osmišljavanju programa i uzimanje u obzir jezičkih aspekata
- > Pravljenje prostora za refleksiju
- > Uloga pripreme i evaluacije razmene unutar tima i sa učesnicima
- > Mogućnosti za aktivno zajedničko osmišljavanje razmene od strane učesnika
- > Otkrivanje svakodnevnog života učesnika
- > Odgovarajuće trajanje tačaka programa
- > Logistika i organizacija

➤ **Razmena i dinamika grupe**

- > Razlike između razmene i turističkog putovanja
- > Dinamika grupe i njene različite faze
- > Grupne pojave
- > Kreiranje neformalnih trenutaka i njihovo značenje za grupnu dinamiku
- > Odnos između života u grupi i okoline
- > Raspoloživost prostora za razmenu (u doslovnom i figurativnom značenju)
- > Uloga konflikta u interkulturalnoj grupi: konflikti kao mogućnosti za učenje i njihova relevantnost za proces učenja; metode rešavanja konflikata
- > Uticaj kulture i religije

➤ **Metode rada na interkulturalnim razmenama**

- > Pronaći, odabrati, prilagoditi, pripremiti, usmeriti, proceniti i analizirati metode
- > Otkrivanje metoda vezanih za različite teme, na primer:
 - o Grupna dinamika
 - o Otkrivanje mesta, zemlje, Evrope, sveta
 - o Jezičke animacije
 - o Rešavanje konflikata

- o Interkulturalno učenje i učenje sa osvrtom na različitost
 - o Upravljanje predrasudama
 - o Razmena iskustava, evaluacija i refleksija
- > Interkulturalni aspekti izbora i primene metoda

➤ **Kulture mladih i ciljne grupe**

- > Predstave, očekivanja, potrebe i interesi mladih u odnosu na interkulturalne razmene
- > Usmeravanje ka životnim realnostima i interesima mladih, izbor tema u skladu sa tim
- > Profil učesnika
- > Aktivnosti razvoja i buđenja svesti mladih
- > Pravni okvir rada sa različitim ciljnim grupama
- > Ponašanje mladih u vezi sa medijima

➤ **Uspostavljanje višejezične komunikacije**

- > Vladanje situacijom gde postoje dva ili više jezika na razmeni
- > Jednako prisustvo svih jezika
- > Odnos između jezika i kulture
- > Oblici komunikacije (verbalna, neverbalna, virtuelna), naročito u višejezičnom kontekstu i izazovi s kojima se tu susrećemo
- > Potencijal razmene u pogledu motivacije za jezik i njegovo usvajanje
- > Načini i metode za buđenje radoznalosti i zanimanja za druge jezike
- > Ciljevi, principi i metode jezičkih animacija
- > Uloga usmenog/pisanog prevođenja
- > Višejezičnost/jezičko bogatstvo: uključivanje različitih jezika zastupljenih u grupi

➤ **Evaluacija i refleksija**

- > Relevantnost razumevanja na višem nivou i refleksije za proces učenja; važnost evaluacije za kvalitet omladinskih razmena
- > Uspostavljanje i praćenje procesa učenja
 - o Refleksija nakon vežbi
 - o Prenos usvojenog na svakodnevicu
 - o Oblici i metode evaluacije: na primer, dnevna evaluacija, evaluacija aktivnosti, evaluacija na polovini razmene, završna evaluacija
 - o Nivoi evaluacije: individualna evaluacija, u paru, u velikoj grupi ili u malim grupama, između trenera i lidera

- o Analiza grupnog procesa i procesa učenja, kao i adaptacija programa shodno tome
- o Ciljevi i važnost povratnih informacija i konstruktivne kritike

➤ **Institucionalni okvir omladinskih razmena**

- > Društveni značaj omladinskih udruženja i organizacija u političkom kontekstu
- > Nosioци i finansijeri međunarodnog omladinskog rada
- > Uloga i važnost FNKM u današnjem kontekstu i sa istorijske tačke gledišta
- > Pedagoški ciljevi FNKM
- > Pedagoška i finansijska podrška koju pruža FNKM
- > Vidljivost nosilaca projekta i institucija finansijera u pogledu odnosa sa javnošću

4.3 Praksa u sklopu međunarodne omladinske razmene

Trening za lidere u interkulturalnim razmenama obuhvata praksu koju treba uraditi u sklopu jedne omladinske razmene. Na taj način, učesnici imaju priliku da steknu prva konkretna iskustva radeći u iskusnom timu, da primene ono što su naučili na treningu i da se vežbaju u ulozi lidera u interkulturalnim razmenama.

Poželjno je da se praksa uradi pre poslednje faze treninga kako bi se stečena iskustva mogla analizirati i evaluirati sa trenerima i ostalim učesnicima.



