



**Priporočila za izvajanje usposabljanja
mentorjev Programa za razvoj
kompetenc za avtonomne zaposlitve**

**Nežka Agnes Vodeb
Katja Rakovec**

Ljubljana 2019

VSEBINSKO KAZALO:

Predgovor.....	4
Uvod.....	8
Metodologija.....	10
Raziskovalni namen in cilji.....	10
Raziskovalna vprašanja.....	10
Osnovna raziskovalna metoda.....	10
Preučevane enote.....	11
Zbiranje podatkov.....	12
Opis instrumenta.....	13
Analiza gradiva.....	14
Analiza gradiva in interpretacija podatkov.....	15
Osebni in strokovni razvoj.....	15
Želje, potrebe in motivacija udeleženk.....	15
Krepitev znanja, veščin, spretnosti in odnosa.....	16
Viri moči.....	19
Načrtovanje lastne življenjske poti in avtonomne zaposlitve.....	20
Vsebina usposabljanja za mentorje PRiKAZ.....	23
Poznavanje izvajalske organizacije (Zavoda Bob).....	23
Vrednote.....	24
Kompetenčni okvir.....	24
Projektna ideja.....	25
Projektno načrtovanje.....	25
Poznavanje okolja, v katerem deluje skupina.....	26
Koncept avtonomne zaposlitve.....	27
Koncept emancipacijskega in transformativnega učenja.....	27
Koncepti različnih ekonomij (kapitalizem, centralno planski, participatorna/solidarnostna ekonomija).....	29
Načelo trajnosti in sonaravnosti.....	31
Program PRiKAZ.....	31

Poznavanje kurikuluma programa PRiKAZ.....	31
Uvidi za nadaljnje izvajanje programa PRiKAZ.....	32
Raziskovanje, analiziranje in pridobivanje informacij v okolju z uporabo različnih orodij in metod.....	34
Metode generiranja in zbiranja idej.....	35
Metode za beleženje napredka.....	35
Refleksija kot orodje za ozaveščanje skupinske dinamike.....	36
Proces.....	37
Poznavanje in razumevanje procesa.....	37
So-ustvarjanje procesa.....	38
Odsotnost v aktivnostih.....	43
Oblikovanje dogovora.....	43
Komunikacija.....	43
Časovni vidik usposabljanja.....	44
Metode in pristopi.....	46
Izkustveno učenje.....	46
Individualno delo.....	47
Nevedni učitelj.....	48
Skupina.....	53
Poznavanje skupine (želja, potreb in motivacije drugih v skupini).....	53
Pomen in moč skupine.....	53
Gradnja skupine in skupinska dinamika.....	55
Doživljanje procesa usposabljanja.....	61
Sklepne ugotovitve.....	64
Doseganje ciljev usposabljanja.....	64
Proces uposabljanja.....	68
Metode in pristopi.....	70
Osebna in strokovna rast.....	71
Gradnja skupine.....	73



Potencial programa PRiKAZ.....74

Priporočila za nadaljnje izvedbe usposabljanja za mentorje programa PRiKAZ.....76

Viri.....78

PREDGOVOR

Strateško partnerstvo Post-YU for Learning Emancipation (v nadaljevanju: PYLE) smo zasnovali z namenom spodbujanja refleksije o današnjih pristopih k učenju v izobraževanju odraslih. V partnerstvu med tremi organizacijami iz Slovenije, Hrvaške in Makedonije smo razvijali nova, inovativna in komplementarna orodja in modele za krepitev temeljnih zmožnosti učečih se odraslih (zlasti mladih v zgodnji odraslosti) v t. i. post-YU regiji.

Pri tem smo se opirali na prakse v izobraževanju odraslih, ki so se oblikovale na osnovi družbene in kulturne realnosti ter potreb v skupnostih za naslavljanje družbenih neenakosti in nepravičnosti ter ustvarjalno kolektivno družbeno delovanje ljudi, napram trenutno prevladujočim praksam usposabljanja za trg dela in vključevanje v družbo.

Naše izhodišče je visoka stopnja brezposelnosti in nestalnih oblik zaposlitev mladih v zgodnji odraslosti (od 18 do 29 let) v državah partnerskih organizacij. V Resoluciji o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022 ugotavljajo, da so mladi 'na trgu delovne sile zaradi pomanjkanja delovne zgodovine, delovnih izkušenj in strukture povpraševanja po delovni sili ter zaradi neprilagojenosti sistemov socialnega varstva novi družbeni realnosti, zato obstaja večje tveganje, da bodo prav oni postali del družbene margine (ne pa skupine na trgu delovne sile, ki so vanj že trdno integrirane). Poleg tega trenutna vsebinska ureditev formalnega izobraževalnega sistema ne spodbuja raziskovanja več različnih sposobnosti in interesov posameznika kot tudi ne širi zavedanja o pomembnosti odločitev, ki jih mladi na točkah prehodov med stopnjami izobraževanja sprejemajo (ReNPM13–22, 2013).'

V kontekstu izobrazbene strukture med mladimi v zgodnji odraslosti v povezavi z brezposelnostjo moramo govoriti tudi o širšem razumevanju in o novih opredelitvah nizke usposobljenosti. Namreč, strateški dokumenti v izobraževanju odraslih predvidevajo podporo in financiranje programov, ki so namenjeni nizko usposobljenim, kar je praviloma definirano kot nizka izobrazba. Nizka usposobljenost pa ni vedno povezana z nizko stopnjo izobrazbe in izhaja iz različnih vzrokov. Ti so lahko nizka ali nedokončana izobrazba, vendar pa tudi neustrezna izobrazba, pomanjkanje delovnih izkušenj itd.. S časom brezposelnosti pada tudi raven usposobljenosti. Ta pojav je raziskovala skupina

strokovnjakov z univerz v Bratislavi in Budimpešti, ki je opredelila širšo kategorizacijo in konceptualizacijo nizke usposobljenosti, v katero spadajo: ljudje z zastarelimi znanji, začasno nizko usposobljeni, neustrezno in previsoko usposobljeni, obupani in razseljeni ter samozaposleni delavci, stigmatizirani delavci (Kureková, Haita v Beblavýju, 2013).

PYLE se osredotoča na podporo mladim v zgodnji odraslosti pri izstopanju iz začaranega kroga sodobne brezposelnosti z razvijanjem izobraževalnih modelov, ki temeljijo na konceptih transformacijskega in emancipacijskega učenja. Njihov namen je spodbujanje potencialov učečih se za vzpostavljanje avtonomnih zaposlitev, ki smo jih že v osnovi zastavili v kontekstu solidarnostnih ekonomij. Tako učeči se bogatijo družbo in kulturo, naslavljajo širšo družbeno realnost ter s tem tudi soustvarjajo rešitve za lasten nezavidljiv položaj v družbi.

V Strategiji vseživljenjskosti učenja v Sloveniji med strateškimi jedri opredeljujejo pojme 'Učenje v vsej širini in na vseh področjih življenja' (da se učimo v različnih okoljih in na različne načine, ter da prehajamo med vlogami, ko se učimo in ko učimo druge), 'Raznovrstnost, prožnost izpeljave učenja' (da v proces učenja vstopamo z raznolikimi potrebami in zmožnostmi, da je potrebno zagotavljati raznovrstnost metod učenja, ter da slednje poteka v najrazličnejših okoliščinah), 'Učenje je temeljni vir in gibalno razvoja skupnosti' (da je potrebno zagotavljati možnosti za učenje v razvojnih dokumentih, raznotere in lokalno dostopne učne možnosti) in še nekatere druge, ki so tudi temeljna načela transformacijskega in emancipacijskega učenja. Vendarle pa v Strategiji opazamo ključno pomanjkljivost, da bi lahko podpirala emancipacijo učenja in učečih. Slednji v nobeni točki niso opredeljeni kot potencialni akterji družbenega razvoja in reševanja ključnih družbenih vprašanj.

Na osnovi pregleda programov in drugih izobraževalnih možnosti za mlade v zgodnji odraslosti tudi ugotavljamo, da razpoložljive možnosti za mlade v zgodnji odraslosti in razpoložljivi izobraževalni programi, vključno s programom

PUM in PUM-O¹, ne zadovoljujejo nekaterih potreb, ki se pojavljajo v aktualnem času in prostoru. V podpori mladim v zgodnji odraslosti na poti odraščanja in k njihovi ekonomski samostojnosti je vrzel na področju izobraževalnih programov za brezposelne mlade v zgodnji odraslosti:

- po 25. letu starosti,
- z dokončano izobrazbo, brezposelne zaradi neusklajenosti med povpraševanjem in ponudbo delovne sile na trgu dela,
- s skromnimi ali brez delovnih ali prostovoljskih izkušenj,
- ki želijo spremembo in imajo ideje, pa ne vedo, kako jih izpeljati,
- ki nimajo razvitih znanj, veščin, sposobnosti in odnosov za razvoj in realizacijo poslovnih idej v že obstoječih strukturah (sodelo, startup ali karierni centri) in pri tem potrebujejo mentorsko podporo,
- ki bi udeleženca podprli v prepoznavanju njegovih virov moči in pri razvoju le-teh z namenom oblikovanja možne avtonomne zaposlitve, ne glede na to, za kaj se je šolal,
- ki bi udeležencem omogočili preizkus ideje (izdelka ali storitve) z mentorsko podporo v okviru izobraževalnega programa, temelječega na emancipacijskem učenju,
- ki bi mlade oborožili s konkretno izkušnjo povezovanja z različnimi deležniki, ter
- ki bi predvidevali vključevanje udeležencev različnih poklicnih profilov in stopenj izobrazbe za prevzemanje različnih ravni nalog, ki jih je potrebno opraviti pri uresničevanju zastavljenih projektov udeležencev programa (od usklajevanja, trženja, do logistike itd.).

V luči navedenih ugotovitev smo v okviru strateškega partnerstva Post-YU Trilateral Bottom-up Learning v letih 2015–2017 razvili program podpore mladim v zgodnji odraslosti za razvijanje avtonomnih zaposlitev,

¹ Javno-veljavni izobraževalni programi, ki so trenutno namenjeni mladim, Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM)2oz. prenovljeni Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O) in program Mladi in podjetni, so namenjeni dokaj ozko opredeljeni ciljni skupini, tako starostno kot izobrazbeno. V PUM in PUM-O se vključujejo mladi od 15. do 25. leta starosti z nedokončano srednješolsko izobrazbo. Cilj programa PUM-O3 je razviti potencialne ranljivih mlajših odraslih za uspešno vključevanje v izobraževanje za pridobitev izobrazbe, razvijanje poklicne identitete in tako uspešno vključevanje na trg dela ter uspešno socialno integracijo. Tako kot PUM in PUM-O je tudi program Mladi in podjetni namenjen mladim, ki zgodaj opustijo šolanje. Cilj programa je spoznavanje, pridobivanje in krepitev temeljnih znanj in zmožnosti, zlasti temeljne zmožnosti samoiniciativnosti in podjetnosti.

PRiKAZ², v katerem se udeleženec približuje uresničevanju sebe, ne glede na to, za kaj se je šolal. Zaradi ranljivosti ciljne skupine programa PRiKAZ (nizko usposobljeni, s pomanjkljivimi delovnimi in prostovoljskimi izkušnjami, učeči z manj priložnostmi, ki so opustili šolanje, brezposelni, obupani v neuspešnem iskanju zaposlitve, samozaposleni, demotivirani) je podpora mentorjev v programu ključnega pomena. V strateškem partnerstvu PYLE smo tako razvili in preizkusili učni načrt za usposabljanje mentorjev, da bi jim omogočili izvajanje programa PRiKAZ in druge izobraževalne dejavnosti na sorodnih področjih.

Pričujoči dokument je namenjen podpori pri izvajanju nadaljnjih usposabljanj mentorjev programa PRiKAZ in izvajalcev drugih izobraževanj, temelječih na konceptih transformacijskega in emancipacijskega učenja, na nacionalnih ravneh treh partnerskih organizacij PYLE. Priporočila so bila zapisana na podlagi ugotovitev evalvacijske analize pilotnega izvajanja usposabljanja, ki smo ga izvajali v treh partnerskih organizacijah PYLE, in odražajo vidike ključnih deležnikov procesa.

Metka Bahlen Okoli.

² PRiKAZ je program neformalnega izobraževanja, namenjen mladim v starosti od 18 do 29 let. V okviru programa udeleženci razvijajo konkretne ideje atonomnih zaposlitev, s katerimi dolgoročno rešujejo svoje življenjske situacije. Tako ustvarjajo priložnosti za svoj razvoj, za razvoj lokalne skupnosti in širše. Po tem, ko imajo v okviru programa učno izkušnjo na trgu, se osamosvojijo in nadaljujejo lasten cikel.

UVOD

V raziskavi smo preučevali usposabljanje za mentorje programa PRiKAZ, ki je potekalo med oktobrom 2018 in junijem 2019 na Zavodu Bob v Ljubljani. Usposabljanje so izvajali v okviru programa PYLE.

“PYLE je projekt strateškega partnerstva med organizacijami Zavod Bob (Slovenija), Center for Youth Activism CYA Krik (Makedonija) ter Volunterski center Istra (Hrvaška). Glavni namen projekta je razvoj novih, inovativnih in komplementarnih orodij in modelov za krepitev zmogljivosti učencev v regiji ter za spodbujanje avtonomne zaposlitve mladih v zgodnji odraslosti. Projekt naslavlja problematiko visoke stopnje brezposelnosti mladih odraslih v regiji nekdanjih jugoslovanskih držav, in vzpostavlja program mentorske podpore (PRiKAZ – program za razvoj kompetenc za avtonomne zaposlitve)³ za opolnomočenje glavne ciljne skupine – brezposelnih mladih odraslih (socialno ogroženih, nemotiviranih, neaktivnih, nizko-kvalificiranih, brez izkušenj, pa tudi brezposelnih diplomiranih študentov, zlasti z družboslovnih in humanističnih smeri). PYLE prispeva inovativne rešitve na področju izobraževanja odraslih in si prizadeva najti način, kako lahko tako visoko kot nizko izobraženi mladi odrasli izstopijo iz začaranega kroga sodobne brezposelnosti (nezaposljivosti). [...] Osrednji namen projekta je podpora udeležencev pri ustvarjanju avtonomnih zaposlitev skozi proces projektnega učenja v učnem okolju, ki postavlja učence v ospredje ('learner based learning environment') in kjer lahko le ti rezultate projekta razvijajo s praktično izvedbo ter z uporabo različnih alternativnih pristopov v učenju (transformativno, praktično in izkustveno učenje, skupnosti praks, emancipacijsko učenje ter podobne prakse).

Projekt PYLE z usposabljanjem za mentorje programa PRiKAZ naslavlja brezposelne strokovnjake, tj. izobraževalce odraslih, ki jih zanima delo z brezposelnimi mladimi odraslimi; npr. mladinske delavce, socialne pedagoge, psihologe, sociologe, socialne delavce ter druge, ki se zanimajo za usposabljanje za delo z mladimi brezposelnimi. Program usposabljanja za mentorje obsega 5 modulov po vzoru strukture samega programa PriKAZ, s čimer bodoči mentorji dobijo lastno izkušnjo udeležbe v programu ter

³ PRiKAZ – program neformalnega izobraževanja je namenjen brezposelnim mladim (iskalcem prve zaposlitve in dolgotrajno brezposelnim).

podrobno reflektirajo proces. Udeleženci usposabljanja imajo tako pomembno vlogo pri oblikovanju lastnega učnega proces, preko sodelovanja v procesu evalvacije pa tudi pri oblikovanju neformalnega kurikulumu za usposabljanje mentorjev za izvajanje programa PRiKAZ« (Intelektualni rezultat 1: Pedagoške smernice za emancipacijsko učenje (2018), str. 3).

METODOLOGIJA

RAZISKOVALNI NAMEN IN CILJI

Program usposabljanja za mentorje PRiKAZ sledi kurikulumu PRiKAZ-a in se udejanja kot usposabljanje v usposabljanju. To pomeni, da se udeleženci na podlagi lastne izkušnje z udeležbo v programu usposobijo za mentorje programa PRiKAZ. Tovrstno usposabljanje daje velik poudarek refleksiji posameznika, ki ocenjuje, reflektira in evalvira izkušnjo preko oči udeleženca. Meta pogled je zelo pomemben, saj tako udeleženci spoznajo, kaj bi izboljšali in kaj bi izpeljali drugače, lažje predvidijo, s kakšnimi stiskami se bodo udeleženci soočali, in proces poznajo na bolj osebni način, za katerega izvajalci verjamejo, da je bolj kvaliteten.

Namen raziskave je bil ugotoviti uspešnost izvedbe Usposabljanja za mentorje PRiKAZ ter preveriti, ali je kurikulum PRiKAZ-a primeren za uresničevanje namena programa PRiKAZ.

RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

RV1: Ali je trening primeren za to, da udeleženci izvajajo PRiKAZ?

1. Ali so se cilji usposabljanja za mentorje programa PRiKAZ uresničili?
2. Ali usposabljanje omogoča osebni in strokovni razvoj udeleženk?
3. Kako je potekal proces uposabljanja za mentorje programa PRiKAZ?

RV2: Ali je kurikulum PRiKAZ-a primeren za uresničevanje lastnega namena – ustvarjanje avtonimnih zaposlitev?

OSNOVNA RAZISKOVALNA METODA

Osnovna raziskovalna metoda je deskriptivna metoda. Gre predvsem za raziskovanje na ravni opisa pojavov. Pri deskriptivni metodi ugotavljamo stanje pedagoškega polja, kakršno je, brez da bi si ga vzročno pojasnjevali (Sagadin 1991, str. 29). Po Stakeu (v Sagadin 2004, str. 94) gre z vidika namena v tem primeru za deskriptivno študijo primera,

saj smo tako ugotavljali uspešnost izvedenega treninga za Mentorje programa PRiKAZ in s študijo poskusili pridobiti poglobljen vpogled v sam proces. Razlaga pojavov je hipotetična, saj ne temelji na empiričnem preverjanju soodvisnosti različnih dejavnikov, temveč izhaja zgolj iz teoretičnih spoznanj (prav tam).