„Zahvaljujući ovom treningu i praksi koja je usledila, napravio sam siguran korak u oblasti interkulturalnog rada, što mi danas pruža više kompetencija i priliku da počnem da radim u oblasti interkulturalnih razmena i mobilnosti mladih (...).“



Sledeći uslovi moraju se ispuniti:

- > Praksa se odvija u sklopu dvo-, tri- ili višenacionalne omladinske razmene.
 - > U timu lidera koji vode razmenu mora da bude barem jedan iskusen lider.
 - > Kako bi sigurno prošao kroz intenzivno iskustvo učenja, na jednoj razmeni praksu treba da obavlja samo jedan lider
 - > Budući lider je član tima koji vodi razmenu i pomaže, ako je to moguće, u pripremi razmene. U dogovoru sa timom, određuju koji će biti njegovi ili njeni zadaci na razmeni i uloga unutar tima, znajući pritom da je cilj da stekne što više praktičnog iskustva.
 - > Organizatori treninga mogu da ponude mesta za praksu, ali nisu u obavezi to da urade. Na učesnicima je da pronađu omladinsku razmenu na kojoj bi mogli obaviti praksu.
- Organizatori i FNKM mogu pomoći onoliko koliko su u mogućnosti.

> Lider na praksi će dobiti povratne informacije od tima koji vodi razmenu. Lider analizira i evaluira svoja stečena iskustva kroz pisani izveštaj koji predaje trenerima i/ili organizatorima treninga. Oni mu stoje na raspolaganju za sva pitanja. Ukoliko je to moguće, praksa se evaluira na sledećoj fazi treninga. Za više informacija (u vezi sa administrativnim i finansijskim pitanjima, kao i mogućnostima pronalaženja mesta za praksu), postoje brošure. Takođe, organizacije imaju mogućnost da traže finansijska sredstva za prijem lidera na praksu na jednu od njihovih omladinskih razmena.

4.4 Pokretanje i praćenje procesa učenja i vrednovanje kompetencija stečenih na treninzima za lidere

➤ Uvodna napomena: sertifikacija u oblasti neformalnog obrazovanja? Najveći izazov projekta

Sertifikacija u oblasti neformalnog obrazovanja, protivrečno samo po sebi? Zar sertifikacija ne menja samu suštinu rada u neformalnom obrazovanju usmerenom ka mladima?

Ova pitanja, koja se postavljaju i na nacionalnom i evropskom nivou u okviru razgovora o priznavanju i vrednovanju neformalnog obrazovanja,²³ od početka su deo razmišljanja

²³ Za detaljniji sažetak razgovora na evropskom nivou videti Baumbast; Hofman-van de Pol; Liders (2012:31-34). U dokumentu pod nazivom „Pathways 2.0 - Wege zur Anerkennung von nicht-formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa”, Evropska komisija i Savet Evrope zalažu se za „priznavanje na više nivoa, formalnom, političkom, društvenom i ličnom” neformalnog obrazovanja putem samopriznavanja. Javna konsultacija Evropske komisije o priznavanju neformalnog i informalnog obrazovanja koja se održala 2011. godine rezultirala je željom za sertifikacijom u cilju „podizanja njihove važnosti” i „poboljšanja vidljivosti znanja, veština i kompetencija koji se mogu steći van okvira formalnog obrazovanja”. Često, u evropskim debatama, iza ovog cilja priznavanja kompetencija stečenih u neformalnom sektoru nalaze se povećanje konkurentnosti i mogućnosti zaposlenja (videti takođe preporuke Saveta o vrednovanju neformalnog i informalnog obrazovanja). Mladi svih uzrasta često žele ovo vrednovanje kompetencija kako bi povećali šanse za pronalaženje stručne obuke ili zaposlenja. Ljudi koji se bave omladinskim radom zabrinuti su zbog transformacije na dugoročnom planu same suštine i svrhe njihovog sektora, jer se priznavanje posmatra u svetlu mogućnosti zapošljavanja mladih i jer se obrazovni programi u neformalnom obrazovanju sve više prave kroz ovu prizmu. Godine 2010. nemačka Savezna mreža za omladinu zauzela je vrlo jasan stav protiv instrumentalizacije rada mladih od strane države i ekonomskog sektora jer „jedino samodefinisano lično ispunjenje omogućuje neprekidnu i potrebnu transformaciju društva. (...) Iz tog razloga lični razvoj ne može i ne sme biti instrumentalizovan ili okrenut ka ciljevima države, već treba da se usmeri prema mladoj osobi kao subjektu”. (2010:3; videti takođe Merl, 2012. i Grajn, 2013.). Čak iako su kompetencije stečene tokom osnovnih treninga vrlo važne za učesnike uopšte, u svakodnevnom životu, a stoga, i u profesionalnom, mi jasno ciljamo na lični razvoj i osnaživanje učesnika, kao i na njihovu samostalnost i demokratsko učešće u društvu.

o kreiranju i razvijanju projekta sertifikacije od strane FNKM.

Za pilot grupu, uvek je bilo neophodno da se načini vrednovanja rezultata učenja i/ili usvajanja kompetencija, to jest sertifikacija u neformalnom sektoru, zasnivaju na principima neformalnog obrazovanja.

Želimo ovde da istaknemo nekoliko:

Principi u osnovi sertifikacije od strane FNKM

- Sertifikacija uvek počiva na dobrovoljnoj osnovi. Učesnici sami odlučuju da li žele da učestvuju u procesu. Uvek je moguće učestvovati na treninzima neovisno od želje za dobijanjem sertifikata.
- Sertifikacija je transparentna i procesno orijentisana. Učesnici su od početka obavešteni o zahtevima i samom projektu. Prilike za dobijanje povratnih informacija se redovno pružaju u toku treninga.
- Proces sertifikacije je participativan i zasnovan na interakciji, dijalogu i vrednovanju. Treneri se vide kao neko ko prati proces učenja učesnika za koji su oni sami odgovorni (odnos partnerstva između onoga koji uči i onoga koji podučava). U skladu sa principom da onaj koji uči ima prioritet, proces učenja svakog učesnika je u prvom planu.
- Proces je poverljiv. Ovo se naročito odnosi na praćenje procesa učenja, bilo da se radi o samorefleksiji ili fidbeku. Proces učenja svakog učesnika je ličan.
- Proces koji je ovde opisan predstavlja obavezan okvir, mada princip pluraliteta metoda se takođe poštuje. Metode validacije su one metode koje se koriste u neformalnom obrazovanju.

➤ Ciljevi učenja na treninzima i usvajanje kompetencija

Osnovni treninzi za lidere osmišljeni su na taj način da učesnici mogu da usvoje različite kompetencije uz pomoću kojih će, na fleksibilan način u zavisnosti od situacije, preuzeti kompleksne i važne zadatke, opisane u predgovoru, zarad kvaliteta

interkulturalnih omladinskih razmena.

Pod pojmom kompetencija, podrazumevamo tačke gledišta, stavove, svest, teorijsko znanje i praktična znanja koja će im omogućiti da se snalaze u kompleksnim situacijama, u ovom slučaju u vođenju interkulturalne omladinske razmene i praćenju mladih svih uzrasta kroz njihov proces učenja. Kompetencije se praktikuju u konkretnim slučajevima i postupcima, zavise od situacije i dinamične su. Mogu se zamisliti kao rezultat učenja i refleksije o stečenim iskustvima.²⁴

Pilot grupa je na osnovu prakse interkulturalnih omladinskih razmena sastavila spisak kompetencija navedenih u daljem tekstu, koje su se pokazale najbitnijim i potrebnim za vođenje i, samim tim, za kvalitet razmena.

One takođe mogu da se smatraju „zvaničnim“ ciljevima učenja kojima se teži na treninzima.

Iz tog razloga su one od samog početka transparentne i služe kao okvir ili orijentacija u pogledu

refleksije i evolucije učenja tokom čitavog treninga.

One takođe predstavljaju okvir za refleksiju za završni razgovor na kojem će se evaluirati proces učenja i usvajanje kompetencija.

Ciljevi učenja treninga/kompetencije koje treba usvojiti su sledeće:

Motivisati sebe i druge

- > Biti svestan svoje motivacije i razloga zbog kojih se bavimo omladinskim razmenama
- > Motivisati se, čak i u teškim situacijama
- > Moći motivisati mlade i stvoriti konstruktivnu grupnu atmosferu
- > Biti motivisan i željan učenja

Delovati samostalno i podnositi teškoće

- > Pokazati inicijativu i aktivno učestvovati u osmišljavanju i realizaciji razmene
- > Braniti svoju tačku gledišta, a biti pritom otvoren za tuđe
- > Obavljati više zadataka istovremeno
- > Umeti prilagoditi se neočekivanim situacijama
- > Nositi se sa stresom i umorom, prihvatiti neuspehe
- > Samostalno pronaći potrebne informacije

Umeti preuzeti ulogu lidera

- > Imati osnovna znanja o pravnom i institucionalnom okviru zemalja koje učestvuju
- > Umeti preuzeti odgovornost i biti potpuno svestan dometa svojih postupaka
- > Biti svestan svoje uloge modela za učesnike i umeti zavredeti poštovanje
- > Umeti usvajati metode, koristiti ih i prilagoditi ih u zavisnosti od konteksta i ciljne grupe

Znati raditi u (interkulturalnom) timu

- > Umeti prepoznati kulturne razlike u načinu rada i prihvatiti ih/razgovarati o njima
- > Uključiti se u timski rad ostavljajući dovoljno prostora ostatku tima
- > Umeti uputiti i primiti fidbek
- > Znati prepoznati konflikte, staviti ih u kontekst, prihvatiti ih i potražiti rešenja
- > Umeti učestvovati u donošenju odluka u timu i ispoštovati ih