V raziskavi smo uporabili kvalitativni pristop v raziskovanju. Mesec (1998, str. 26) kvalitativno raziskavo označi z raziskavo, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi in v kateri je to gradivo tudi obdelano na beseden način, brez uporabe merskih postopkov in statističnih analiz. Prvo načelo te metodologije je, da raziskovalec prisluhne ljudem, ki jih raziskuje. Raziskuje naj problem, ki je pomemben za ljudi, ki so udeleženi v raziskavi. S kvalitativno raziskavo smo želeli doseči vsebinsko bogato razumevanje, ki nas lahko usmerja pri praktičnemu delu (prav tam, str. 47).

Znotraj kvalitativne metode smo za raziskavo uporabili študijo primera. V okviru kvalitativnega raziskovanja ne proučujemo večjega števila oseb kot enot z namenom, da bi prišli do posplošenih ugotovitev, ampak raziščemo posamezen primer ali majhno število primerov, ki jih med seboj primerjamo (Mesec 1998, str. 43). Ko govorimo o posameznem primeru, ne govorimo le o posamezni osebi, ampak je to lahko posamezna skupina (družina, skupnost, organizacija, ali določena kultura ali subkultura). Pri izboru je pomembna teoretična relevantnost izbranega primera. Tako je študija primera »celovit opis posameznega primera in njegova analiza, tj. opis značilnosti primera in dogajanja in opis procesa odkrivanja teh značilnosti, to je procesa raziskovanja samega« (Mesec 1998, str. 45).

PREUČEVANE ENOTE

V kvalitativno raziskavo je bilo vključenih pet udeleženk usposabljanja v eni preučevani enoti ter štirje mentorji programa PRiKAZ, ki so izvajali usposabljanje, v drugi raziskovalni enoti.

Preiskovali smo usposabljanje, ki je potekalo v obsegu petih modulov, ki so potekali sledeče:

- Prvi modul: 5.–7. 10. 2018;
- Drugi modul: 15.–19. 10. 2018;
- Tretji modul: 5.–9. 11. 2018;
- Četrty modul: 23.–25. 11. 2018;
- Peti modul: december 2018–junij 2019.

Udeleženke treninga so bile v proces usposabljanja vključene od oktobra 2018 do junija 2019. Starost udeleženk je 24, 25, 30, 35 in 38 let. Usposabljanju so se vse priključile v istem obdobju, so pa tri od petih udeleženk že prej delovale v projektih Zavoda Bob, bodisi kot prostovoljke, preko študentskega dela, ena izmed njih pa je bila zaposlena za določen čas. Dve udeleženci sta z udeležbo na usposabljanju prvič spoznali Zavod Bob in bili udeleženi v aktivnostih organizacije.

Mentorsko skupino so sestavljali štirje mentorji – izvajalci usposabljanja, ki so bili že od samega snovanja projekta vključeni v projekt in so bili prisotni tudi pri sooblikovanju kurikuluma programa PRiKAZ. V raziskavo smo jih vključili v procesu zbiranja podatkov preko fokusne skupine, saj smo si želeli vključiti njihov vpogled v proces usposabljanja. Starost mentorjev je 29, 44, 54 in 56 let. Vsi so izkušeni izvajalci skupinskih izobraževalnih aktivnosti.

ZBIRANJE PODATKOV

Podatke smo zbirali preko treh različnih tehnik. Udeleženke so se vključile v refleksijske skupine po vsakem zaključenem dnevu usposabljanja.

Podatke od udeleženk smo zbirali tudi preko strukturiranih vprašalnikov z možnostjo odprtih odgovorov po vsakem zaključenem modulu.

Udeleženke in mentorji so se po zaključku usposabljanja vključili v fokusno skupino. Pri fokusni skupini smo si vnaprej pripravili temeljna vprašanja, ki so služila kot vodilo pri spraševanju. Podvprašanja smo zastavili takrat, ko je prišlo do nerazumevanja povedanega in smo to poskušali razjasniti s postavitvijo podrobnejšega vprašanja. Temeljna vprašanja smo zasnovali na podlagi raziskovalnih vprašanj. Za vse udeležene

je veljal enak protokol znotraj fokusne skupine. Izpraševalki sta pustili čim bolj prosto pot udeleženi v fokusni skupini, le ko sta potrebovali razjasnitev, sta podali kakšno podvprašanje. Fokusna skupina je potekala v sproščenem in zaupnem vzdušju na Zavodu Bob maja 2019.

OPIS INSTRUMENTA

Kot instrument zbiranja podatkov smo uporabili več oblik vprašalnikov. Prvi vprašalnik je bil enak in nanj so udeleženske odgovorile po vsakem zaključku dneva usposabljanja.

Drugo skupino vprašalnikov smo podali udeleženkam po vsakem zaključenem modulu usposabljanja. Prilagojen je bil ciljem tistega modula. Vprašalnik prvega modula je vseboval 18 sklopov po štiri vprašanja, od tega dve odprtega tipa in dve ocenjevalni lestvici (rang: 1 – sploh ne, 2 – zelo slabo, 3 – slabo, 4 – dobro, 5 – zelo dobro, 6 – popolnoma). Vprašalnik drugega modula je vseboval 20 sklopov po štiri vprašanja, od tega dve odprtega tipa in dve ocenjevalni lestvici (rang: 1 – sploh ne, 2 – zelo slabo, 3 – slabo, 4 – dobro, 5 – zelo dobro, 6 – popolnoma). Vprašalnik tretjega modula je vseboval 31 sklopov po štiri vprašanja, od tega dve vprašanji odprtega tipa in dve ocenjevalni lestvici (rang: 1 – sploh ne, 2 – zelo slabo, 3 – slabo, 4 – dobro, 5 – zelo dobro, 6 – popolnoma). Četrta je vseboval 20 sklopov po štiri vprašanja, od tega dve vprašanji odprtega tipa in dve ocenjevalni lestvici (rang: 1 – sploh ne, 2 – zelo slabo, 3 – slabo, 4 – dobro, 5 – zelo dobro, 6 – popolnoma). Vprašalnik za peti modul pa je vseboval 22 sklopov. Sklopi vprašanj, ki so se nanašala na vsebine, ki so jih nadgrajevali tekom celotnega usposabljanja, so vključevali štiri vprašanja, od tega dve odprtega tipa in dve ocenjevalni lestvici (rang: 1 – sploh ne, 2 – zelo slabo, 3 – slabo, 4 – dobro, 5 – zelo dobro, 6 – popolnoma), drugi sklopi vprašanj pa so imeli tri vprašanja, od tega dve vprašanji odprtega tipa, eno ocenjevalno lestvico (rang: 1 – sploh ne, 2 – zelo slabo, 3 – slabo, 4 – dobro, 5 – zelo dobro, 6 – popolnoma).

Tretji vprašalnik smo uporabili pri fokusni skupini. Vprašanja so bila odprtega tipa, podrobnejša vprašanja sta izpraševalki zastavili, če sta potrebovali dodatno razjasnitev. Vprašalnik za fokusno skupino je vseboval deset vprašanj.

ANALIZA GRADIVA

Pridobljene podatke smo obdelali z metodo kvalitativne analize. Analizirati pomeni interpretirati in tako v spletu neurejenega izkustvenega gradiva prepoznavati posamezne celote, ki se nanašajo na kak pojav, lastnost, proces, in jih preimenovali. Te pojme povežemo v različne strukture in s tem pojasnujemo dogajanje (Mesec 1998, str. 102). Postopek kvalitativne analize smo izvedli v šestih korakih, ki jih zapiše Mesec (prav tam, str. 103): urejanje gradiva, določitev enot kodiranja, odprto kodiranje, izbor in definiranje relevantnih pojmov in kategorij, odnosno kodiranje in oblikovanje končne teoretične formulacije.

Podatke, pridobljene preko fokusnih skupin ob zaključku dneva usposabljanja, v katere so bile vključene le udeleženske, smo transkribirali in jih uredili.

Za enoto kodiranja smo izbrali smiselno zaključene dele besedila, misel ali odstavke (Mesec 1998, str. 104). S postopkom odprtega kodiranja smo iz zapisov gradiva oblikovali pojme. Pri kodiranju smo uporabili postopke neposrednega poimenovanja, iskanja sinonimov, iskanja nasprotij in iskanja nenavadnih oddaljenih asociacij (Mesec 1998, str. 106–109). Posamezne izjave ali druge empirične postavke smo klasificirali, jih združili s podobnimi in jih poimenovali z istim pojmom.

ANALIZA GRADIVA IN INTERPRETACIJA

OSEBNI IN STROKOVNI RAZVOJ

ŽELJE, POTREBE IN MOTIVACIJA UDELEŽENK

Po modulu I so udeleženke zelo različno ocenjevale zavedanje lastnih želja, potreb in motivacije (od zelo slabo do popolnoma). Razlogi za boljše zavedanje lastnih želja, potreb in motivacije niso vezane na samo usposabljanje, ampak tudi na to, da sta dve udeleženki pred usposabljanjem temu posvetili svojo pozornost: *“Sem v zadnjih mesecih veliko razmišljala o tem, saj trenutno iščem svojo poklicno pot.”* in *“Ker sem veliko razmišljala o tem.”* Tri udeleženke izražajo, da bi potrebovale več časa in informacij, da bi se bolje zavedale svojih potreb oziroma da je to šele začetni proces: *“Rabim več časa in informacij, da o vsem razmislim.”* Udeleženka, ki je ocenila, da se zelo slabo zaveda svojih želja, potreb in motivacije, navede, da je bilo preveč informacij naenkrat, da bi si vse zapomnila, in da ni bilo toliko poudarka na tem področju: *“Preveč informacij naenkrat, težko si vse zapomim. Ni bilo toliko poudarka na tem (recimo iskanje skupnih točk).”*

Večinoma udeleženke izražajo, da so imele možnost jasno ubesediti lastne potrebe, želje in motivacijo v modulu I: *“Smo razmišljali in se pogovarjali o tem.”* in *“Ker sem imela že možnost tiste, ki se jih zavedam, ubesediti preko vrta, ostale pa sproti preko usposabljanja.”* Glede na samo-oceno na ocenjevalni lestvici je moč razbrati, da niso popolnoma jasno ubesedile lastne potrebe, želje in motivacijo. Po mnenju nekaterih udeleženek je razlog v lastnem nezavedanju le-teh: *“... nekaterih še (potreb, želja in motivacije, op. avt.) ne zavedam”* in *“Ker se jih še sama ne zavedam dovolj, da bi jih lahko artikulirala.”*, po mnenju druge udeleženke v dejstvu, da je spoznavanje le-teh del daljšega procesa: *“smo si za to vzeli samo določen čas, spoznavanje le-teh pa je del dolgega procesa.”*

KREPITEV ZNANJA, VEŠČIN, SPRETNOSTI IN ODNOSA

Po modulu I so vse udeleženke ocenile, da so tekom modula zvišale zavedanje o okrepljenem ali pridobljenem znanju, veščinah, spretnostih in odnosu – *“Ker sem gotova, da sem jih okrepila.”* Na to kaže tudi samo-ocena udeleženk na ocenjevalni lestvici pred vstopom v modul in po zaključenem modulu. Vse udeleženke so lastno zavedanje višje ocenile ob končanju modula, kot pri vstopu.

Po modulu I so vse udeleženke izpostavile, da potrebujejo več časa za refleksijo okrepljenega znanja, veščin, spretnosti in odnosa. Udeleženka izpostavi sledeče: *“Za ozaveščanje naštetega, potrebujem več časa.”* Poleg tega ena udeleženka izpostavi, da bi potrebovala tudi čas za preizkušanje osvojenega ali okrepljenega – *“Moram se še usest in preizkusiti.”*

Po moduli II so tri udeleženke ocenile, da se zelo dobro zavedajo, katere kompetence so okrepile tekom procesa, ena udeleženka pa je ocenila, da se slabo zaveda le-tega. Na zavedanje okrepljenih kompetenc je pozitivno vplivalo, da so udeleženke veliko razmišljale o tej temi, da so znotraj usposabljanja posvetili temu pozornost, tudi in predvsem odnosom: *“Tematski sklopi so jasno začrtani in tudi veliko pozornosti je namenjene odnosom.”* Slabše zavedanje okrepljenih kompetenc udeleženke pripisujejo dejstvu, da *“gre pri prepoznavanju (okrepljenih) ZVSO⁴ za proces in ne dejanje”*, kar se ujema s tem, kar navaja druga udeleženka, da *“se bodo nekatere stvari pokazale tekom izvajanja programa”*. Ena udeleženka še navaja, da znotraj procesa niso eksplicitno pisali ali se pogovarjali o krepitvi kompetenc, druga izpostavi, da še ni procesa usposabljanja toliko reflektirala, kar vpliva na razmislek o krepitvi kompetenc. Udeleženke pa hkrati bolje ocenjujejo zmožnost, da jasno ubesedijo svoje kompetence (od dobro do popolnoma). Izpostavijo, da so znotraj procesa usposabljanja temu namenili precej časa: *“Ker smo se v tem modulu o tem pogovarjali ter jih spoznavali.”* in *“Ker sem jih res dodobra spoznala.”* Kljub temu ena udeleženka navede: *“Rabila bi se še bolj poglobiti oz. posvetiti več časa temu.”* Ena udeleženka navede, da na njeno oceno vpliva daljše delovanje znotraj mladinskega sektorja, kjer je delo na kompetencah močno prisotno: *“Ker delujem v*

⁴ Znanja, veščine, spretnosti in odnosi, op. avt.

sektorju, kjer je preispraševanje lastnih virov moči zelo prisotno." Po mnenju ene udeleženke na nepopolno zavedanje lastnih kompetenc vplivajo okoliščine oziroma dejstvo, da se jih v nekih situacijah bolj zaveda in jih lažje opredeli kot v drugih: *"Ker sposobnost variira glede na okoliščine (npr. pri določenih nalogah lahko suvereno ovrednotim, pri drugih pa ne, odvisno je tudi od osebnega zadovoljstva – širšega - s samo sabo)."*

V refleksiji modula II udeleženka izpostavi, da kljub temu, da je že poznala nekatere vsebine, informacije, ji je povzemanje teh informacij omogočilo pogled z drugega zornega kota: *"Fino mi je bilo povzeti informacije, ki sem jih vedela že od prej, ter jih tudi spoznati z drugega zornega kota."*

Po zaključenem modulu III so štiri udeleženke ocenile, da so zelo dobro ali popolnoma prepoznale potrebo po dodatnem znanju, veščinah, spretnostih ali odnosu za načrtovanje projekta. Udeleženka izpostavi, da so se v modulu III osredotočali na projektno načrtovanje, zato se lažje zaveda, na katerih področjih še rabi krepiti komeptence: *"Ta modul smo se veliko posvečali načrtovanju, kurikulumu, financam itd., tako da sedaj bolje poznam ključne elemente, ki so potrebni za izvedbo tega projekta in tako tudi bolje vidim, na katerih izmed teh področij mi še manjka znanja."* Poleg tega so v modulu III sproti reševali dileme in vprašanja, vezana na projektno načrtovanje: *"Ker sicer se porajajo potrebe, ampak tiste najbolj pereče skupaj sproti rešujemo v času za dileme."* Ena udeleženka zapiše, da v projektnem načrtovanju ni nikoli dovolj znanja, da bolj kot se posvetiš projektnemu narčtovanju, več znanja potrebuješ: *"Ker je to široko polje in nikoli ne prideš do konca znanja. Tudi zato, ker gre za izrazit primer Sokratove 'vem, da nič ne vem' filozofije – globlje v teorijo PN greš, več znanja "potrebuješ"."* Druga udeleženka navede, da *"... se bodo vedno porajala neka vprašanja in potrebe po dodatnih znanjih, ampak se moramo zavedati, da vseh enostavno ne bomo nikoli uspele nasloviti. Niti ne rabimo. Zato imamo zunanje sodelavke_ce."* Glede podpore pri pridobivanju novih kompetenc za projektno načrtovanje tri udeleženke navedejo, da tekom procesa razrešijo vsa vprašanja, dileme in s tem dobijo dovolj podpore za krepitev kompetenc: *"Ker imamo dovolj priložnosti, da izražamo svoje želje, nerazumevanje ter želje po dodatnem znanju, kateremu se potem tudi dejansko posvetimo."* Ena udeleženka izpostavi, da ne ve, ali je zares poiskala podporo pri krepitvi kompetenc: *"Ker nisem prepričana da sem zares*

poiskala podporo pri pridobivanju dodatnega znanja.” Druga udeleženka izpostavi, da so vire moči skupine manj uporabljale, ker so se zanašale na skupino mentorjev: *“Menim, da smo se na nekaterih točkah preveč zanašale na naše mentorice_je in se raje k njim obračale po pomoč, kot k skupini.”* To podkrepi tudi z mnenjem udeleženke *“Lahko bi še več sodelovale (udeleženke, op. avt.) pri pisanju razpisa.”*

Po zaključenem modulu IV udeleženke navajajo, da so pri izvedbi pilotnega projekta uporabile vsa znanja, veščine, spretnosti in odnose oziroma so stremele k temu: *“Sem se aktivno trudila, da sem uporabila čim več ZVSO, ki sem jih imela na voljo.”* in *“Trudila sem se uporabiti vse, kar sem pridobila.”* Ena udeleženka doda, da *“... bi si pa želela pridobiti še več ZVSO pred ali na začetku izvedbe pilotnega projekta”.* Po zaključenem modulu IV ena udeleženka tudi oceni, da je v veliki meri prepoznala potrebe po krepitvi dodatnih kompetenc. Ena udeleženka je izpostavila, da je imela bolj jasno sliko *“... o tem, kaj potrebuješ, da lahko izvedeš program, kot je PRiKAZ”* kar je vplivalo na njeno zavedanje o kompetencah, ki jih še mora okrepiti. Druga udeleženka je navedla, da *“... šele spoznavam projektno in mladinsko delo, je verjetno še nekaj ZVSO za katere še ne vem da jih rabim(o)”.* Pri samo-oceni, koliko so uporabile svoje vire moči pri izvedbi pilotnega projekta, udeleženka navaja, da na tem področju nima virov moči, druga pa: *“Nekatere elemente smo dovolj dobro predelali z mentorji, da so se počasi začeli razvijati v moje vire moči.”* Ena udeleženka navede, da je uporabila veliko svojih virov moči, druga da jih bi lahko več, vendar je bila v stiski s časom.