²⁴ Postoje vrlo različiti pristupi definisanju i kategorizaciji kompetencija. Oni se takođe razlikuju od zemlje do zemlje. Razmatrane su i integrisane u diskusiju kulturne posebnosti u Francuskoj i Nemačkoj, kao i na nivou Evrope. U Nemačkoj, često se govori o individualnim kompetencijama, društvenim i metodološkim (videti Kompetenzcheck Landesjugendring Rheinland-Pfalz, 2009:7-8), nekada čak i o „kompetencijama za delanje“. U Francuskoj, koriste se termini „znanje“, „socijalne veštine“, „praktične veštine“, „sposobnost delanja“ i razlika se pravi između „sposobnosti“ i „veština“. Osam ključnih kompetencija za celoživotno učenje koje je definisala Evropska komisija zasnivaju se na kategorizaciji znanja, tehničkih znanja i sposobnosti, i stavova. Mi smo se odlučili smo za vrlo širok, otvoren pristup, zasnovan na praksi, uzdržavajući se od kategorizacije. To je takođe pristup Salto-Youth Training-a i Cooperation Resource Center-a u dokumentu „Development of a set of competences for trainers“ (2013), gde su kompetencije: „Competences in this document are to be understood as an overall system of values, attitudes and beliefs as well as skills and knowledge, which can be put into practice to manage diverse complex situations and tasks successfully.“ (str. 4.). U članku „Pojam kompetencija: razjasniti koncept, izmeriti ulog“ (2013.) Režisa Kortesera, dva različita koncepta kompetencija su izložena na drugom nivou. Ako se pod pojmom kompetencija podrazumeva „objektivni učinak“, onda to znači da se one vide kao postupci i ponašanja koja se mogu posmatrati i izmeriti i koja su uglavnom definisana standardima. Ako ih vidimo kao „generativnu silu“, onda ih ne možemo direktno posmatrati jer su one potencijal inherentan subjektu koji pokazuje sposobnost da se prilagodi novim situacijama i ponaša na odgovarajući način. To se može proveriti jedino kroz samoevaluaciju. Razvijanje kompetencija u neformalnom obrazovanju počiva na drugom od ova dva koncepta. Međutim, u našem procesu sertifikacije osciliramo između unapred definisanih i individualno određenih ciljeva učenja, kao i između percepcije sebe i percepcije od strane drugog.

Umeti podstaći grupnu dinamiku

- > Znati organizovati faze grupnog života na metodički način
- > Znati posmatrati i analizirati razvoj grupe i reagovati odgovarajućim metodama
- > Znati voditi grupu

Znati sprovesti u delo proces interkulturalnog učenja

- > Umeti pokrenuti svest o procesima interkulturalnog učenja i materijalizovati taj koncept
- > Umeti prepoznati pojave karakteristične za interkulturalnu komunikaciju
- > Videti konflikte kao priliku za učenje i znati iskoristiti ih
- > Poznavati metode koje pokreću i prate interkulturalno učenje i umeti evaluirati ih sa učesnicima
- > Stvoriti prilike za učenje i znati pokrenuti refleksiju

Umeti osmisлити i sprovesti projekat razmene

- > Umeti formulisati i definisati ciljeve u odnosu na ciljnu grupu
- > Umeti isplanirati aktivnosti u skladu sa ciljevima razmene na način na koji su formulisani
- > Poznavati metode koje pospešuju razmenu i znati prilagoditi ih ciljnoj grupi
- > Imati „oko za interkulturalnost“ pri osmišljavanju programa, naročito u odnosu na države koje učestvuju
- > Poznavati ciljeve i različite metode evaluacije i refleksije i znati primeniti ih na različitim nivoima i u različitim trenucima
- > Umeti „upravljati“ vremenom: isplanirati formalne i neformalne trenutke, odrediti dužinu radnih jedinica, zadržavajući pritom fleksibilnost u cilju grupnih procesa i mogućnosti da se učesnici aktivno uključe
- > Imati prethodno stečena osnovna znanja o organizaciji, logistici i finansiranju omladinske razmene

Umeti organizovati višejezičnu komunikaciju

- > Biti spreman na komunikaciju u interkulturalnom kontekstu (na primer i neverbalno)
- > Biti motivisan za poboljšanje sopstvenih jezičkih veština i za podsticanje učesnika da učine to isto

- > Poznavati ciljeve jezičkih animacija i moći primeniti njihove metode
- > Umeti stvoriti uslove za uspešnu višejezičnu komunikaciju
- > Biti svestan značaja prevođenja i, prilikom osmišljavanja projekta, uzeti u obzir sve učesnike na jezičkom planu

Interkulturalni stavovi i kompetencije (transverzalna oblast)

- > Biti svestan sopstvenog identiteta, vrednosti i usmerenja, mišljenja i percepcija
- > Prepoznati i analizirati sopstvene postupke, misli i osećanja u odnosu na kulturno poreklo (percepcija sebe i drugog)
- > Razumeti drugog u kontekstu socijalizacije unutar jedne kulture, pokazati poštovanje i otvorenost ka drugačijim načinima života
- > Biti otvoren i fleksibilan u novim i neobičnim situacijama, uključiti se i ponašati na odgovarajući način
- > Imati svest o sopstvenoj ulozi, umeti distancirati se od nje i promeniti je (decentralizacija)
- > Staviti se na tuđe mesto i deliti tuđa osećanja (empatija)
- > Poznavati mehanizme i način na koji funkcionišu predrasude, primetiti ih takođe kod sebe
- > Znati na kojim nivoima se mogu kriti razlike i zanimati se za značenje vidljivih razlika kao i za razloge njihovog nastanka
- > Smatrati razlike i protivrečnosti nečim normalnim, tolerisati ih, dopustiti postojanje više tačaka gledišta i udeliti im određeno priznanje (tolerancija na nejasnoće)
- > Prihvatiti strano i činjenicu da ga ne razumemo (tolerancija na frustraciju)
- > Umeti komunicirati verbalno i neverbalno
- > Biti svestan činjenice da je interkulturalno učenje proces koji traje čitav život i biti uvek iznova spreman za učenje