Po končanem modulu V udeleženke visoko samo-ocenjujejo prepoznavanje potreb po dodatnih znanjih, veščinah, spretnostih in odnosih za izpeljavo pilotnega projekta (ena oceni zelo dobro, ostale popolnoma). Pri tem nekatere udeleženke zapišejo, da so same prepoznale potrebe in jih naslovile, dve udeleženki pa izpostavita vidik skupine pri prepoznavanju potreb: *“Če nisem sama prepoznala, smo skupinsko prepoznale dodatne potrebe”* in *“Ker vidim napredek, z vsakim mesecem se bolje poznamo. Posledično lažje delujemo bolj pristne, lažje nam je pokazati šibkosti, izkoristiti potencialne, bolj iskreno komuniciramo in lažje zaznavamo različne potrebe.”*

Udeleženke so tudi poglobljale dodatne izobraževalne vsebine glede na prepoznane potrebe skupine: *“Ker sem v procesu ‘preizkušanja mentorskih parov’ izobraževalne*

vsebine resnično prilagajala/poglobljala glede na potrebe skupine”, “Menim, da smo vse glede na potrebe skupine imele možnosti dodatno poglobljati izobraževalne vsebine.” in “Menim, da smo vsebine raziskovale glede na potrebe skupine in jih glede na potrebe tudi spreminjale.”

Prav tako po končanem modulu V visoko ocenjujejo avtonomno uporabo pridobljenih znanj, veščin, spretnosti in odnosa pri izvedbi pilotnega projekta (dobro do popolnoma). Tudi pri opisu navajajo, da so dobro usposobljene in da so aktivno sodelovale in posledično uporabile pridobljene komeptence: *“Ker so nas dobro usposobili.”* in *“V resnici ne vem, kako bi lahko drugače; saj pridobljenih ZVSO ne morem izklopiti, sploh če je nadaljevanje odvisno od rezultatov. Občasno sem kako ZVSO nadgradila za potrebe suverenejše uporabe pri izvedbi.”* Udeleženka izpostavi pomen skupine pri uporabi kompetenc: *“Ker še vedno lažje delam v timu in rabim nekoga, da izzove iz mene vse zgoraj našteto (znanje, veščine, spretnosti, odnos, op. avt.). Torej ni čist avtonomno.”*

Udeleženka na fokusni skupini izpostavi, da znotraj procesa niso dobili faktografskih znanj, ampak so delale na sebi, na svoji osebni in strokovni rasti in na skupinski dinamiki, iz česar izhaja njihova transformacija: *“Ja, jaz se tudi strinjam glede te transformacije. Da nismo tukaj dobivali nova faktografska znanja, ampak smo tudi same delale na sebi, na skupinski dinamiki.”* Zaradi tovrstnega procesa udeleženka oceni, da ni okrepila kompetenc, relevantnih samo za kontekst programa PRiKAZ, ampak gre na njihovo osebno rast: *“In da je to še neka dodana vrednost, oziroma nekaj, kar bomo lahko uporabile tudi kjerkoli drugje oziroma na splošno. Da smo tudi zrastle, me kot osebe.”*

Na fokusni skupini ena mentorica pove, da se je z usposabljanjem naučila potrpežljivosti, ker je program PRiKAZ in posledično tudi usposabljanje proces, ki ne daje takojšnjih rezultatov: *“Ampak me je usposabljanje zelo naučilo neke potrpežljivosti. Tudi v smislu tega ...”*

VIRI MOČI

Udeleženke v refleksiji prvega dne modula II izpostavijo, da bi lahko več časa posvetili vsebini virov moči: *“Za tako pomembno točko, kot so viri moči, bi lahko imeli več časa, tudi če se poruši cel urnik, ker se nam zdi pomembno, da se sliši oba sogovornika ...”*

Udeleženke po modulu III ocenjujejo, da je proces projektnega načrtovanja usmerjen v to, da so uporabile lastne vire moči in kompetence: *“Ker je načrtovanje projekta tako kompleksan naloga, da smo primorane k uporabi čim več ZVSO.”* Ena udeleženka izpostavi, da *“... je učenje emancipacijsko in kmalu uporabiš pridobljeno znanje.”*

Po modulu V udeleženke ocenjujejo, da so zelo dobro ali popolnoma uporabile svoje vire moči pri izvedbi pilotnega projekta – *“Menim, da sem uporabila vse vire moči, ki sem jih v dani situaciji lahko.”* Udeleženka izpostavi, da je bilo za izvedbo pilotnega projekta nujno uporabiti vse vire moči, poleg tega pa se je čutila odgovorno do skupine, da jih uporabi: *“Ker je bilo nujno, da uporabimo vse vire moči, ki so na voljo. Pa ker sem čutila odgovornost do skupine.”* Druga udeleženka izpostavi, da je uporabila svoje vire moči, ker je *“imela prostor za soustvarjanje vsebin in aktivno participacijo”*.

Na srečanju za fokusno skupino je ena od udeleženk izpostavila, da je delo na virih moči po njenem mnenju pomembna vsebina, hkrati pa izpostavi tudi pomembnost konstantnega procesa refleksije in evalvacijskega procesa – *“[...] kar se tiče teh virov moči. To se mi zdi, da je ful dobro, mogoče sem to pozabila pri prvi točki povedati, da ta del ful veliko da. Da ti vidiš, katere vire moči že imaš, katere je fajn razviti, katere potem najdeš na poti, ki nisi vedel, da jih imaš, pa jih v bistvu imaš. Pa potem te evalvacije, da skozi vidiš, kje si.”*

NAČRTOVANJE LASTNE ŽIVLJENJSKE POTI IN AVTONOMNE ZAPOSLOTITVE

Po končanem modulu IV so udeleženke različno ocenile, ali je izkušnja pilotnega projekta vplivala na načrtovanje njihove življenjske poti. Dve udeleženci sta opredelili, da je izkušnja pilotnega projekta močno vplivala zaradi boljšega poznavanja projektnega dela: *“Sedaj imam boljši občutek, koliko časa se porabi za načrtovanje projektov in pisanje prijav na razpis ter kaj vse to obsega.”* Dve udeleženci pa sta ocenili, da ta izkušnja skorajda ni vplivala na načrtovanje njune življenjske poti ali ker se v tistem trenutku ni ukvarjala z lastno življenjsko potjo ali pa ker je zgolj nadaljevala že začrtano. Ena udeleženka je tudi ocenila, da je preizkusila potencial pilotnega projekta za avtonomno zaposlitev.

Po modulu V udeleženke samo-ocenjujejo, da so zelo dobro ali popolnoma reflektirale izkušnjo usposabljanja v odnosu do načrtovanja lastne življenjske poti. Udeleženka izpostavi, da še nikoli ni toliko reflektirala izkušnjo z različnih zornih kotov kot v procesu usposabljanja za mentorje: *“Menim, da sem v procesu tega usposabljanja najbolj do sedaj reflektirala vse okoliščine. Še nikoli tako.”* Dve udeleženki izpostavita, da je refleksija potekala tekom celotnega procesa usposabljanja: *“Ker menim, da sem vseskozi načrtovala in reflektirala svoje načrte za prihodnost v povezavi s programom PRiKAZ.”* Ena udeleženka zapiše, da se je tudi na individualnih srečanjih z mentoricami pogovarjala glede prihodnosti, na podlagi česar je sprejela odločitev: *“Ker sem ogromno razmišljala, kaj želim po septembru, ko zgubim status, se o tem pogovarjala z mentorico na individualnih srečanjih in že izpustila eno priložnost.”*

Po modulu V udeležeke ocenjujejo, da si zaradi vzpostavljanja pogojev za izvajanje programa PRiKAZ višajo možnosti za avtonomne zaposlitve: *“Menim, da si z vzpostavljanjem pogojev definitivno večamo možnosti zaposlitve in pridobivamo ključne spretnosti, veščine, odnose za avtonomne zaposlitve.”* in *“Ker če se prikaz dejansko bo zares izvajal, smo si dejansko uspele same ustvariti zaposlitev. Ob pomoči tega usposabljanja seveda.”* Ena udeleženka izpostavi, da sicer si več možnosti, vendar da to ni zagotovilo, da si bo ustvarila avtonomno zaposlitev: *“Večam si možnosti, ni pa nič še zagotovljeno.”*

Udeleženka v fokusni skupini pove, da vidi osebni in strokovni razvoj v mladinskem delu povezan: *“Se mi zdi, da v mladinskem delu gre osebno-profesionalni razvoj z roko v roki, ker ti dejansko delaš z odnosom, ti delaš z ljudmi. Tudi ko imaš leta in leta izkušnje, še vedno dobivaš neka spoznanja in o sebi in o svojih kompetencah.”* Vse udeleženke izpostavljajo, da je izkušnja usposabljanja vplivala na njihovo strokovno, tudi in predvsem pa na osebno rast: *“Na mene je zelo ta proces vplival. Ker sem bila pač tako ... z mentorico sva se na individualnem o tem pogovarjali. Jaz sem takrat, ko sem se vključila v PRiKAZ, sem bila na Bobu dost frustrirana [...] Tko da kot, sem že rekla, seveda ni bil to samo ta projekt, absolutno pa je vplival ali pa začel ta proces pri meni, ko sem se čisto transformirala.”*; *“Zdej pa pogledam nazaj, dobile smo ful stvari, naučile smo se veliko, ker pač, zakaj naj ti dajo neke pogoje, k v njih itak ne rasteš.”*

Ena udeleženka izpostavi, da se je transformacija zgodila, ko so predelale veliko vsebin, vendar je bila skupina in varen prostor pogoj za le-to: *“Čeprav se mi zdi, da se je transformacija zgodila, šele po tem, ko smo še veliko vsebin skozi dale. Skupina, ta gradnja skupina, je omogočila, da smo potem kasneje v procesu vsebin lahko naredile to transformacijo, ker je ustvarila varen prostor.”*

Dve udeleženci izpostavljata pomen refleksije za njihov osebni in strokovni razvoj: *“Meni se zdi, da je bil to tak rollercoaster, ker smo imele večkrat priložnost dobiti zrcalo in potem je bilo samo vprašanje, ali si bomo upale pogledati ali ne [...] Se mi zdi, da je res pomembno, to kar sem jaz dobila, je pogledati v ogledalo, samo pogledati in ne reagirati nekaj časa, potem prespati in videte, kaj si videla ali videl in potem se odzivati. To je bil zame nek uvid.”* *“... o ogledalih. In je tako zelo zanimivo, ko se tko gledaš v špegu, pa malo svečo priviješ, da se malo slabše vidi. In potem zmeraj bolj odvíjaš, no, sej to je pa poanta.”* Hkrati pa izpostavijo, da je refleksija vedno potekala na koncu procesa, ko jim je zmanjkovalo časa, zaradi česar je bil proces refleksije obremenjen s časovnimi stiskami posameznic: *“Mislim, da je več razlogov, da tako ven pride. Prvič je to, da smo imele refleksijo zmeraj na koncu, ko je zmanjkalo časa, dejstvo. In potem dej na hitr, dej hitro neki napiš, trrrr.”*

Mentorica izpostavi, da je bil njen uvid znotraj procesa usposabljanja, da mora še naprej delati na svojem osebnem in strokovnem razvoju: *“Spoznanje je, da moram še veliko delati. Zabavno, v bistvu.”*

Pomemben vidik usposabljanja, ki so ga udeleženke in delno mentorji izpostavili na fokusni skupini, so frustracije, ki so se pojavljale tekom procesa. Ena udeleženka pripisuje pojav frustracij temu, da je imela neka pričakovanja, ki jih ni izrazila in ki se posledično niso uresničila: *“Ja, ker te frustracije so nastale, ker sem čakala da bo, ali pa pričakovala da bo. In potem ni bilo. In ne zato, ker ne bi dobila tistega, kar bi rabila, če sem rekla. In da takrat, ko sem rekla, je bilo kaj pol, kaj potem. Časa za to nimamo, kaj bomo.”* Podobno udeleženka izpostavi tudi, da če bi šla še enkrat čez proces *“... bi bolj odprto izražala potrebe, naše potrebe”*. Po drugi strani frustracije pripisujejo konceptu nevednega učitelja in časovnim stiskam, ki so zgolj potencirale frustracije, vezane na nevednega učitelja. Ena udeleženka ocenjuje, da je tako moralo biti, vključno s časovnimi stiskami: *“Ampak*

se mi zdi, da je tudi moglo biti. Po drugi strani si vedno rečem, da sem malo prokrastinata, da tudi če bi mi dal dve leti časa, bi tudi v zadnjih dveh tednih naredila. Tako da če bi bila domača naloga, bi po mojem včeraj brala, da bi imela danes vse pri sebi.”

VSEBINA USPOSABLJANJA ZA MENTORJE PRIKAZ

POZNAVANJE IZVAJALSKE ORGANIZACIJE (ZAVODA BOB)

Po zaključenem modulu I Zavod Bob dobro poznajo udeleženke, ki so bile že prej aktivne na Zavodu Bob. Te udeleženke zase ocenjujejo, da poznajo tudi vire Zavoda Bob. Udeleženki izpostavita: *“Ker tu (na Zavodu Bob, op. avt.) delujem že 5 let”. “Zato, ker nekatere osnove že poznam od prej in jih razumem.”* Udeleženke, ki so se z Zavodom Bob seznanile šele z vstopom v modul I, pa ocenjujejo, da je njihovo poznavanje Zavoda Bob in njegovih virov še okrnjeno, ter da so Zavod Bob v splošnem spoznale preko predstavitve v modulu I, o virih Zavoda Bob pa niso dobile informacij. Udeleženki izpostavita: *“Skoraj nič govora o tem.”, “Nisem dobila informacij.”* Enako mnenje se je izkazalo preko refleksije dneva, kjer so udeleženke skupaj oblikovale mnenje in zapisale, da *“Ena ura za predstavitev Boba je premalo! Za pridobivanje info in pripravo predstavitev. Rahlo moteče je biti v časovnem zaostanku.”*

V modulu II udeleženke, ki Zavoda Bob prej niso poznale, dobro opišejo, da bolje poznajo Zavod Bob, spoznati pa ga morajo še. Izpostavijo: *“Ne poznam vseh projektov.”, “Ne poznam vseh programov podrobno.”, “Sem zvedela veliko novega.”* Dodajo tudi: *“Ne poznam dovolj dobro zaposlenih, njihovih znanj ter materiala.”* in *“Menim da ne poznam še vseh virov, ki jih (op. avt. Zavod Bob) ima.”*

Po končanem modulu III udeleženke poznavanje virov Zavoda Bob ocenijo višje. Udeleženke ocenjujejo, da so uporabile potrebne vire Zavoda Bob – *“Se mi zdi, da smo kar uporabile potrebne vire.”; “Uporabljamo znanje, materiale, prostor...”*. Ena izmed udeleženk izpostavi, da so v modulu III načrtovale, kako bodo uporabile vire Zavoda Bob – *“Ker smo se že med načrtovanjem pogovarjale, kako in za katera področja lahko porabimo Zavod Bob in Bobovke_ ce, tudi pri izvajanju PRiKAZ-a.”*

V modulu IV so udeleženke še bolj podrobno spoznale Zavod Bob – *“Še bolje smo spoznali izvajalsko organizacijo.”* Uporabljale so tudi infrastrukturo in ‘storitve’ Zavoda Bob – *“Uporabljala sem različne prostore in storitve v izvajalski organizaciji.”*; *“Veliko stvari sem uporabila. infrastrukturo in storitve izvajalske organizacije.”* Izpostavijo pa, da je virov, ki bi jih lahko uporabile, še več – *“Lahko bi še več stvari preizkusila (op. avt. virov Zavoda Bob).”*, *“So še elementi (op. avt. virov Zavoda Bob), ki bi jih lahko bolj spoznala.”*

Po končanem modulu V smo pri udeleženkah preverili, ali so avtonomno preizkusile delovanje v izvajalski organizaciji (Zavodu Bob). Vse udeleženke so to na ocenjevalni lestvici ocenile kot zelo dobro in popolnoma. Ena od udeleženk opiše, da *“tisto kar sem potrebovala za projekt, sem uporabila”*, druga pa izpostavi, da je imela to možnost že pred tem modulom – *“[...] sem imela to možnost (op. avt. preizkus delovanja v izvajalski organizaciji) tudi že pred tem (op. avt. modulom V).”*

VREDNOTE

Tekom modula I so udeleženke v aktivnosti definirale pet najpomembnejših vrednot. Udeleženke ocenjujejo, da poznajo, kaj jim vsaka od vrednot pomeni: *“Vem, kaj mi vsaka izmed vrednot pomeni in zakaj.”*, *“Resno veliko sem razmišljala o tem in aktivno razvijala vrednote.”*, vendar pa izrazijo nesigurnost v to, da znajo vrednote opisati drugim: *“Ker bi za razlago potrebovala zapletene besede, ne bi znala preprosto povedati.”*, *“Nisem prepričana, da znam jasno povedati drugim.”*

KOMPETENČNI OKVIR

V modulu II je bil eden izmed ciljev usposabljanja, da udeleženke poznajo kompetenčni okvir. Vse z izjemo ene so ocenile, da ga poznajo. Ena izmed udeleženk je zapisala, da *“ne spomnim se, da bi to delali oz. uporabljali ta termin”*. Druge so ocenile, da ga spoznavajo sproti in še ne vedo, ali ga poznajo popolnoma, da pa so *“aktivnosti omogočile spoznavanje z njim”* in da ga *“v grobem poznajo”*. Ena udeleženka je izpostavila, *“da ga (op. avt. kompetenčni okvir) kar dobro pozna”*.