Ciljevi učenja/kompetencije nisu hijerarhijski navedeni i spisak nije konačan. Lideri uvek rade u timu i mogu stoga da se dopunjuju u pogledu različitih kompetencija.

Treninzi pružaju budućim interkulturalnim liderima neophodne alate za vođenje razmena. Međutim, jačanje i razvijanje kompetencija mogu proizaći samo

iz praktičnih i redovnih iskustava, kao i samostalnog traganja za učenjem. Proces interkulturalnog učenja, po svojoj prirodi, traje čitav život.²⁵



„Naučio sam toliko puno stvari: rad u timu, razumevanje drugog, slušanje. (...) Naučio sam da razmišljam o stvarima koje u prvi mah izgledaju teško dokučive. Naučio sam i da napravim projekat razmene, da sastavim program. Pored sveg ovog tehničkog znanja, dublje sam usvojio opšte vrednosti kao što su solidarnost, poštovanje drugih, prihvatanje razlika.”



Štaviše, u skladu sa principima neformalnog obrazovanja, smatramo da ciljevi učenja treninga i usvajanje kompetencija spadaju takođe u domen ličnog razvoja, političkog i demokratskog obrazovanja, kao i obrazovanja za mir.



„Ovaj trening u meni je izazvao razmišljanje o uticaju moje kulture na moju svakodnevicu, moj način ponašanja ili razmišljanja.”



➤ Pokretanje i praćenje procesa učenja

Pokretanje i praćenje procesa učenja odlučujući su za poštovanje neformalnog okvira u kojem se odvijaju treninzi i sertifikacija.

Na početku svakog treninga, sertifikacija od strane FNKM objašnjava se potpuno transparentno učesnicima koji individualno mogu da odluče da li će u njoj učestvovati. Ona počiva na dobrovoljnoj osnovi koja predstavlja važan princip.

Ona predviđa intenzivno praćenje procesa učenja, opisano u daljem tekstu:

Definisanje ciljeve učenja

Na početku treninga, učesnici kreću u lični proces razmišljanja o ciljevima učenja/gore navedenim kompetencijama koje treba usvojiti, a koje im služe kao osnova da odrede sopstvene ciljeve na treningu. Ovaj spisak nije konačan i drugi lični ciljevi mogu da se dodaju ga upotpune. Naravno, moguće je da su neke kompetencije već stečene u drugim oblastima. Jasno je da se sav sadržaj ne može u potpunosti pokriti u okviru treninga. Definisanje ciljeva učenja može utreti put za produbljivanje određenih tema izvan treninga, na inicijativu učesnika. Neki od ciljeva mogu se takođe prilagoditi i proširiti u toku treninga.

Učesnici su sami odgovorni za svoj proces učenja, a treneri i drugi učesnici ih u tome prate.²⁶

Atmosfera pogodna za učenje

To znači stvaranje konstruktivne atmosfere pogodne za učenje, gde postoji vrednovanje, motivacija, interakcija, učešće i usmerenost ka procesu. „Greške” se vide kao prilike za učenje. Treneri su partneri u procesu učenja. Trening treba da bude prijatan i podstiče želju za učenjem.

Refleksija, evaluacija i kultura fidbeka Evaluacija vežbi, analiza procesa učenja i lični fidbek su sastavni deo procesa učenja. Učenje

²⁵ Videti Blomberg; Fuke i dr.: „Lider ne treba da smatra, ako je prošao trening, čak i usko stručan, da je to samo po sebi dovoljno da ga osposobi da odgovori na zahteve jedne interkulturalne razmene. Trening kao takav je samo faza u procesu koji se odvija kroz sticanje različitih iskustava u vođenju razmena.

U ovom trenutku je bitnije da se pokrene dinamika postavljanja pitanja, podstakne želja da se nastavi sa učenjem, da se nastavi sa produbljivanjem određenog pitanja, da se razmisli krećući od svoje prakse vođenja razmene i da se nastavi sa „kopanjem” onoga što je u praksi razmena predstavljalo problem.” (1987:10)

²⁶ Naglasak koji se stavlja na odgovornost osobe koja uči polazi od principa da se kompetencije mogu razviti samo u okviru ličnog i samostalnog učenja, što će reći, ne po nečijem uputstvu već uz pratnju u procesu učenja (Bauer; Brater i dr.,2010:23).

je mnogo manje intenzivno bez duboke refleksije i povratnih informacija, pri čemu se učenje zapravo i događa, naročito u interkulturalnom sektoru.²⁷ Fidbek doprinosi samostalnom upravljanju razvojem kompetencija. To je prilika da se vidimo i primetimo sopstveno ponašanje očima drugih, da uporedimo sopstvenu procenu sebe sa percepcijom koju imaju drugi kako bismo dobili iznijansirano viđenje sebe i vežbali sposobnost samoprocene.^{28 29} Jedan od važnih ciljeva fidbeka jeste uverljivo osveščivanje snaga kojima raspolažemo.

Kako bismo uveli kulturu fidbeka i evaluacije, važno je da ih od početka treninga strukturiramo u teme i to na nekoliko nivoa, sa ciljem takođe da interkulturalne razlike u pristupima u ovom domenu izbiju na površinu.

Nivoi pokretanja i praćenja procesa učenja

Tu se takođe javlja princip mnoštva pristupa i metoda. Tokom čitavog trajanja treninga, sa učesnicima se redovno radi evaluacija njihovih ciljeva učenja. Na trenerima je da izaberu u kom obliku će raditi evaluaciju³⁰. U svakom slučaju, ona sadrži

elemente samoevaluacije i evaluacije u parovima, kao i povratne informacije od trenera.

U duhu simetričnog odnosa između osobe koja podučava i one koja uči, učesnici takođe mogu da daju fidbek trenerima.

Samorefleksija i evaluacioni razgovor na kraju treninga

Na kraju osnovnog treninga obavlja se evaluacioni razgovor sa učesnicima. U tu svrhu, od suštinskog značaja je da učesnici prvo izvrše **intenzivnu samorefleksiju** o navedenim ciljevima učenja, kao i o kompetencijama koje iz njega proizlaze i procesu kroz koji su prošli od početka treninga.³¹ Ova refleksija se radi u pisanom obliku i namenjena je samo učesnicima. Sa stanovišta metode, ona se može kreirati na različite načine (mentalna mapa, tabela, itd.). Sadrži reference i konkretne primere izvučene iz doživljenih situacija tokom treninga, prakse i iskustava iz drugih konteksta. Cilj je pokrenuti refleksiju o kompetencijama. Učesnici beleže i druge moguće perspektive za učenje. Samoevaluacija predstavlja najvažniju fazu završne procene. Ona je osnova za **individualni razgovor koji se potom vodi između trenera i učesnika. Interkulturalne kompetencije i stavovi neće biti tema fidbeka, već su isključivo ostavljeni za samoevaluaciju.**³²

²⁷ Videti Demorgon; Lipjanski i dr. : „Ako želimo da istaknemo smisao interkulturalnog rada na razmenama ili pak treninga za ovu vrstu rada, možemo to uraditi jedino ako evaluaciju učinimo sastavnim delom samog rada. Evaluacija stoga ne može da se svede na postupak koji uvek dolazi nakon nečega i/ili sa spoljašnje tačke gledišta. Ona se mora smatrati *funkcijom vođenja interkulturalnih razmena i treninga*. Svaki interkulturalni rad je zapravo nemoguć ako se ne upuštamo u njega sa stavom eksperimentisanja i istraživanja.“ (2001:203).

²⁸ Nina Gijerm piše na ovu temu: „Samoevaluacija je sposobnost da se uvide sopstvene snage i slabosti i da se ne preceni ili potceni sopstveni nastup, učenje, kompetencije i ponašanje. Ova sposobnost se razvija posebno u odnosu sa drugima, poređenjem njihovih „fidbeka“. Zbog toga, važno je stvoriti prostor za dijalog, ne samo kako bismo videli rezultate učenja, već i da bismo podstakli razvoj samosvesti.“ (2009:27).

²⁹ Videti takođe „Joharijev prozor“ koji su pedesetih godina razvili istraživači socijalne psihologije Džozef Luft i Hari Ingam. On služi da se prikažu svesne, nesvesne, vidljive i skrivene crte ličnosti. Učenje u grupi i fidbek dobijen od drugih članova grupe imaju potencijal za osveščivanje osobina nesvesnih sebi, ali vidljivih drugima („slepa tačka“) i time podstiču lični razvoj.

³⁰ Na primer, fidbek nakon urađene aktivnosti, fidbek u malim grupama, „refleksija uz piće pre večere“ koji bi se uradio svaki dan u istoj grupi, savetovanje u paru ili sa više osoba, svakodnevna individualna pisana refleksija.

³¹ Tokom razvijanja projekta, često se diskutovalo o tome koliko je teško proceniti kompetencije i o tome da se one često primećuju tek kasnije.