PROJEKTNA IDEJA

Udeleženke so v modulu II skupaj izpeljale zastavljeno projektno idejo. Ena izmed udeleženk le opomni na manjko časa: *“Časovni okvir je onemogočal resnično kvalitetno izpeljavo. Follow up nas še čaka.”* ter, da so *“projektno idejo zasnovale in izvedle v nekaj urah, kar je ... milo rečeno neverjetno”*. Mentor je ocenil, da je ta izkušnja predstavljala veliko frustraciji, hkrati pa tudi prelomno točko: *“No drug tak začetek tistega dobrega mi je bila pa seveda tista frustracija iz PG-ja [Polhovega Gradca]. Kjer je bilo že malo jeze, malo nemoči, malo vsega. In se mi zdi, da je to en tak začetek dišanja po nečem novem, po nečem drugačnem bil.”*

Po končanem modulu III sta dve udeleženki izpostavili, da je idejna zasnova projekta zelo povezana s kurikulumom programa PRiKAZ in to vpliva na njihovo izvedbo projekta – *“smo dobile že izdelan kurikulum in smo tako lahko načrtovale samo izvedbo”*; *“Izvedba je zelo povezana s kurikulumom, ki pa je bil že vnaprej določen.”*

PROJEKTNO NAČRTOVANJE

V modulu III so udeleženke začela načrtovati projekt, ki ga bodo izvedle tekom usposabljanja. Udeleženke so načrtovale vsebinski načrt in časovnico projekta, manjka pa jim še finančni načrt – *“Skupaj smo sestavile vsebinski načrt ter časovnico projekta.”*, *“V skupini smo oblikovali dokaj podroben izvedbeni nacrt.”*; *“Manjka še finančni plan.”*

V skupini so se v modulu III spoznale tudi z razpisno dokumentacijo – *“Skupaj smo šle čez najpomembnejše dele razpisne dokumentacije.”* Ena od udeleženk je razpisno dokumentacijo poznala že od prej – *“sem jo poznala že od prej (op. avt. razpisno dokumentacijo)”*. V procesu projektnega načrtovanja so morale sodelovati kot skupina in uporabiti vire moči skupine in to jim je uspelo – *“Smo opravile vse naloge. Prav tako se mi zdi, da smo predvsem zadnji dan zelo napredovale na tem področju (op. avt. uporaba virov skupine v procesu projektnega načrtovanja).”*

Po končanem modulu IV udeleženke ocenjujejo, da so pripravile projektno dokumentacijo – *“Za razpis smo morale spisati in zelo dobro definirati naš projekt.”* V procesu izvedbe pilotnega projekta, ki je potekala v modulu IV, sta dve udeleženki izpostavili slednje:

“Dobile smo določeno mero pomoči s strani mentorjev.” druga pa je mnenja, da bi vseeno potrebovale več mentorske pomoči – “Rabile bi več pomoči s strani mentorjev.” Ena od udeleženk o procesu izvedbe pilotnega projekta izpostavi: “Veliko je bilo samostojnega dela in dela v paru/skupini brez ali z zmanjšano mentorsko podporo, tako da smo se morale zanesti na lastne vire moči in ZVSO (op. avt. znanje, veščine, spretnosti in odnosi).”

POZNAVANJE OKOLJA, V KATEREM DELUJE SKUPINA

V modulu II so udeleženske spoznavale orodja in metode za raziskovanje in analizo stanja v okolju. Udeleženske so ocenile, da dobro do popolnoma znajo raziskovati okolje z uporabo različnih orodji in metod. K temu je predvsem prispevalo predhodno poznavanje orodji in metod, praktične izkušnje udeleženk in dobro spoznavanje z orodji in metodami znotraj modula II. Pri tem je vredno poudariti, da so udeleženske spoznavale in preizkušale metode v intenzivni 14-urni izkušnji izven domačega okolja (v Polhovem gradcu). Mentor oceni, da je bila ta izkušnja za skupino prelomen trenutek.

Eden izmed ciljev modula III je, da udeleženske pri projektnem načrtovanju definirajo ključne specifikke izbranega okolja ter prepoznajo deležnike in druge vire v izbranem okolju.

Udeleženske zelo različno ocenjujejo, da so definirale ključne specifikke izbranega okolja, ker je vidno iz ocenjevalne lestvice. Nekaj časa so posvetile pogovoru o okolju. Ena udeleženka izpostavi, da so ključne specifikke okolja prepoznale – *“Menim, da smo ključne specifikke prepoznale.”*, druga pa se ne spomni, da bi definirale ključne specifikke izbranega okolja – *“se ne spomnim, da bi jih (op. avt. definirale ključne specifikke izbranega okolja)”*.

Glede ocene prepoznavanja deležnikov in virov moči v izbranem okolju si niso enotne, ponavlja pa se misel, da so nekatere deležnike in vire moči v okolju prepoznale, ampak bi jih lahko še bolj podrobno – *“bi jih (op. avt. deležnike in vire moči v okolju) v nekaterih primerih lahko prepoznale bolj podrobno”*; *“Na tej fazi načrtovanja projekta še vsi viri moči še niso jasni (npr. finance, strokovni sodelovci...)”*; *“smo jih (op. avt. deležnike in vire moči v okolju) kar nekaj vseeno prepoznale”*.

Po zaključenem modulu IV udeleženke izpostavijo, da niso spoznavale deležnikov v okolju in da niso vzpostavile povezave z veliko deležniki – *“Kot skupina nismo spoznavali nobenih deležnikov v izbranem okolju.”*; *“Ne spomnim se, da bi vzpostavila kakšno povezavo.”*; *“Menim, da nismo bile v stiku veliko z drugimi deležniki.”* Ena izmed udeleženek izpostavi, da so vse zastavljeno glede izvedbe pilotnega projekta izpeljale – *“smo vseeno vse (op. avt. izvedbo pilotnega projekta) izpeljale”*. To potrdi tudi druga udeleženka, ki zapiše: *“Trenutno smo še bolj v fazi planiranja in nimamo veliko stika z mladimi in drugimi deležniki v izbranem okolju [...]”*.

Po zaključenem modulu V so udeleženke različno ocenile to, da so avtonomno vzpostavile povezave z deležniki v okolju – *“Nisem prepričana, da smo v okviru pisanja razpisa katerega izmed deležnikov kontaktirale.”*; *“bi lahko večkrat samoiniciativno prosila za povezovanje”*; *“Ker smo dejansko iskale pomoč vse naokoli, obenem pa samostojno delovale in prevzemale odgovornosti [...]”*.

KONCEPT AVTONOMNE ZAPOSLOTITVE

V modulu II so se udeleženke spoznale s pojmom avtonomne zaposlitve. Same ocenjujejo, da so se o konceptu v modulu II naučile veliko, da pa bi se morale še same poglobiti v to temo. Udeleženka zapiše: *“Smo veliko govorili o različnih ekonomijah ter avtonomni zaposlitvi.”* in *“Bi se morala še sama bolj poglobiti v to.”* Druga pa izpostavi: *“Nekaj sem se pa le naučila v II modulu.”* A doda: *“Še vedno premalo poznam, kakšne so vse možnosti avtonomne zaposlitve.”*

KONCEPT EMANCIPACIJSKEGA IN TRANSFORMATIVNEGA UČENJA

Udeleženke so v modulu III spoznale koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja. Udeleženke poznavanje teh dveh konceptov ocenjujejo kot dobro in popolnoma. Izpostavijo: *“Ta dva koncepta smo spoznavali na različne načine, tudi s pomočjo gledališča zatiranih.”*; *“Prek zanimive metode smo imeli možnost pojma spoznat zelo podrobno.”*; *“Smo veliko delali na tem.”* Mnenja so tudi, da se trudijo načela emancipacijskega in transformativnega učenja vključevati v delovanje skupine – *“Ker menim, da se trudim to (op. avt. koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja v delovanje skupine) čimbolj vključevati.”*, vendar pa lahko to še izboljšajo in še kaj več

izvedo same – *“bi še sama morala prebrati kaj več o pojmih (op. avt. koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja)”*; *“Mislim, da še rabim nekaj časa, da bom lahko ta načela ponotranjila in jih tako lažje zavestno uporabljala.”*

Ena od udeleženk po končanem modulu III izpostavi, da se ji vključevanje koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja v delovanje skupine in projektni načrt *“zdi to osnovno načelo PRIKAZ-a.”*, druga pa izpostavi, da so ji do neke mere bila ta načela vedno blizu, ampak jih pogosto ni imela priložnosti uporabiti tudi v praksi (predvsem v skupinah). – *“To usposabljanje je ena izmed redkih situacij, kjer jih poskušamo aktivno uporabljati in razvijati.”*

Po zaključenem modulu IV udeleženke ocenjujejo, da so načela emancipacijskega in transformativnega učenja vključevale pri projektne načrtovanju – *“Načela emancipacijskega in transformativnega učenja sem vključevala le pri načrtovanju projekta.”*, *“Načela emancipacijskega in transformativnega učenja sem vključevala pri načrtovanju projekta.”*

Po koncu modula V vse udeleženke enotno ocenijo, da so v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta vključevale načela emancipacijskega in transformativnega učenja. Udeleženka izpostavi, da so obe načeli navajale kot osnovo za prijavljene projekte – *“Ker smo emancipacijsko in transformativno učenje kot metodo dela v programu navajale kot ključno podstat prijavljenih projektov.”*, druga pa je mnenja *“da so na naših srečanjih vedno prisotna načela emancipacijskega in transformativnega učenja”*.

Udeleženka glede koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja na fokusni skupini izpostavi, da te tovrstno učenje nauči odgovornosti – *“Odgovornost, da jo zase sprejmeš (op. avt. odgovornost). Se mi zdi, da je to ta proces (op. avt. sprejemanje odgovornosti), ki se zgodi zaradi transformativnega in emancipacijskega učenja. Da ti v bistvu tako, da je res na koncu od tebe odvisno, koliko pa kaj boš delal.”* Prav tako udeleženke izpostavijo, da jim je koncept emancipacijskega in transformativnega učenja po zaključku usposabljanja bolj jasen. – *“Koncepta tega transformativnega in emancipacijskega učenja nisem toliko poznala (op. avt. pred vključitvijo v program usposabljanja), vsaj ne v praksi, pa moram reči, da mi je sedaj veliko bolj jasno.”* EN izmed mentorjev na fokusni skupini izpostavi svoj uvid o pomembnosti skupnosti za

transformativno učenje – *“Imam en tak ključni uvid v transformativno učenje. [...] da je za učinek transformativnega učenja najprej pomembna ta skupnost (op. avt. povezana skupina, skupnost interesa), ki se mora ustvariti”*. Ena od mentoric je pri fokusni skupini izpostavila, da so se emancipacijski momenti v procesu zgodili, ko je skupina našla način, kako preprečiti frustracije – *“jaz gledam in ko sem se na individualnem s svojo mentoriranko pogovarjala, da emancipacijski moment je prišel, ko nismo mentorji nečesa opazil in zdej to naslovili in namesto vas v bistu neke procese speljali. Ampak ste ve (op. avt. to same izpeljale)”*. Ena izmed udeleženk je izpostavila še svoj uvid v transformativno, in sicer da to niso le podane vsebine, ampak da je transformativno tudi, kje sem jaz v odnosu do tega – *“Ker meni se ni bilo samo učiti o tem, kaj so solidarnostne ekonomije [...], ampak mi je bilo tudi to, kje sem jaz v odnosu do tega, do skupine in do teh ekonomij. In zato se mi zdi to toliko pomembno. Ker se nisem naučila samo o nečem novem, ampak sem se veliko naučila o sebi, ker mi je ta proces omogočil, da sem sebe spoznavala, [...] Meni je bilo to bistveno. Ker zaradi teh stvari sem potem včasih kaj ali pa zanalašč včasih nisem.”*

KONCEPTI RAZLIČNIH EKONOMIJ (KAPITALIZEM, CENTRALNO PLANSKI, PARTICIPATORNA/SOLIDARNOSTNA EKONOMIJA)

V modulu II so se udeleženske spoznale s koncepti različnih ekonomij. Vse prisotne z izjemo ene ocenjujejo, da dobro poznajo koncepte ekonomij, ki so jih spoznali v modulu II – *“Osnovni koncept mi je jasen.”*; *“Smo precej časa namenili temu in se veliko naučili o tem.”* – ena pa je koncepte poznala že od prej: *“Ker so to koncepti, s katerimi že dolgo delam (na različnih ravneh in v različnih okvirjih).”* Udeleženske so si enotne, da po modulu II koncepte različnih ekonomij poznajo v osnovi, nakažejo pa tudi na to, da morajo koncepte spoznati podrobneje še same – *“moram znanje še malo poglobiti”*; *“bi se morala še sama bolj poglobiti v to, da spoznam tudi podrobnosti teh sistemov.”*

V modulu III je bil del vsebine posvečen osvajanju znanja o načelu delovanja solidarnostnih in socialnih ekonomij. Udeleženske po zaključenem modulu III poznavanje solidarnostnih ekonomij ocenjujejo kot dobro in zelo dobro. Izpostavijo, da so *“kar nekaj časa namenili temu in tudi videli konkreten primer take ekonomije na Zadrugi Buna”*; *“smo*

se na usposabljanju veliko pogovarjali o tem”; “smo ga imeli možnost spoznati na zelo zanimiv način”.

Po modulu III so si odgovori udeleženk o poznavanju razlik med solidarnostnimi in socialnimi ekonomijami zelo različni. Udeleženke izpostavijo: *“Mislim, da smo to (op. avt. razlike med solidarnostnimi in socialnimi ekonomijami) omenili.”; “Bistvene razlike razumem.”; “menim, da mi je razlika (op. avt. med solidarnostnimi in socialnimi ekonomijami) očitna.”; “Bi lahko ponudila odgovor, ampak vanj nisem povsem prepričana, da je pravilen.”*

Po končanem modulu IV smo z udeleženkami preverili, ali so vključevale načela solidarnostnih ekonomij v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta. Udeleženke ocenjujejo, da so načelo vključevale – *“Načela solidarnostnih ekonomij sem vključevala pri načrtovanju projekta.”; “Znotraj projekta smo vključevale načela solidarnostnih ekonomij”.* Ena od udeleženk izpostavi: *“Znotraj tega modula (op. avt. modul IV) ni bilo toliko poudarka na temu (op. avt. vključevanju načela solidarnostnih ekonomij v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta).”* Druga udeleženka izpostavi povezavo med programom PRiKAZ in načelom solidarnostne ekonomije – *“Program PRiKAZ sloni na solidarnosti ekonomiji, prav tako pa je bilo tekom izvedbe pilotnega projekta veliko sodelovanja, izmenjave ZVSO in uporabe prostorov Zavoda Bob.”*

Po zaključenem modulu V smo preverili, kako ocenjujejo vključevanje načela delovanja solidarnostnih ekonomij v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta. Ena od udeleženk izpostavi, da *“smo se tega (op. avt. vključevanje načela solidarnostnih ekonomij v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta v modulu V) zelo držale (tudi v skladu z Bobovo politiko), kolikor so to dovoljevali razpisni pogoji”*, druga udeleženka pa, da *“so bila načela solidarnostnih ekonomij vseskozi prisotna”.* Ena izmed udeleženk tudi izpostavi, da so iskale samo razpise, ki sovpadajo z načelom solidarnostne ekonomije – *“Ker smo se vseeno vedno držale naše vizije projekta in iskale samo razpise, ki sovpadajo (z vključevanjem načela solidarnostnih ekonomij v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta).”*

NAČELO TRAJNOSTI IN SONARAVNOSTI

En izmed učnih ciljev modula III je, da udeleženke poznajo načelo trajnosti in sonaravnosti. Udeleženke po končanem modulu III različno ocenjujejo poznavanje načela trajnosti. Ena zelo slabo, dve dobro in dve zelo dobro. Izpostavijo: *“To je bilo omenjeno na Zadrugi Buna, nismo pa se posebej posvečali temu načelu.”*; *“Lahko bi še bolj poznala to načelo.”*; *“smo ga imeli možnost spoznati bolj podrobno.”*; *“Dobro poznam načelo.”*

PROGRAM PRIKAZ

Poznavanje kurikuluma programa PRiKAZ

V modulu II so se udeleženke spoznale s kurikulumom programa PRiKAZ in vse ocenijo, da ga dobro poznajo, ker so ga prebrale – *“(op. avt. Kurikulum programa PRiKAZ poznam) sem ga prebrala in o njem smo kar veliko govorili”*; *“smo ga prebrali in se pogovorili o njem”*. Udeleženke pa ocenijo, da *“(op. avt. Kurikulum programa PRiKAZ) poznam večinoma v teoriji”*; *“bi ga morala ponovno prebrati”*; *“Nisem ga še ponotranjila.”*

Hkrati se je izkazalo, da je še veliko nejasnosti in da programa še ne poznajo najbolje – *“Veliko je še nejasno glede financ, lokacije in mentorjev/izvajalcev programa PRiKAZ.”*, *“sem prepričana, da preslabo poznam program v celoti”*.

Ko smo jih povprašali o poznavanju virov, ki jih lahko koristijo za izpeljavo programa PRiKAZ, so izpostavile, da *“smo veliko govorili o tem (op. avt. virih za izpeljavo PRiKAZa)”*; *“Imamo neke začetne informacije o tem, na koga se lahko obrnemo oz. kaj vse bomo mogoče lahko uporabili pri izvedbi.”*; *“do sedaj vem, katere vire lahko uporabim (op. avt. za izpeljavo programa PRiKAZ). Ne vem, kaj še vse rabim za pripravo in izpeljavo (op. avt. programa PRiKAZ), zato tudi za vire še ne vem.”*

Po zaključenem modulu III je očiten napredek udeleženk v poznavanju kurikuluma PRiKAZ. Udeleženka izpostavi: *“Ta modul je bilo zelo veliko poudarka na kurikulumu in smo nekatere njegove dele tudi zelo podrobno brali in se o njih pogovarjali.”*

V modulu IV so udeleženke načrtovale realizacijo programa PRiKAZ in ena od udeleženk opiše, da so v tem modulu temu namenili kar nekaj pozornosti – *“V tem modulu smo se precej posvečali tej temi (op. avt. načrtovanju realizacije programa PRiKAZ).”*. Druga izpostavi, da je glede realizacije programa PRiKAZ še nekaj nejasnosti – *“Še precej stvari glede realizacije programa je ostalo nejasnih, npr. časovni potek programa in finance.”*

Ena od udeleženk po končanem modulu IV izpostavi, da je tekom načrtovanja bolj razjasnila poznavanje programa PRiKAZ – *“Med načrtovanjem programa PRiKAZ in pisanjem razpisa je postalo bolj jasno, kakšen doseg ima lahko program.”* Druga pa poudari, da *“še vedno ni jasno, če bo program PRiKAZ lahko omogočil avtonomno zaposlitev mentorjem in udeležencem”*.

Po končanem modulu V so udeleženke izpostavile, da bolje poznajo značilnosti ciljne skupine programa PRiKAZ – *“ [...] sem spoznavala in nadgradila poznavanje (op. avt. ciljne skupine programa PRiKAZ); “sem zadovoljna s poznavanjem ciljne skupine”*. Prav tako so si v tem modulu znotraj skupine prizadevale najti način, kako realizirati izvedbo programa PRiKAZ – *“Menim, da smo znotraj skupaj načrtovale in delala na tem, kako realizirati program PRiKAZ.”*

Uvidi za nadaljnje izvajanje programa PRiKAZ

Tekom procesa fokusne skupine je prišlo do več izpostavljenih uvidov in predlogov za Program PRiKAZ.

Eden od uvidov je vezan na to, da je potrebno koncept čimprej preizkusiti tudi v drugih procesih. Mentor izpostavi: *“Na nek način mislim, da je treba zdej čimprej naprej to preizkusiti, to znanje naprej nesti in preizkušati, ali se tudi v drugih takih procesih lahko ta transformacija zgodi in potem slediti, do kam pa ta transformacija lahko gre. Ker jaz mislim, da smo ljudje marsikaj sposobni, da bi s tem, ko bi sistematično nekam korakali, bi lahko se dogajale velike spremembe.”*

Ena od udeleženk izpostavi, da je program PRiKAZ kontra, nasprotje sistemu. *“In se mi zdi, ko gledam ta big picture, da vse gre, vse gre, mi delamo vse čisto kontra. Kontra šolskemu sistemu, kontra družbenemu sistemu.”* Mentorica pa izpostavi, da je program

nekaj novega v slovenskem prostoru – *“To je lahko moto prikaza – ponudimo Sloveniji nekaj novega.”* Drug mentor potrdi, da je po njegovem mnenju program PRiKAZ novost v slovenskem prostoru in hkrati sprememba: *“In se mi zdi, da je to nekaj, kamor hočemo iti, te besede (op. avt. udeleženke, ki je govorila pred njim), nekaj novega za Sloveijo, zelo čutim to, čeprav se lahko sliši pretenciozno. Ampak čutim, da to res je, mislim naša družba, naše okolje nas usmerja nekam čisto drugam, kar mi hočemo tukaj delati.”*

Program ima po ocenah udeleženke potencial, da se zgodi neka večja transformacija – *“Pa ja, tudi to, dejansko tudi jaz v tem (op. avt. programu PRiKAZ) vidim veliko potenciala. Se mi zdi, da je to še dosti na začetku, tudi predvidevam, da naslednjo leto se bomo tudi me še lovile, kar se vseh vseh teh tiče transformativno, emancipacijsko, nevedni učitelj. Ampak se mi zdi, da čez par let, bohved, kaj bo iz tega, ubistvu verjetno bo res neka transformacija.”*

Glede izvedbe programa PRiKAZ je ena od izpostavljenih mnenj to, da Izkušnja usposabljanja daje družbeno upanje. Udeleženka izpostavi: *“Pa ja tudi to, dejansko tudi jaz v tem vidim veliko potenciala. Se mi zdi, da je to še dosti na začetku, tudi predvidevam, da naslednjo leto se bomo tudi me še lovile, kar se vseh vseh teh tiče transformativno, emancipacijsko, nevedni učitelj. Ampak se mi zdi, da če par let, bohved kaj bo iz tega, ubistvu verjetno bo res neka transformacija.”* Druga udeleženka predlaga, da pri programu ne poudarjamo toliko avtonomne zaposlitve, ampak proces, ker je bolj vreden – *“Mogoče, če se navežem na X (op. avt. udeleženko, ki je govorila prej), se mi zdi, da bi bilo kul ne toliko poudarjati res te avtonomne zaposlitve. Ker potem ti nekako dobiš idejo, da si prišel sem po službo. Ampak me zdaj, ko smo šle čez vse to, se mi zdi, da smo dobile veliko več in veliko bolj vredne stvari kot nek končni produkt. Vsaj na začetku poudarjati, da ni tukaj poudarek na tem, da bomo ratali zaposleni ali pa zaposlene, bodisi avtonomno ali pa ne, ampak da smo tukaj zaradi tega, ker želimo ponuditi nek nov način iskanja zaposlitve. In da ni poanta v cilju ampak v procesu, in to veliko bolj poudarjati. Ker če ne, lahko samo ime zavede.”*

Ena od udeleženk predlaga, da naj bo na voljo več časa za izvedbo programa PRiKAZ . *“Skoz sem imela občutek, da sem nekaj spustila, zato ker hitimo. Potem pa ko razmišljam*

o izvedbi, ki jo pa mi delamo, pa jo delamo v skladu s temi časovnimi omejitvami, mam pa več časa za izvedbo.”

Kot pomembnega so na fokusni skupini mentorji in udeleženke izpostavili še pomislek, da bodo udeleženci mogoče drugače doživljali proces – *“Je pa edino tako, en mogoče pomislek, oziroma ena stvar, na katero bi morali paziti. Mogče bodo drugi udeleženci drugače gledali na to, ker me smo le bile že malo v tem mladinskem delu in res pripravljene neki iz tega narediti. Vprašanje, kako bodo oni, v kakšnem stanju bodo prišli v to notri. Mogoče je pri nas šlo hitreje, lažje.”* Potrebno pa se je zavedati tudi dejstva, da imajo izobraževalci različne potrebe, na katere je potrebno odgovoriti: *“In je v bistvu tako bogato spoznanje, kako različne potrebe imamo tudi izobraževalci. Koliko posameznih nians moraš videti in jih seveda skupaj začutiti, če hočeš priti do nekega zate zadovoljivega rezultata. In mi je bil to en tak nov pogled.”*

Kot nujnost v procesu opredelijo tudi zunanjo evalvacijo tega procesa – *“Koliko je ključnega pomena imeti zunanje oči. Ampak to je ključno. Pri tem procesu, ki smo ga mi delali, je bilo tole tako.”* – ter deljeno fokusno skupino, kjer so imeli na voljo čas, kjer so si mentorji in udeleženke podelili nekaj ključnih in pomembnih uvidov – *“Meni je že sama fokusna skupina dala novih spoznanj.”*

RAZISKOVANJE, ANALIZIRANJE IN PRIDOBIVANJE INFORMACIJ V OKOLJU Z UPORABO RAZLIČNIH ORODIJ IN METOD

Po zaključki modula II je opazno, da udeleženke ocenjujejo, da so nadgradile svoje znanje raziskovanja, analiziranja in pridobivanja informacij v okolju, kar je vidno na ocenjevalni lestvici, ker je ocena tega po zaključku modula II višja od ocene pred začetkom modula II. Udeleženka izpostavi, da: *“Nekaj smo jih (op. avt. metod in orodij za raziskovanje, analiziranje in pridobivanje informacij v okolju) dobro spoznale in uporabile v II modulu.”* Ena udeleženka izpostavi, da *“ne gre za akademsko znanje (torej gre bolj za “poznavanje”)”*.

METODE GENERIRANJA IN ZBIRANJA IDEJ

Po zaključenem tretjem modulu udeleženke ocenjujejo poznavanje metod generiranja in zbiranja idej kot zelo dobro. Izpostavijo, da so veliko govorili o tem – *“Veliko smo govorili o tem (op. avt. metodah za generiranje in zbiranje idej).”*

METODE ZA BELEŽENJE NAPREDKA

V modulu II naj bi se udeleženke spoznale z različnimi metodami za beleženje napredka, vendar izpostavijo, da metod za beleženje napredka še ne poznajo najbolje – *“Mislim, da smo samo omenili to (op. avt. metode za beleženje napredka).”*; *“Ker smo o tem (op. avt. metodah za beleženje napredka) malo govorili.”*; *“Mnogo metod (op. avt. za beleženje napredka) ne poznam (v praksi in/ali teoriji).”* Tri izmed udeleženk izpostavijo, da metode za beleženje napredka poznajo že od prej – *“Nekaj metod oz. načinov (op. avt. za beleženje napredka) poznam že od prej.”* Ena izpostavi, da bi rada spoznala še druge metode za beleženje napredka: *“Poznam take, ki me že nagovarjajo oz. mi že omogočajo beleženje, vendar bi z veseljem spoznala nove/druge.”*

Po koncu modula II so vse udeleženke ocenile, da popolnoma poznajo vsaj eno metodo za beleženje napredka. Vse so izpostavile, da poznajo več metod za beleženje napredka – *“Ker poznam več kot eno metodo.”*; *“Ker jih poznam še več.”*; *“Ker poznam več kot eno metodo”*; *“Ker smo spoznali več kot eno metodo beleženja.”* Kot zelo dobro poznavanje ene metode beleženja napredka so ocenile že pred vstopom v modul III. Ena udeleženka izpostavi, da: *“Sem že pred začetkom poznala vse, o katerih smo govorile. V takšni meri, v kateri smo govorile o njih.”*, druga pa izpostavi, da je tekom modula spoznala vsaj tri različne metode – *“vlog; dnevnik; metode, ki vključujejo barvanje”*.

Ob končanem modulu IV udeleženke ocenjujejo, da skoraj ne uporabljajo metod za beleženje napredka, razen ena, ki ocenjuje, da jih uporablja zelo dobro. Po modulu IV dve udeleženki menita, da metod za beleženje napredka v okviru projekta ne uporabljata – *“Metod za beleženje v okviru projekta ne uporabljam.”*; *“Menim da metod za beleženje napredka ne uporabljam.”* Ena udeleženka izpostavi, da meri napredek le preko lastne refleksije – *“Trenutno napredek merim samo skozi lastno refleksijo.”*

Po končanem modulu V smo preverjali, ali avtonomno uporabljajo metode za beleženje napredka. Samo ena udeleženka je odgovor na ocenjevalni lestvici ocenila s popolnoma in zapisala – *“Redno beležim napredek.”*. Drugi dve udeleženci sta po modulu V izpostavili, da uporabljata refleksijo za beleženje napredka – *“Ker jih v zadnjem času, razen neke samorefleksije, nisem (op. avt. avtonomno uporabila metod za beleženje napredka). Čeprav sem napredek in spremembe pri sebi in skupini opazila.”*; *“Ker avtonomno ne uporabljam nobenih metod za beleženje napredka. Stvari reflektiram, vendar jih nikjer ne zabeležim.”*

REFLEKSIJA KOT ORODJE ZA OZAVEŠČANJE SKUPINSKE DINAMIKE

Po končanem modulu I so udeleženke zelo različno ocenile, da reflektirajo skupinsko dinamiko na ocenjevalni lestvici. Dve sta ocenili, da jo reflektirata zelo dobro, ena dobro, ena slabo in ena zelo slabo. Slabše reflektiranje skupinske dinamike pripišejo nepoznavanju članic skupine – *“posameznih članic skupine še ne poznam dovolj, da bi vedela prave razloge, hkrati pa se zavedam, da želimo vzpostaviti mesto v skupini”*; Druga udeleženka to pripiše manjku časa – *“Premalo časa za vse. Bi bilo možno, če bi recimo imeli več časa med nalogami.”*

Udeleženke po zaključenem modulu II ocenjujejo, da znajo uporabljati refleksijo za ozaveščanje skupinske dinamike. Udeleženka izpostavi, da ve, kako bi refleksijo uporabljala za ta namen: *“Mi je jasno, kako bi lahko to (op. avt. refleksijo za ozaveščanje skupinske dinamike) izpeljala.”*, druga pa izpostavi, da mora to še izboljšati: *“Še moram delati na tem (op. avt. refleksiji kot orodje za ozaveščanje skupinske dinamike).”* Ena od udeleženk po zaključki modula II izpostavi manjko teoretičnega znanja o skupinski dinamiki in skupinah. Druga izpostavi, da je problem tudi manjko časa za reflektiranje skupinske dinamike in da se bolj osredotoča na naloge – *“Ponavadi se bolj fokusiram na naloge, ki jih dobimo, kot na dinamiko. Po koncu dneva pa ponavadi nimam dovolj časa za to.”* Tretja udeleženka izpostavi, da z reflektiranjem lastnega delovanja reflektira tudi delovanje skupinske dinamike – *“Ker z reflektiranjem lastnega delovanja reflektiram tudi delovanje v kontekstu skupinske dinamike.”*

Na srečanju za fokusno skupino sta dve mentorici izpostavili, da je na vsebinski ravni še možnost izboljšav in poglobljanja – *“Če lahko pri sebi naredim en sklep, do sedaj govorimo veliko o skupini [...]. Po drugi pa bistveno manj o konceptih, ali pa še največ o nevednem učitelju, bistveno manj o solidarnostnih ekonomijah in o transformativnem učenju. Je z mojega osebnega stališča tudi to, da gradnja skupina je nekaj, kar se mi zdi, da sem se počutila suvereno, vsi ostali koncepti je nekaj, kar sem v bistvu jaz bila učenec. Zdaj pa v tej vlogi, v odnosu do vsebine, dejansko pač nisem bila učitelj, v tem smislu sem bila nevedni učitelj. Sedaj pa to, ali je zafunkcioniralo ali ni, pa ne vem. Ker na ravni vsebine, kaj pa vem. Čutim veliko močnega dialoga tukaj notri, ampak se mi zdi, da osebno se mi zdi, da na ravni vsebine pa so še rezerve.”* in druga mentorica se strinja s prvo – *“Jaz se pridružujem (op. avt. mnenju mentorice).”*

PROCES

POZNAVANJE IN RAZUMEVANJE PROCESA

V modulu I so tri udeleženke ocenile, da zelo dobro poznajo vsebine usposabljanja. Pri tem so razlogi za pozitivno oceno različni – *“Vsebine so nam bile predstavljene večkrat in tudi bile obešene.”*, *“Ker je bilo dobro razloženo.”* in ker *“So napisane na steni.”* Dve udeleženki sta slabše ocenili poznavanje vsebin, ena da jih pozna zelo slabo in druga slabo. Ena udeleženka izpostavi, da kljub dobri razlagi vsebin usposabljanja *“ne vem točno, kaj bomo počeli”*, druga, da pravi: *“Par stvari [...] še ni popolnoma jasnih.”* Za nepopolno poznavanje vsebin usposabljanja dve udeleženki prevzemata odgovornost nase: *“Zato, ker se nisem zares poglobila v to, da bi si jih zapomnila.”* in *“Ker je že nekaj časa minilo, odkar sem brala urnik.”* Ena udeleženka nepopolno poznavanje vsebin usposabljanja pripisuje temu, da: *“Se nismo na dolgo in široko pogovarjali o njih.”* Udeleženke so tudi pred vstopom v modul I delno poznale vsebine usposabljanja, kar je razvidno in samo-ocenjevalne lestvice – vse udeleženke so ocenile, da so pred vstopom v modul I delno poznale vsebine (ocena 3 na lestvici od 1 do 6).

Udeleženke so po končanem modulu II ocenile, da dobro in zelo dobro poznajo vsebine usposabljanja. Glede na modul I je viden napredek v poznavanju vsebin usposabljanja. Na poznavanje vsebin tri udeleženke izpostavijo, da so jih že našteali oziroma spoznali: *“Smo*

jih našteli.” in “Se mi zdi, da smo kar veliko že govorili o tem.” Ena udeleženka izpostavi, da na zelo dobro poznavanje vsebin vpliva tudi, da ve “[...] kam pogledati glede vsebin”. Za zelo dobro poznavanje vsebin druga udeleženka vidi razlog v logičnosti vsebin, saj se te nanašajo na sam kurikulum program PRiKAZ: “Vsebine so logične in se navezujejo na izvajanje (tj. kurikulum).”