³² „Ono što obično nazivamo „interkulturalnim učenjem“ ne može se proveriti kroz neka objektivno merljiva ponašanja ili evoluciju u znanju i ponašanju. Ono se jedino može proceniti evaluacijom samih učesnika koji se ne bave samo doživljavanjem subjektivnih iskustava, već i o njima razmišljaju, dele ih, analiziraju, pa čak i jednostavno ih ostave „da odstoje“. Interkulturalno učenje dešava se kao proces samoevaluacije iskustava.“ (Demorgon; Lipjanski i dr., 2001:202)

Individualni razgovor predstavlja poseban trenutak na treningu tokom kojeg učesnici, u sigurnom prostoru, dobijaju povratne informacije o svojoj samoevaluaciji od trenera koji su ih upoznali i pratili kroz različite faze treninga. Ovaj feedback takođe počiva na konkretnim primerima i zapažanjima. Razgovor se obavlja u interaktivnom, motivišućem okviru, usmerenom na proces.

Cilj je osveščivanje sopstvenih kompetencija kao i sposobnosti da se one formulišu u drugim kontekstima. U slučaju da se nisu postigli svi ciljevi učenja, sertifikat se neće (još uvek) moći dodeliti. Moguće je, međutim, nadoknaditi to kroz druga iskustva učenja (na primer na drugim treninzima ili praksama).



„Individualni evaluacioni razgovor vrlo dobro zatvara trening i ukazuje nam, na kraju, na elemente na kojima treba raditi.“



5. Dodela sertifikata i unošenje u bazu podataka lidera

Dodela sertifikata

Učesnici koji su prošli sve faze osnovnog treninga (uključujući praksu) i dobili potvrdu, na osnovu evaluacionog razgovora na kraju treninga, da su stekli neophodne kompetencije za vođenje interkulturalnih omladinskih razmena dobijaju od FNKM *sertifikat lidera u interkulturalnim omladinskim razmenama*.

Baza podataka lidera

Učesnici koji budu imali sertifikat će, ako to budu želeli, biti upisani u bazu podataka lidera pri FNKM.

Baza podataka služi za umrežavanje obučениh lidera sa francuskim i nemačkim organizacijama koje traže kvalifikovane osobe za vođenje razmena:

Liderima je na raspolaganju platforma na kojoj mogu da pokažu svoje kvalifikacije (na primer, drugi treninzi, posebne tematike, iskustva u praksi).

Partnerske organizacije, udruženja, škole, odbori za bratimljenja i drugi nosioci projekata koji se bave omladinskim radom u francusko-nemačkom kontekstu imaju mogućnost, putem baze podataka, da kontaktiraju obučene lidere i angažuju ih na projektima kako bi garantovali ili unapredili kvalitet svojih razmena.

Za više informacija: www.dfjw-zertifikat.org



„U svakom slučaju, ovo iskustvo je bilo vrlo bogato i sve što sam naučila, kako profesionalno tako i lično, ostaće za mene važne smernice u budućnosti.“



6. Bibliografija

.....

Anerkennung erwünscht: Die Zertifizierung nicht formalen und informellen Lernens soll unterstützt werden. Die Kommission hat erste Ergebnisse der öffentlichen Konsultation zur Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens veröffentlicht. (2011). U

: Jugendpolitik in Europa.

<https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/erkennung-erwuenscht-die-zertifizierung-nicht-formalen-und-informellen-lernens-soll-unterstuetzt-werden.7378/> (poslednji put konsultovano: 09.07.2015.)

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Maurus, Anna; Munz, Claudia; Dufter-Weis, Angelika (2010) : Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. 3. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld.

Baumbast, Stephanie; Hofmann-van de Poll, Frederike; Lüders, Christian (2012) : Non-formale und informelle Lernprozess in der Kinder- und Jugendarbeit und ihre Nachweise. Deutsches Jugendinstitut, München.

http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/TOP_5_Non_formale_und_informelle_Lernprozesse_in_der_Kinder_und_Jugendarbeit_und_ihre_Nachweise.pdf (poslednji put konsultovano : 09.07.2015.)

Blomberg, Angela; Fouquet, Françoise; Reichel-Blomberg, Dieter ; Viale, Bernard (1987) : Promouvoir les apprentissages interculturels. Réflexions à propos d'une formation des animateurs et des responsables de rencontres. Radni tekst FNKM br. 7, Berlin/Pariz.

Cortesero, Régis (2013) : La notion de compétences : clarifier le concept, en mesurer les enjeux. U: Bulletin d'études et de synthèses de l'Observatoire de la Jeunesse. Études et synthèses numéro 12. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Hg.). http://www.injep.fr/sites/default/files/documents/jes12_notion_de_competence.pdf (konsultovano poslednji put: 14.03.2016.)

Demorgon, Jacques; Lipiansky, Edmond-Marc; Müller, Burkhard K.; Nicklas, Hans (2003) : Dynamiques interculturelles pour l'Europe. Anthropos, Paris.