Za nepopolno poznavanje vsebin usposabljanja ena udeleženka izpostavi prilagajanje vsebin glede na potrebe skupine: *“Ker se vsebine prilagajajo potrebam skupine.”*, druge navedejo, da ne bi znale naštetih vseh: *“Ker trenutno ne bi znala naštetih vseh vsebin.”*

V fokusni skupini mentorica izpostavi tudi procesnost samega programa PRiKAZ in usposabljanja za mentorje: *“Jaz sem prej samo v enem modulu PRiKAZ-a sodelovala, sedaj pa sem šla čez vse module. In je res krepilo mojo potrpežljivost, ker res ne daje rezultatov takoj. Ampak je na koncu vseeno fajn.”*

SO-USTVARJANJE PROCESA

Udeleženke pozitivno ocenjujejo svojo vključenost v izvedbo usposabljanja v modulu I. Štiri udeleženke izpostavijo, da so bile zaradi samih metod in/ali aktivnosti aktivno vključene v proces modula I – *“Pri takih aktivnostih ne morem biti pasivna.”* ali *“Večina aktivnosti zahteva aktivno sodelovanje, kar je tudi moja želja.”* Ena udeleženka oceni, da ni v celoti aktivno vključena v izvedbo usposabljanja, ker ne soodloča o vsebinah. Druga udeleženka izpostavi, da na njeno aktivno vključenost vpliva njena pripravljenost za sodelovanje – *“Ker se mi včasih ne da.”*

Pri oceni, ali so-načrtujejo proces usposabljanja v modulu I in lastni učni proces, udeleženke izpostavijo, da proces so-načrtujejo delno, da so imele *“možnosti dogovora glede časovnega razporeda za naprej”*, da je proces zasnovan na način, da gre *“veliko stvari [...] za dogovor med udeleženci”* in *“Ker (mentorji, op. avt.) postavljajo vprašanja in se prilagajajo potrebam skupine.”* Razloge, zakaj ne so-načrtujejo procesa v popolnosti, najdejo v metodoloških, vsebinskih, časovnih danostih. Pri tem dve udeleženki izpostavita, da je to za proces, kjer udeleženci ne morejo v popolnosti so-načrtovati usposabljanja, razumljivo – *“Ker nisem bila prisotna v pripravljalni fazi, kar se mi zdi tudi mogoče smiselno, ker ne vem, če bi lahko kaj več doprinesli.”*

Pri refleksiji lastnega delovanja in angažmaja v procesu modula I udeleženke navedejo, da so: *“Na splošno v dani situaciji [...] zadovoljne s svojim vložkom”* in *“[...] zadovoljne oz. zelo zadovoljne z lastnim delovanje (nismo dominantne/bile premalo ali preveč aktivne).”*

Udeleženke višje ocenijo stopnjo so-načrtovanja procesa usposabljanja in lastnega učnega procesa v modulu II glede na modul I (po zaključenem modulu I so večinoma ocenile, da slabo so-načrtujejo proces, po zaključenem modulu II pa da dobro so-načrtujejo proces). Višjo stopnjo so-načrtovanja lahko pripišemo izbranim metodam – *“Mentorji poskušajo prilagajati metode našim željam.”* in pripravljenosti mentorjev, da prisluhnejo individualnim željam in potrebam – *“Ker sem pred kratkim glasno prosila za spremembo [...] in bila uslišana.”* in *“Ker nam trenerji vedno prisluhnejo in odgovorijo na naše potrebe.”* Udeleženke ocenjujejo, da ne so-načrtujejo procesa v celoti, ker je le-ta že delno v naprej zasnovan in še ni bilo veliko prostora za sooblikovanje: *“Ker je nekaj že v naprej zasnovano [...]”* in *“Ker menim, da dosedaj še ni bilo toliko prostora za sooblikovanje.”* Ena udeleženka izpostavi, da so vsebine že vnaprej določene, vendar da ne vidi tega kot nekaj slabega: *“Velik del vsebine je že vnaprej določen, ampak to ne vidim kot nekaj slabega.”*

Sprotna refleksija lastnega delovanja in angažmaja v modulu II niha med negativno, nevtralno in pozitivno oceno lastnega delovanja – *“S sabo včeraj sem kar zadovoljna”* – oceno, da so sodelovale po svojih zmožnosti *“V okviru lastnih zmožnosti je bilo.”* Ocena, da je udeleženka delovala v okviru svojih zmožnosti, se pojavi dvakrat. V modulu II je razbrati, da so udeleženke različno ocenjevale lastno delovanje in angažma, v nasprotju z modulom I, ko so udeleženke le-to enotno ocenile.

V modulu III je ena udeleženka ocenila, da ni v celoti oblikovala idejne zasnove projekta, ker je bila ta zasnovana že vnaprej: *“Ker menim, da je bila idejna zasnova oblikovana že prej.”*

V modulu III sta dve udeleženki ocenili, da bi lahko bili bolj aktivni pri lastnem doprinosu k projektneemu načrtovanju: *“Ker bi določene dni lahko bila bolj aktivna.”* Ena udeleženka je samo-ocenila, da pri procesu projektneega načrtovanja ni uporabila vseh lastnih virov moči: *“Ker nisem uporabila vseh virov.”* Dve udeleženki pa sta ocenili, da sta uporabili

vse vire moči oziroma tiste, ki so bili primerni: *“Ker menim, da sem pri delu uporabila vse vire moči, ki jih imam.”* in *“Ker sem uporabila vse, ki so bili primerni.”*

V modulu III se v refleksiji lastnega delovanja in angažmaja večkrat ponavlja ocena, da so delovale znotraj okvira svojih zmožnosti (ocena treh dni izmed petih). Posamezne udeleženke štirikrat izpostavijo, da so s svojim sodelovanjem v procesu zadovoljne: *“V redu.”*, *“Angažma je bil boljši, ker so vsebine današnjega dne moji viri moči.”*, *“Zadovoljna.”* in *“O. K.”* Udeleženke večkrat ocenijo, da bi lahko bolj intenzivno sodelovale v procesu, dvakrat navedejo, da je bil razlog za manjšo stopnjo sodelovanja zaspanost oziroma utrujenost.

V refleksiji sodelovanja udeleženk v procesu glede na posamezen dan v modulu IV je moč razbrati utrujenost in padec energije v procesu. Pri tem se zavedajo lastne odgovornosti za ohranjanje energije v procesu oziroma njihovega potencialnega doprinosa, saj se zavedajo, da so same pozabile na aktivnosti za dvig energije: *“V drugem delu je energija padla. Spet se ni nobena spomnila na energizer.”*

Tudi v modulu V je ocena lastnega delovanja in angažmaja raznolika med udeleženkami – med *“Super.”*, *“Zelo dobro.”* na eni strani in *“Povprečno.”*, *“Zadovoljivo.”* in *“Lahko bi bilo boljše.”* na drugi strani. Splošno je možno razbrati bolj pozitivno oceno lastnega sodelovanja kot v modulu V. Ena udeleženka ponovno uporabi frazo *“V okviru lastne zmožnosti.”* Iz refleksije je možno razbrati, da na njihovo sodelovanje v procesu usposabljanja vplivajo tudi osebni razlogi oziroma dejavniki, ki niso vezani na samo izvedbo usposabljanja: *“Odklopljena, ker včeraj službena zabava.”*

Odgovore iz refleksije, vezane na lastno delovanje in angažma, smo preverjali tudi na fokusni skupini, predvsem opredelitev “po lastnih zmožnostih”. Udeleženke so povedale, da je več stvari vplivalo na tovrstno opisovanje počutja in lastnega delovanja – zaradi ponavljanja je izraz postal interna šala: *“Ampak potem na koncu so se stvari toliko začele ponavljati, da smo jih zagrable, vzele za svoje in je to ratala fora.”* Razlog vidijo tudi v tem, da so pisale samo odstopanja in ne “normalnega počutja”: *“Drugič je to, da ponavadi napišeš tiste stvari, ki ven padejo, se pravi, ki niso v koru, ampak une, ki okoli ostanejo. Zakaj bi jaz pisala čisto normalno, počutim se normalno, ampak napišeš tisto, kar ni normalno.”* Tretji razlog vidijo zaradi časovne stiske oziroma pomanjkanja časa za

kvaliteten proces refleksije: “[...] pa mal že res tko, kot to je ta zadnja stvar, dej hitro napiš, kaj pa naj napišem, ma napiš, da je dobro. Ne vem, zdej se ne spomnim, kako smo sploh to pisale.” Razlog vidijo tudi v njihovih osebnih karakteristikah – perfekcionizmu in skromnosti: “Mal se pa pozna tudi, da smo mal perfercionistke. In da če nisi prišel tukaj na 100 % in skakal gor in dol, pa itak ne moreš biti vedno tak, pa koncentracija ti pade, pa valda daš na koncu po najboljših zmožnostih, zaradi tega, ker ...”; “... nisi bil perfekten. Malo smo bile tudi skromne.” Razlog vidijo tudi v tem, da so delovale po svojih zmožnostih, vendar je to vsakič pomenilo nekaj drugega: “Prvo tko, da smo se usedle, vprašale, kako smo sodelovale in smo vse na enkrat rekly po svojih najboljših zmožnostih. Ampak po drugi strani pa je bilo tako, samo da je bila ta zmožnost vedno drugačna.”

Ena udeleženka izpostavi, da tovrstnih opisov ni zaznavala kot negativne, ampak kot nevtralne: “Se strinjam. Niso bile negativne stvari. Bile so tko pač dobro, v redu, v okviru lastnih zmožnosti, to so bile pač une, zame to niso negativne. Negativne bi bile slabo, slabo sem se počutila, ne vem, kaj takega, v tem smislu.” Druga udeleženka pove, da je bil to moment, še vedno povezan s procesom, in da je drugače gledala na situacijo, ko je bila doma, ko jo je prespala: “Mislim, da je bilo tudi na koncu vseh teh, ko se ti že ni dalo nič, in potem si misliš za nazaj, pa sem utrujen, lahko bi dal več od sebe takrat, ampak potem ko greš domov, prespiš, se ti malo obrne slika. Samo v tistem momentu ... Zdelo se ti je, da se je nekaj vleklo, pa da bi lahko kaj več naredil, da se ne bi toliko vleklo.”

Glede prevzemanja odgovornosti za raznolike naloge sta dve udeleženki ocenili, da jih prevzemata dobro, dve zelo dobro in ena popolnoma: “Sodelujem pri diskusijah, refleksiji, vodenju energizerjev...”, “Ko začutim, da imam vir moči, ki bo rešil nastalo situacijo, ga uporabim.” in “Ker se trudim do roba zmogljivosti.” Udeleženke, ki so ocenile, da ne prevzemajo odgovornosti za raznolike naloge v celoti/popolnoma, to pripisujejo sebi: “Ker se mi včasih ne da kaj narediti (boljše), pa vem, da bi lahko.” in “Na določene trenutke bi bila lahko bolj aktivna in prevzela več odgovornosti.”

Udeleženke ocenjujejo, da imajo večinoma možnost podajanja povratne informacije glede procesa usposabljanja v modulu I – “Menim, da imam vedno možnost podati povratno informacijo, če to želim; ali preko refleksije ali med samim usposabljanjem.

Možnosti je veliko.” in *“Ker sem do sedaj vedno imela prostor spregovoriti.”* Ena udeleženka oceni, da sta *“Refleksija in evalvacija [...] dokaj pomemben del dneva,”* kar pozitivno vpliva na podajanje povratne informacije, druga izpostavi sprotno in končno evalvacijo. Pri podajanju povratnih informacij jih ovira neosebnost – *“Podajanje povratne informacije poteka bolj "neosebno", torej težje izrazim "samo svojo" – morajo biti za tudi druge.”* ali pa časovna stiska – *“Na koncu vedno hitimo z refleksijo, evalvacijo, ker zmanjka časa. Težko je "na hitro" razmišljati.”* in *“Ker včasih nimam dovolj časa za reflektiranje oz. razmislek.”*

Po zaključenem modulu V ena udeleženka izpostavi svojo so-ustvarjanje procesa na dveh področjih. To se odrazi tudi na njeni samo-oceni, saj je na ocenjevalni lestvici ocenila, da popolnoma prevzema raznolike naloge in preizkuša delovanje v izvajalski organizaciji. Razloge za tako samo-oceno navaja v tem, da je v proces vložila največ, kot je lahko – *“Ker sem pri tem pazila, kako lahko naredim največ za projekt (pisanje razpisa), okolje in sodelavke ...”* –, da že dlje časa deluje v izvajalski organizaciji – *“Ker avtonomno na Bobu preizkušam delovanje že od leta 2013.”*

Pri razumevanju so-ustvarjanja procesa s strani udeleženk nam da pomemben uvid tudi percipiranje lastne vloge mentorjev. Ena izmed mentoric svojo vlogo opredeli kot podporno glede na pobude in izražene potrebe skupine: *“[...] nekako sem jaz nas doživljala, da smo bili ves čas tukaj, da smo podpirali to, kar je od vas prihajalo. In je bilo za nas ... Mi smo bili skozi zelo ready, tudi vsebinsko. Samo smo bazirali glede na to, kaj je skupina od nas klicala. In tako se mi zdi zdaj zelo dobro to vse slišati, od vseh vas.”* Mentor pa opiše, da je odnos v zadnjem delu med mentorji in udeleženci kot transformativen: *“Tako da tega čisto zadnjega dela, kjer pa se ... če smo že pri tej transformaciji, pride tako daleč, da mi nismo na eni in na drugi strani, ampak da nekako sodelujemo.”* Ena udeleženka oceni, da proces takšen, kot je, omogoča proces raziskovanja, kar prinese tudi transformacijo: *“Ampak v končni fazi ta proces, ta način, da smo se šle same doma zanimati o pravnih oblikah. Hočem reči, je povzročil točno to, kar naj bi povzročil, raziskovanje.”*

ODSOTNOST V AKTIVNOSTIH

Udeleženka, ki je manjkala v delu procesa modula I, negativno oceni poznavanje določene vsebine.

Dve od udeleženk sta bili odsotni tudi tekom procesa načrtovanja projekta v modulu III. Ena od udeleženk še posebno izpostavlja, da zaupa v skupino v primerih skupinskega dela – *“Zaupam v skupino (op. avt., da bo dobro načrtovala projekt in izvedla vse elemente načrtovanja projekta).”*

Udeleženka, ki je bila odsotna v modulu IV je ocenila, da ni v popolnosti načrtovala realizacije programa PRiKAZ, kadar pa je bila prisotna pa se je trudila sodelovati čim bolj aktivno: *“Ko sem bila na načrtovanju, sem se trudila biti aktivna.”*

OBLIKOVANJE DOGOVORA

Udeleženka oceni, da ji dogovor, ustvarjen v modulu I omogoča uresničevanje njenih želja in potreb, ter da spodbuja njeno motivacijo – *“Popolnoma, ker sem ga imela možnost sooblikovati in zajema vse, kar mi je pomembno.”*

Po zaključenem modulu II ocenjujejo, da je “skupinski dogovor jasen in primeren”.

Po zaključenem modulu III ena od udeleženk glede skupinskega dogovora meni, da skupina potrebuje več časa, da dogovore ponotranji – *“Menim, da skupina rabi čas, da dogovore ponotranji. Na neki "javni" ravni mi skupinski dogovor omenjeno omogoča, vendar je potrebne več iskrenosti, da bi lahko v popolnosti užile prednosti takega dogovora.”* Druga udeleženka meni, da *“so dogovori vendar bolj udejanjeni in omogočajo opisano (op. avt. Uresničevanje želja in potreb ter spodbuja motivacijo udeleženke)”*.

KOMUNIKACIJA

Udeleženke ocenjujejo, da jim načrt komunikacije, oblikovan v modulu I, ustreza. Ena udeleženka oceni, da ji načrt komunikacije popolnoma ustreza, ker so *“se skupaj dogovorili glede kanalov komuniciranja.”* Druga udeleženka izpostavi, da so *“Od petka naprej [...] začeli dobivati več info. Informacije so jasno komunicirane.”*

ČASOVNI VIDIK USPOSABLJANJA

V modulu I so časovni razpored usposabljanja so-oblikovali: *“Ker sem lahko izrazila in bila slišana, kdaj lahko oz. ne morem.”*, *“Zato, ker je bil odprt prostor za prilagajanje in iskanje možnih rešitev, da bi čim manj manjkala na usposabljanju.”*, kar udeleženke ocenjujejo pozitivno *“Trud, da se upošteva druge dejavnosti udeležencev.”* in *“Ker mi je všeč, da se opozarja na časovni okvir, ni prezgodaj ali predolgo.”* Ena udeleženka izpostavi, da so urnik so-oblikovali na način, da ne bo manjkala na nobenih pomembnih vsebinah: *“Nisem in ne bom zamudila nič absolutno nujnega.”* Kljub so-ustvarjanju urnika usposabljanja le-ta ni v popolnosti ustrezal vsem udeleženkam: *“Par stvari se mi križa z urnikom Prikaza”* in *“Ker vem, da bom na nekaterih aktivnostih manjkala.”* Ena udeleženka izpostavi, da ni bilo možno so-odločati o tem, kdaj bo potekal celodnevni termin (v Polhovem Gradcu, op. avt.), zato se je morala odreči drugim obveznostim: *“Ni bilo možnosti odločanja, kdaj bo celodnevni termin. Odrekla sem se večini “manj pomembnih” stvari med tednom.”*

Udeleženke v refleksiji modula II izpostavijo, da bi bilo dobro nameniti procesu refleksije več časa oziroma da v tem procesu ne bi hiteli: *“Fajn je imeti več časa za refleksijo – da se ne hiti zadnjih 20 minut podajti informacije.”*

Udeleženke v refleksiji izpostavijo, da je prvi dan modula III zmanjkalo časa za neformalni del usposabljanja: *“Zmanjkalo časa za zabavo in malico.”* Hkrati so ocenile, da so mentorji prav ta dan prilagodili izvedbo in časovnico glede na njihove potrebe in interes: *“Matjaž je odlično prilagodil časovnico našim potrebam, saj je zaznal, da nam je pomembno več časa nameniti pravnim subjektom, hkrati pa ne vemo, ali smo kako drugo pomembno stvar zanemarili zaradi tega.”* V četrtem dnevu modula V izpostavijo, da je bilo časovno gledano optimalno: *“Vredu. Fajn je bilo. Zadosti je bilo časa.”*

V fokusni skupini so udeleženke večkrat izrazile pomanjkanje časa znotraj procesa usposabljanja oziroma časovne stiske: *“In mene sam, skoz sem imela občutek, da sem nekaj spustila, zato ker hitimo.”*; *“Ja, zame je bila to tudi ena frustracija, da je bilo zmeraj premalo časa.”*; *“... ja, ta čas je bil ful frustracija, ker po eni strani nikamor se nismo*

premaknili, po drugi strani nam je zmanjkovalo časa, neka ta zanka, iz katere ... kaj naj zdaj z njo.”

Hkrati povedo, da je bil občutek časovne stiske bolj odraz počutja v dani situaciji, da so sedaj pomirjene s procesom, tudi časovno gledano: *“Hočem reči, da se mi ne zdi, da bi zdaj to vplivalo še zdaj. Mogoče je bila to trenutna frustracija.”; “Meni se zdi, da je bil bolj momentum. Ker v tistem trenutku sem bila frustrirana, in se mi je zdelo what the fuck, kam to gre, kam to pele, kaj bomo zdej.”; “Jaz sem čisto pozabila na te časovne stiske, očitno se mi zdej niso zdele več toliko bistvene. Očitno zdej kjer sem, bi rekla bolj, da so bile momentalne.”*

V fokusni skupini so mentorji in udeleženske delili mnenje glede časovnega aspekta usposabljanja. Na eni strani je bilo mnenje, da je proces v nekaterih fazah potekal predolgo in predlog, da bi se nekateri deli skrajšali oziroma bolj strnili: *“[...] meni se je vleklo. In to je recimo en moj kritičen point vsega tega, to da smo na predolgo obdobje vse to razvlekli. Jaz mislim, da bi to moglo iti bistveno hitreje. Tudi izkušnja bi bila bolj strnjena, malček drugačna.”* in *“[...] v nekih trenutkih se mi je zdelo preveč raztegnjeno. Se mi zdi, da smo glih prišle do tistega momenta, da smo se zelo povezale, veliko naredile za skupino, tako pač, res se začutile, in potem se veliko časa nismo videle in se je to malo porazgubil. In mogoče, čisto zaradi tega, da bi sama skupinska dinamika malo bolj tekoče stekla, bi tudi meni mogoče bolj pasalo, da bi bilo, vsaj prve tri module, da bi bili, pa tudi ta četrti peti čist predolgo, čist predolg. Po mojem to, kar so se trije moduli vlekli, bi komot lahko imeli vseh pet.”* Na drugi strani je bilo mnenje, da za kreativne rešitve posameznik ali skupina potrebuje svoj čas in da je tudi zaradi tega pomembno, da vmes mineva čas, ko ni intenzivnega izvajanja usposabljanja: *“[...] Se mi zdi, da je potreben za to tudi čas. En čas sem se ukvarjala s tem, kako prihaja do kreativnih rešitev. Takrat ko imaš deadline, roke, takrat je čist statistično, raziskave so to pokazale, je manj možnosti, da boš prišel, do nekih ustvarjalnih rešitev za neke probleme, ki jih rešuješ. [...] In se mi zdi, da to niso stvari, ki se zgodijo čez noč. Iz tega tudi, ne vem če bi se zgodile neke stvari, če bi mi skrajšali proces. Ne vem, zdej to bi bilo treba sprobat, če skrajšamo čas. Ampak se mi zdi tudi ta čas, ki je mineval vmes, ker so se neke stvari dogajale, včasih so se, včasih se niso, neke priprave so bile, da to je imelo svojo nalogo, ki je nismo*

predvideli, da jo bo imelo. Zdaj razmišljam, da so to neki, če hočemo poglobljene procese, moramo to bazo za skupnost in tudi dati čas temu.”

Pri razmisleku o bolj ali manj strnjeni izvedbi usposabljanja je mentor izpostavil tudi vprašanje glede časovne razpoložljivosti v primeru bolj strnjene izvedbe: *“Razumem pa vse te objektivne dejavnike, koliko smo vsi mi angažirani, že samo mi, ki smo izvajali, koliko smo angažirani, potem pa ko daš to skupaj še z vami, udeleženkami, ne najdeš terminov, ne moreš hitreje.”*

METODE IN PRISTOPI

IZKUSTVENO UČENJE

Po zaključenem modulu IV so udeleženke izpostavile, da so veliko delale samostojno, brez ali z zmanjšano mentorsko podporo, tako da so se morale več zanesti na lastne vire – *“Veliko je bilo samostojnega dela in dela v paru/skupini brez ali z zmanjšano mentorsko podporo, tako da smo se morale zanesti na lastne vire moči in ZVSO.”*

Udeleženke so izpostavile tudi učenje na podlagi izkustva, ki se je odvijalo tekom modula IV – *“Pridobila sem realno izkušnjo prijavljanja na razpise.”; “Nekaj izkušenj sem le pridobila.”; “Ker sem dobila realno izkušnjo pridobivanja financiranja za izvedbo programa.”* Kljub močni izkušnji se zavedajo, da bo projekt njihovih udeležencev, katerim bodo mentorice v programu PRiKAZ, zelo drugačen od njihovega in tako tudi izkušnja – *“bi se projekt naših udeležencev razlikoval od našega.”*

Pri fokusni skupini udeleženka opiše pomembnost izkustva na podlagi tega, da je usposabljanje zgrajeno kot trening v treningu. Mnenja je, da je usposabljanje za mentorje programa PRiKAZ močna referenčna točka – *“In tako se mi zdi, da če bi imeli izobraževanje ali pa usposabljanje za nove mentorje, da bi tudi morali iti čez ta proces, ker ti postane če ne drugega referenčna točka. Mislim, meni osebni je zelo postal referenčna točka. Tudi se mi zdi, da če, ko bomo izvajale program, da bomo v nekih diskusijah nekih skupinskih dinamik se vračale na lastno izkušnjo. Meni je bilo iz tega vidika totalno neprecenljivo.”* Druga doda, da ji je transformacija dala uvid v to, da je osebna izkušnja bodočih mentoric pomembna za delo z udeleženci programa PRiKAZ –

“No to se mi zdi neka transformacija. Sama sem se večkrat spraševala, kako mi bo vse to, kar mi počnemo, pomagalo pri dejanskem izvajanju. Ampak potem na koncu ugotoviš, da je izkušnja to, kar rabiš.” Tretja udeleženka je prav tako mnenja, da je izkušnja usposabljanja nujna za bodoče mentorje – *“Da, tudi, če bi kdo drug izvajal, rabi to izkušnjo, to je bilo poanta.”* S tem, da je usposabljanje v obliki izkustva, se strinja tudi četrta udeleženka – *“Ja, se strinjam (op. avt. s trditvijo prejšnje udeleženke), da je pomembno, da gredo mentorji skozi ta proces.”*

Mentor v fokusni skupini izpostavi, da bi v izkustveni, praktični del lahko že vključevali udeležence za bolj pristno izkušnjo – *“Ta del (op. avt. zadnji del usposabljanja, kjer se zgodi transformacija in udeleženec že kompetentno nastopa kot bodoči mentor) pa se mi je zdel fajn in v ta del bi se seveda, tukaj pa se z Leo strinjam, dalo že vključevati kakšnega udeleženca, kakšen preizkus še na višjem nivoju delat. Tako da tega dela je meni manjkalo.”* Glede izkustva izpostavi tudi pomembnost zadnjega modula, kjer mentor dela skupaj z udeležencem kot nekaj, kar bi lahko bilo bolj prisotno – *“In tretja stvar, ki se mi zdi, v tem pred zadnjim modulom oziroma v zadnjem modulu, ko sem prvič praktično delal z X (op. avt. udeleženko). Ta izkustven del pa se mi zdi, da bi moral biti še močnejše prisoten in da bi ga morali večkrat vsi izkustiti.”*

INDIVIDUALNO DELO

Mentorica usposabljanja je tekom fokusne skupine izpostavila, da ji individualno delo z udeležencem omogoča bolj pristne povratne informacije – *“Meni je fino delati individualno, ker se mi zdi, da tam lahko daš več takih pristnih feedbackov, pa jih dobiš tudi sam.”* Mentorica izpostavi tudi, da je bilo premalo individualnega dela – *“[...] premalo individualnega dela.”*

Glede individualnega dela je ena udeleženka izpostavila, da so si udeleženke same zastavile domačo nalogo, da so imele podatke pod kontrolo – *“In potem smo si, jaz ne vem, če sem si že to kdaj naredila, domačo nalogo smo si dale, same sebi. Zato da sem se potem tisto naučila, da sem imela občutek, da imam podatke pod kontrolo.”*

Ena izmed udeleženk na srečanju za fokusno skupino izpostavi, da je pridobila izkušnjo, česar pa ni pričakovala. Izpostavi, da je čutila manjko časa zaradi procesa samega, kar

jo je vodilo v frustracijo. Glede predajanja vsebine zato predlaga uporabo drugačnih metod. Izpostavi, da bi lahko ena izmed rešitev bila več individualnega dela in več domačih nalog, vendar je tudi do tega skeptična. – *“Ja, zame je bila to tudi ena frustracija, da je bilo zmeraj premalo časa. Delno je tudi povezano s tem nevednim učiteljem, stvari so se zavlekle, ker so mogle iti skozi proces. [...] zdej mogoče smo me dobile več tega drugega znanja, ne pa toliko tega teoretičnega. Sedaj pa kako bi obe oziroma vse oblike znanja dobili v večji meri, to ne vem, če je sploh izvedljivo, mogoče moraš neki žrtvovati, da dobiš neki drugega. Pa ja, mogoče individualno delo, mogoče več domačih nalog. Sam vprašanje, kako bi dejansko to, če bi res to delovalo, da bi same doma več mogle, ja ali pa ne.”*

NEVEDNI UČITELJ

Tekom fokusne skupine so udeleženi izpostavili element nevednega učitelja, ki je bil prisoten kot pristop dela tekom usposabljanja.

Mentorica izpostavi, da se je želela preizkusiti v nevednem učitelju v vseh segmentih – *“Jaz sem imela, tako, če se spomnim naših priprav, mislim jaz sem se res hotela preizkusiti v poziciji nevednega učitelja, tako v temelje, pač res v vseh segmentih, v vsem, vsem.”* Doda, da ji koncept nevednega učitelja pomeni preobrat od siceršnjih izkušenj z izobraževanjem – *“Ker se mi je zdelo tudi v mojih procesih izobraževanja, da nisem imela prostora, da bi lahko rastle iz mojih potreb v izobraževanju, kateremkoli pač sem že bila, formalnih ali pa neformalnih. Ampak da je bil tam vedno nekdo drug, ki je povedal, kaj moram jaz vedet, kaj moram jaz zvedeti, kaj se moram naučiti.”* Mnenja je, da nevedni učitelj pomeni, da mentor ne narekuje, kaj mora skupina početi – *“In sem imela to željo, da bi sprokali to, da ne narekujemo, oziroma da v najmanjši možni meri narekujemo, kaj se mora skupina, ki bo v usposabljanje prišla, naučiti. Pač res tisto, kar zahteva frame programa, da vse ostalo pa je proces.”* Mentorica je začutila, da je pristop nevednega učitelja povzročal frustracije tako pri udeleženkah, kot pri mentorjih – *“Moram reči, da smo v določeni meri šli v to, kar je povzročalo precej frustracij, tako v mentorski skupini kot pri udeleženkah.”* Na podlagi izkušnje pa ocenjuje, da je koncept nevednega učitelja možen, se pa sprašuje, kaj bi se zgodilo, če bi pristop nevednega učitelja peljali tako, kot je zasnovan v temeljih – *“Ampak zame je bil to test, ki mi je dokazal, da je možno in da je*

to prava pot.”; *“Zanima me sam še, kaj bi se zgodilo, če bi šli tko res v temelje.”* V splošnem ima pozitiven odnos do pristopa nevednega učitelja, ker so kot mentorska skupina spustili usmerjanje – *“In zame je bilo to prvič, da smo v določenih segmentih popolnoma spustili usmerjanje, čist vsebinsko. Da smo res dajal neka semenca, ali kako se reče ... [Udeleženka doda: Vabe.] Vabe, ja. In potem sledili temu, na kar so se ribe prijele. [smeh] In mi je to dobro.”* Mentorica doda še, da je bila njena aplikacija pristopa nevednega učitelja zgrajena na podlagi izkušenj z gledališčem zatiranih, ker gre za koncept, kako delovati kot mentor – *“Jaz veliko apliciram tega nevednega učitelja iz procesa, ki ga poznam iz gledališča zatiranih, kako se dela s skupinami, kako se vsebine tam obravnavajo. In vidim, da se da ta koncept, ker je konceptualno. Meni ne gre toliko za metodologijo. To se mi je nekako sedaj odprlo, da ne gre niti za metode, ki jih uporabiš, niti za skupino, s katero delaš, da gre dejansko za koncept, ki ga ti kot mentor oziroma ti kot nekdo, ki dela z neko skupino, implementiraš, udejanjaš.”*

Druga mentorica izpostavi veliko frustracijo v začetku procesa zaradi pristopa nevednega učitelja in izrazi občutek nemoči, ki je bil prisoten – *“Ja, meni je prvi del naše zgodbe pomenil frustracijo na celi črti. Ker ta nevedni učitelj ... Ne vem. Ful sem se hotela pripraviti, pa nisem vedela, kaj se naj pripravim, kako naj odreagiram, kaj naj naredim.”;* *“Potem so bili feedbacki porazni. Uno, premalo inputov ali pa preveč inputov, ali pa neki neki, ne mormo. Jaz sem se počutila, joj kaj jaz tukaj delam, resnično. In mi je bila ena zelo velika izkušnja.”* Izpostavi še opažanje, da je težko slediti pristopu nevednega učitelja in ne usmerjati skupine – *“In potem nevedni učitelj. Sem pa spoznala, kako se je težko iti nevednega učitelja, kako ne dajati inputov in kako se pripraviš do tega, da si strokoven. Spoznanje je, da moram še veliko delati. Zabavno v bistvu.”*

Mentor je tekom fokusne skupine izrazil dilemo/nejasnost, kako in kdaj vstopati s pristopom nevednega učitelja in kako ohraniti zavedanje, da je proces dobro načrtovan – *“Mi je vstop, vstop me je malo medel. Kdaj bi bil ta moment, v katerem bi ... v takem vstopu prišlo do zavedanja, da smo ipak znotraj procesa, ki je dobro načrtovan, čeprav deluje popolnoma nenačrtovan, ker bi mogel tako delovati, če bi hotel res biti v polju nevednega. In moje spoznanje, da se ne čutim dovolj profesionalno podkovanega, da bi se tak proces sploh upal iti. Tudi danes, po tej izkušnji, ne morem reči, da sem stopil korak naprej v tem, da bi tak proces lahko izvedel. In mogoče je to sedaj ta trenutek,*

zavedanja okrepljenosti česa drugega, ravno to, da s takim spoznanjem vem, na kaj se je ključno potrebno pripravljati in v bistvu kako bi lahko določene stvari še izboljšal. Pri čemer še enkrat ponavljam, zdi se mi, da bi se dalo (op. avt. aplicirati pristop nevednega učitelja), samo ne znam vstopiti v to.” Mentor opiše tudi to, da se je na pristop nevednega učitelja potrebno dobro pripraviti – “Boli to, koliko veliko se moraš pripravljati, da si v takem procesu lahko suveren. Ker včasih, če bi samo vzel iz vseh paketkov, ki jih imaš, tisto kar moraš dati, uno, toliko da pobere, mogoče enkrat prebereš, pa si suveren. Tukaj preigravaš do zadnjega trenutka, ves čas procesa si še vedno nemiren, tudi na koncu komaj čakaš refleksijske podatke, da vidiš, kako v naslednji proces iti.” Doda, da sta ga tekom procesa spremljala negotovost in stres – “Tudi jaz, ki sem na drugi strani tega, kar smo slišal, bil, nisem niti en moment bil suveren, miren, pa verjetno pri šestem izvajanju bi bil. Ampak govorimo o vstopu v ta procesu ... kjer je ... stresno.”