Deutscher Bundesjugendring (Hg.) (2010) : Selbstbestimmt und nicht verzweckt. Jugendpolitik neu gestalten. Position 73.

http://www.allianz-fuer-jugend.de/downloads/Freirume_DBJR.pdf (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Development of a set of competencies for trainers. Document for consultation. Revised Version. SALTO-YOUTH Training and Cooperation Resource Center (2013) : https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2762/Set_of_competences_revised_version_18032013.pdf? (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Empfehlungen des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

U: Amtsblatt der Europäischen Union (2012/C 398/91).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Europarat/ Europäische Kommission

(Hg.) (2011) : Pathways 2.0. Wege zur Anerkennung von nicht formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa. Arbeitspapier der Partnerschaft zwischen der Europäischen Kommission und dem Europarat im Jugendbereich, erarbeitet gemeinsam mit dem SALTO Training and Cooperation Resource Centre, dem Europäischen Jugendforum und den für Jugendpolitik zuständigen Abteilungen in der Europäischen Kommission und des Europarats.

<https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-2902/Pathways%20%200%20DE.pdf> (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Groupe de travail des permanents pédagogiques de l'OFAJ (2006) : L'apprentissage interculturel. *Neobjavljen.*

Fennes, Helmut u. Otten, Hendrik (2008):

«Qualität, Professionalität und Kompetenz für nicht-formale Bildung und Training im Kontext europäischer Jugendarbeit.» dokument broj 10. Bonn: Jugend für Europa.

http://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-1212/Studie_10_end.pdf (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Guillerme, Nina (2009) : L'évaluation des rencontres internationales de jeunes: outils, méthodes et perspectives. Master rad. *Neobjavljen.*

Grein, Daniel (2013): Jugendarbeit ist das, was Jugend macht und machen will – ein kritischer Blick auf die Anerkennungsdebatte. U: Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hg.): IJAB Journal.

Im Fokus: Internationale Jugendarbeit – anerkannt und wertgeschätzt?

https://www.ijab.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/ijab-journal-2013-2-web.pdf (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Ilg, Wolfgang; Dubiski, Judith (2011): Les échanges ouvrent des perspectives. Un aperçu empirique des rencontres internationales de jeunes. FNKM, Berlin. Nemačko-poljska kancelarija za mlade, Potsdam

Landesjugendring Rheinland-Pfalz (Hg.) (2009): Kompetenzcheck. Entdecke deine Stärken. Ein Instrument zur Ermittlung und Beschreibung von Kompetenzen. Landesjugendring Rheinland-Pfalz, Mainz.

Lipiansky, E. Marc (1996) : La formation interculturelle consiste-t-elle à combattre les stéréotypes et les préjugés ? Radni tekst FNKM br. 14, Berlin/Pariz.

Luft, Joseph; Ingham, Harry (1955) : The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. U: Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: UCLA.

Merl, Thorsten (2012) : Muss Lernen in der Bildungsarbeit gemessen und individuell bewertet werden ? Zur Kompetenzmessung in der non-formalen Jugendbildungsarbeit. Reinhard Griep im Interview mit Thorsten Merl. U: Zeitschrift Querschnitt. 16. Jahrgang 2012: <http://www.jugendakademie.de/presse/querschnitt/querschnitt-jugendakademie-12.pdf> (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Mousli, Rafik (2014) : La dimension locale de la formation des animateurs des rencontres interculturelles. Neobjavljen.

Müller, Burkhard; Pagès, Max (1997) : L'animation de rencontres interculturelles, « le manifeste de l'animation existentielle ». Radni tekst FNKM br. 15, Berlin/Pariz.

Müller, Werner; Hänisch, Dirk; Thomas, Prof. Dr. Alexander (2012) : „Von der ‚Völkerverständigung‘ über das ‚Interkulturelle Lernen‘ zum ‚Diversity-Ansatz‘ – eine Einführung zu diesem Band“. IN: IJAB; Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit c/o transfer e.V. (Hg.): Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick. Bonn/Köln.

Nicklas, Prof. Dr. Hans (1989) : Du quotidien, des préjugés et de l'apprentissage interculturel. Radni tekst FNKM br. 1, druga dopunjena verzija, Frankfurt.

Direktive FNKM (2015), Francusko-nemačka kancelarija za mlade, Pariz/Berlin: <http://www.ofaj.org/sites/default/files/directives-richtlinien.pdf> (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.

Ein Europäischer Referenzrahmen. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg. (2006). U: Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 394 (30. Dezember 2006). https://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-1202/keycomp_de.pdf (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Thimmel, Andreas (2012) : „Konzepte in der internationalen Jugendarbeit“ IN: IJAB; Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit c/o transfer e.V. (Hg.) : Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick. Bonn/Köln.

Thomas, Prof. Dr. Alexander; Abt, Heike; Chang, Celine (2006) : Forschungsprojekt „Langzeitwirkungen von internationalen Jugendaustauschmaßnahmen auf die Persönlichkeitsentwicklung ehemaliger TeilnehmerInnen“. Zusammenfassung (2006): http://www.bkj.de/fileadmin/user_upload/documents/jugend.kultur.austausch_BKJ/deutsch.pdf (konsultovano poslednji put: 09.07.2015.)

Trim, John; North, Brian; Coste, Daniel (2013) : Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, Lehren, Beurteilen. Sheils, Joseph (Hg.). Langenscheidt bei Klett, Stuttgart.