Ena udeleženka je tekom fokusne skupine izpostavila veliko frustracijo, ki ji jo je mentorski pristop nevednega učitelja povzročal in je izhajal iz občutka, da mentorji imajo znanje, ki ga ne želijo deliti – *“Kot veliko frustracijo. Sploh zame, ker imam občutek, da ljudje imajo znanje pa ga nočejo s tabo deliti. Čeprav vem, da je bilo to namenoma, da je bila poanta v tem [...]”* Doda, da se je frustracija le okrepila zaradi časovne stiske – *“Ampak sploh to, ker smo bili skozi nekaj v zaostanku s časom.”* Predlaga, da bi se ji zdelo smiselno, da je pristop nevednega učitelja vključen šele v obdobju podpore mentorja udeležencem, po tem, ko se strokovne/teoretične vsebine predela na usposabljanju – *“In potem si imel občutek, da če bi oni nam dali znanje, da bi se lahko veliko naučili in bi lahko na tem gradili kasneje. Meni je to lažje, da imam neko bazo, neke temelje, ki so mi podani. In potem iz tega lahko grem v katerokoli smer in sem potem prepuščena sama sebi. Tako da to mi je bilo, po mojem, najtežji del vsega skupaj.”* Doda pa, da se ji skozi proces manjša frustracija z nevednim učiteljem – *“[Kako si danes, na koncu procesa s tem? Še vedno čutiš frustracijo?(op. avt. izpraševalka vpraša)] Mislim, smo pridobivali znanje. Potem je bila postopoma malo manjša frustracija.”*

Druga udeleženka je izpostavila, da se je zelo fokusirala na proces emancipacijskega in transformativnega učenja in je vmes pozabila na mentorski pristop nevednega učitelja – *“Jaz sem vmes pozabila, da se gremo nevednega učitelja, oziroma da se grejo. In sem bila bolj skoncentrirana na emancipacijsko in transformativno.”* Četrta udeleženka tudi

doda, da je pozabila na nevednega učitelja - *“Ja, jaz, sploh pozabila sem na tega nevednega učitelja.”*

Druga udeleženka je izpostavila tudi, da jo je časovna omejenost pri določenih vsebinah, združena s pristopom nevednega učitelja, spravljala v negotovost in frustracijo – *“In potem se prav spomnim unih pravnih oblik, ko sem mislila, da bom znorela. Ker tko halooo! Petnajst minut ste mi dali in nej zdej vse to naštudiram in pa se naučim. In potem tako, sej ne rabiš vsega znati. Kako ne rabim tega znati, če moram s tem delati, pač moram znati.”* Frustracije, vezane na pristop nevednega učitelja, je čutila tudi četrta udeleženka – *“Ja, vmes mi je bilo, frustracija, ker pač nikamor ni šlo. Pač ali se bomo rešli iz tega ven, kako se bomo iz tega ven premaknili. In tako, velikokrat mi je bilo, imate neke informacije, dajte nam jih, dajte nam jih servirati.”* Zelo težko ji je bilo dojeti *“ta premik v glavi, da rabimo mi vzeti te informacije, ne rabijo nam jih servirati. Pride do tega, samo pot do tja ...”*. Frustracije s pristopom nevednega učitelja na fokusni skupini izpostavi tudi peta udeleženka, ki izpostavi predvsem občutek vrtenja v krogu – *“Kar se mene tiče in nevednega učitelja. Če sem imela občutek, da nas hoče nekam pripeljati in ima on informacije, ki bi nas tja pripeljale. In potem je tako, kot da bi čakal, to je sedaj simbolično nevedni učitelj. Kot da čaka, da boš prišel, in ti se tam nekaj vrtiš v krogih in se vrtiš v krogih in un je tam čisto nestrpen, kdaj se bo neki stvoril tukaj, dej pojd že tja, ne vidiš, kam moraš. Takrat sem se počutila, ok prav, potem pa mi povej, dovolj imam tega, vrtimo se v krogu, dejmo dejmo, časa ni.”* Podobno izpostavi tudi tretja udeleženka, ki izpostavi, da ji je bil način dela, ki ga je narekoval pristop nevednega učitelja, tuj in zaradi tega ni videla cilja procesa, čeprav zdaj vidi, da pristop sovпада z vsemi načeli programa – *“Meni se je tako zdelo, kot samo obračamo zrak na začetku. Ker jaz sem oseba, ki rabi viden cilj pred seboj in videti kam iti in kaj počnemo. In ... tako kot mi je kul svoboda, mi pač tudi ni. (smeeeh) Se mi zdi, da hkrati sovпада z vsemi našimi načeli (op. avt. pristop nevednega učitelja).”* Peta udeleženka glede pristopa nevednega učitelja komentira tudi varnost strukture, ki je pristop ne nudi, dokler se na to, da strukture ni, ne navadiš – *“Drugачe pa je šlo pri teh stvareh dosti glede varnosti in ne-varnosti. V smislu struktura ti da neko varnosti. In potem, če vzame strukturo ven, nisi, ne veš kje si. Potem pa ko vidiš, da je tudi to OK, pa tudi to sprejmeš, pa se počutiš varno tudi v tem, da nimaš strukture, je pa okej, pa lahko deluješ.”; “Samo pa rabiš to izkušnjo (op. avt. s procesom, kjer mentor*

uporablja pristop nevednega učitelja).” Druga udeleženka tudi izpostavi, da bi šla še enkrat skozi proces, kjer mentor uporablja pristop nevednega učitelja - “[...] jaz bi pa šla še enkrat skozi ta proces, samo da bi bolj odprto izražala potrebe, naše potrebe.”

Udeleženke so na dnevnih refleksijah ocenjevale tudi uporabljene metode. V modulu I so kot zelo dobro izpostavile, da so bili dobri energiserji, da so bile metode dela dinamične, ter da jim je bilo dobro, da je bila ekipa sproščena, imele so primerne odmori in vsaka je dobila pozornost.“

V dnevnih refleksijah so udeleženke skupaj zapisale, da so bile metode super – *“Sproščenost ekipe, primerni odmori, energizer, dinamične metode dela, pozornost na vsakega, vključenost mentorjev v aktivnost – SUPER, ODLIČNO, PLUS.”*; *“Pozornost na vsakega. Držanje časovnih okvirov. ODLIČNO.”* Hkrati je ena izpostavila, da je bilo veliko interakcije, ter da to ni primerno za vsakogar – *“Interaktivnost je super, ampak za nekatere je to preveč.”* Kot pozitivno so izpostavile tudi komunikacijo in večkratno ponovitev navodil pri nalogah – *“Zadovoljne s komunikacijo.”*, *“Večkratna ponovitev navodil nam je bila všeč.”*

V modulu II so predlagale več časa za diskusije, in da bi jim ustrezale tudi bolj frontalne oblike predavanja znanja – *“Dobro bi bilo imeti več časa za različne diskusije.”*, *“Bolj raznoliki načini vodenja procesa (frontalne oblike). Da nam kakšno znanje tudi že predajo, ne da ga same raziskujemo v prekratnem času.”*

V modulu III so izpostavile, da so bile dobre diskusije in kreativni pristopi, obisk zadruga in prilagajanje mentorice glede na njihove potrebe – *“Debata o temi da boljši uvid kot branje o njej.”*, *“Všeč nam je uporabljanje kreativnih pristopov.”*; *“Super. Ker smo dejansko obiskale zadrugo in imele tam predstavitev iz prve roke, (op. avt. mentorica) se nam je zelo prilagajala v procesu pregledovanja kurikuluma glede na naše potrebe.”*

V modulu IV so izpostavile dobro uvodno aktivnost, glasba med pisanjem razpisa – *“Uvodna aktivnost je bila super (bibiti bibiti bob)”*, *“Glasba nam je zelo pomagala pri pisanju razpisa.”* Izpostavijo pa, da bi potrebovale nekoga, ki bi jim stvari na hitro razjasnil (mentorja) – *“Preveč informacij in v neskladju med sebo – potrebovale bi “frontalnega ulitelja”, ki bi stvari razjasnil.”*

V Modulu V se refleksije niso navezovala na metode dela.

SKUPINA

POZNAVANJE SKUPINE (ŽELJA, POTREB IN MOTIVACIJE DRUGIH V SKUPINI)

Udeleženke so ocenile, da bolje poznajo želje, potrebe in motivacijo drugih udeleženk po končanem modulu I kot pred vstopom v modul (razlika v samo-oceni na ocenjevalni lestvici). Udeleženka izpostavi, da so *“se pogovarjali o tem”*, druga, da je *“Nekatere [...] spoznala preko aktivnosti prvi dan.”* Ocenjujejo, da ne poznajo želja, potreb in motivacija drugih udeleženk v popolnosti, ker v modulu I ni bilo še toliko poudarka na poglobljenem spoznavanju: *“Ker jih nisem preverila z osebami ampak le prebrala s plakata.”*, *“Zato, ker se nismo še tako veliko oz. dobro spoznali in to še sledi.”* in *“Ni bilo toliko poudarka na tem (recimo iskanje skupnih točk).”* Ena udeleženka izpostavi, da obsežnost modula I in količina informacij vpliva na to, da ne pozna želja, potrebe in motivacije drugih udeleženk v popolnosti - *“Preveč informacij naenkrat, težko si vse zapomim.”* Druga udeleženka izpostavi, da je *“... trenutno preveč fokusirana nase”*, kar vpliva, da ne pozna želja, potreb in motivacije drugih udeleženk tako dobro.

POMEN IN MOČ SKUPINE

Ena udeleženka je izpostavila, da ji skupina predstavlja najpomembnejši del usposabljanja: *“Meni osebno je skupina oziroma to grajenje skupine največja baza, najbolj pomemben del procesa, skozi katerega smo šle.”*

V modulu II so se posvečali temi poznavanja znanja, veščin, spretnosti in odnosov (virov moči), ki jih ima skupina. Po končanem modulu II so udeleženke ocenile, da so *“posvetili kar nekaj časa temu”*. Udeleženka je izpostavila, da omejeno ve, katere ZVSO-je ima skupina, ker so nekatere bolj kolegice, druge manj in doda, da je pripravljena za deljenje virov moči –*“Ker s(m)o nekatere kolegice bolj druge pa manj pripravljene/sposobne/samozavestne za deljenje virov moči oz. njih prepoznavanje (npr. določenih sposobnosti ne (pre)poznam).”* Druga izpostavi, da so se tekom procesa bolj osredotočali na osebnostne lastnosti kot na formalna znanja –*“Bolj smo se osredotočali*

na osebne lastnosti kot formalna znanja.” Ena udeleženka izpostavi, da ve, katere ZVSO-je ima skupina, ker je veliko virov moči spoznala in opazila – *“Ker sem veliko virov moči skupine že spoznala in opazila.”*, druga pa izpostavi, da *“nismo še uspele spoznati vseh virov moči posameznice”*.

Po zaključenem modulu III udeleženka meni, da je konkretno delo na projektu (proces načrtovanja) osvetlil vire moči udeleženk in skupine – *“Bolj konkreten pristop k projektu (načrtovanje itd.) je dobro osvetlil vire moči vseh udeleženk in skupine.”*

Po končanem modulu IV udeleženke izpostavijo, da se je skupina lepo dopolnjevala in posledično so uporabile vire moči skupine pri izvedbi pilotnega projekta – *“lepo smo se dopolnjevale”*; *“Skupinske vire moči so uporabljale v večji meri pri izvedbi pilotnega projekta.”*

Udeleženka pove, da se je preko izkušnje z delom v tej skupini naučila, da lahko skupina naredi veliko v kratkem času: *“Meni je bilo predvsem to, da imaš eno skupino ljudi, da ne ostane samo pri govorjenju, ampak da se dejansko dela. Če se skupaj prime, se da veliko narediti tudi v kratkem času. [Kaj pa bi ti ocenila, da si okrepila pri sebi?] To, da greš v akcijo.”* Druga udeleženka podobno moč skupine prepozna v podpori in skupnem naporu za prehajanje čez frustracije: *“In zaradi tega se mi zdi pomembno vztrajati in biti skupaj. In zaradi tega se mi zdi kul, da delamo na skupinski dinamiki, da držimo skupaj, da se podpiramo, da ne gojimo zamer. In na ta način potem res lahko pogruntamo nekaj novega in ponudimo Sloveniji nekaj novega. (smeh) Ja, javno veljavni program.”* Ena udeleženka izpostavi, da sta prav skupina in varen prostor za reševanje frustracij tiste dva ključna elementa, da je lahko prišlo do transformativnega učenja: *“Ampak meni se zdi, da se je lahko vse to zgodilo, je bila ključna za to skupina, v kateri smo se tako počutili, kot smo se, tudi s tistimi frustracijami pa z vsem tem. In da je ta moment bil transformativen in je omogočil transformativno učenje.”* Ista udeleženka izpostavi velik pomen skupine – sidro, ljudi, ki ji stojijo ob strani in med katerimi lahko izrazi svoje osebne in strokovne interese: *“In mi je kot prvo dal ekipo, in mi je dalo, to sem jaz poimenovala sidro, občutek neke skupine, ki mi lahko stoji ob strani, v končni fazi v kateri lahko izrazim sebe in svoje strokovne interese.”* Ena udeleženka izpostavi, da se bo skupina, ki se je izoblikovala, podpirala tudi na nadaljnji poti, na poti do avtonomne zaposlitve, kar oceni

kot ključni moment: *“Meni se zraven vseh stvari zdi tako, da se je na koncu oblikovala skupina, ki se bo podpirala na poti do avtonomne zaposlitve. In se mi zdi to nek ključen produkt tega končnega, da imaš neko ekipo oziroma skupino, ki te bo podpirala tudi po tem, ko se nek proces zaključi. “*

Udeleženka izpostavi, da se je znotraj skupine zares ustvaril varen prostor in da dvomi, da je to vedno možno: *“Plus tega, da se je dejansko znotraj naše skupine, ne vem če vedno to rata, se je res tak varen prostor vzpostavil, da ti da to upanje.”* Druga udeleženka razmislek o njihovi skupini zaključi z naslednjimi mislimi: *“Sicer pa skupina pa ne bo taka kot naša, sam to je pač poanta skupine.”*

GRADNJA SKUPINE IN SKUPINSKA DINAMIKA

Modul I je zajemal cilj, da se udeleženke in mentorji med seboj spoznajo. Z udeleženkami smo ob koncu modula I preverili, ali ocenjujejo, da poznajo ostale udeležence in mentorje. Udeleženke so doseganje cilja na ocenjevalni lestvici ocenile enotno, z oceno dobro (4 udeleženke). Glede poznavanja ostalih udeleženk in mentorjev so izpostavile naslednje: *“Mislim, da v treh dneh težko spoznaš osebo, ampak bo to še nek proces, ki pride.”; “Samo tri dni smo preživeli skupaj.”; “Premalo časa, premalo neformalnega druženja.”; “Večino poznam od prej.”; “Glede na dan čas in možnosti za spoznavanje ter ostale aktivnosti sem dobila zadovoljive informacije. Mentorje poznam boljše kot udeleženke.”*

V modulu I je bil cilj oblikovati dogovor delovanja, ki bi omogočal uresničevanje želja in potreb ter spodbujal motivacijo udeleženk. Udeleženke neenotno ocenjujejo, ali je bil cilj uresničen. Dve ocenjujeta, da je bil uresničen v popolnosti, dve zelo dobro in ena slabo. Glede dogovora ena od udeleženk izpostavi, da *“so se zelo hitro strinjali glede vsebin”,* druga pa, da *“sem ga imela možnost sooblikovati in zajema vse, kar mi je pomembno”.* Tretja udeleženka izpostavi, da *“(op. avt. dogovor) kaže na možnost dobrega sodelovanja”.*

Ena izmed udeleženk po zaključenem modulu I opiše, da je *“premalo časa, premalo poznam udeležence, da bi vedela, kako delujejo”;* druga udeleženka pa izpostavi, da *“se skupina šele oblikuje in vse še nismo dovolj sproščene”.* Tretja udeleženka izpostavi, da se zaveda skupinske dinamike in jo opazuje *“zaradi skupinskih aktivnosti”.* Ena od

udeleženk izpostavi tudi, da *“posameznih članic skupine še ne poznam dovolj, da bi vedela prave razloge, hkrati pa se zavedam, da želimo vzpostaviti mesto v skupini.”*

Po koncu modula II udeleženke izpostavijo, da *“je še prostor za napredek (op. avt . reflektiranja skupinske dinamike) in medsebojno spoznavanje”*; dodajo tudi, da se poznajo bolje in je tako lažje predvidevati dogajanje v skupini – *“se poznamo čedalje bolje in je lažje predvidevati, zakaj se nekaj dogaja.”*

Mentor ocenjuje, da je v modulu II prišlo do prelomne točke v razvoju skupine: *“No, drug tak začetek tistega dobrega mi je bila pa seveda tista frustracija iz PG-ja [Polhovega Gradca]. Kjer je bilo že malo jeze, malo nemoči, malo vsega. In se mi zdi, da je to en tak začetek dišanja po nečem novem, po nečem drugačnem bil.”*

Glede skupinskega dogovora po zaključenem modulu II ena udeleženka zapiše, da skupinski dogovor pomeni osnovo za organizirano delo ter vpliva na njeno motivacijo na ravni osnovnega delovanja – *“Ker skupinski dogovor zame pomeni podlago za organizirano delo in vpliva na motivacijo (ampak ne vzročno-posledično, bolj na ravni “osnovne infrastructure”).”* Druga udeleženka pa izpostavi, da je sam skupinski dogovor ne motivira, vendar jo motivira odgovornost do skupine. Skupinski dogovor omogoča varnost in to deluje motivacijsko – *“Ker me sam skupinski dogovor ne motivira, me pa odgovornost do skupine (ki ni vezana zgolj na dogovor). Mi pa skupinski dogovor zagotavlja varnost, ki omogoča motivacijo.”* V okviru modula II so udeleženke tudi opredelile vrednote skupine. To udeleženke na ocenjevalni lestvici ocenjujejo visoko, tri popolnoma, ena pa zelo dobro. Izpostavijo, da so *“vrednote opredelili in tudi zapisali v skupni dogovor”*. Vrednote so skupaj opredelile – *“smo jih skupaj določile in opredelile”*, ena udeleženka pa izpostavi, da jih še niso ponotranjile – *“Nismo jih še ponotranjile.”*

Po zaključku modula III udeleženke ocenjujejo, da so razvijale veščine medsebojnega usklajevanja. Dve ocenita s popolnoma, dve z zelo dobro in ena z dobro. Udeleženka izpostavi, da je razvoj veščin medosebnega usklajevanja povezan s kompleksnimi in posledično zamudnimi nalogami – *“Ta teden je bilo veliko poudarka na tem, ker so bile naloge, ki smo jih morale narediti, precej bolj kompleksne in zamudne (npr. načrtovanje), pa tudi mentorji so se na trenutke bolj izvzeli in nam prepustili proste roke.”* Druga udeleženka izpostavi, da se po najboljših močeh trudi razvijati veščine medosebnega

uslajevanja – *“se trudim po najboljših močeh”*, tretja pa proces veže na spoznavanje posameznic – *“Spet, gre za proces, vezan tudi na spoznavanje posameznic. Je bolje, ampak ni še 100-%.”*

Glede skupinskega dogovora ena od udeleženk izpostavi, da je po modulu III zadovoljna s skupinskim dogovorom, ki ji omogoča uresničevanje potreb in spodbuja motivacijo – *“Sem zadovoljna s skupinskim dogovorom.”* Ena udeleženka ocenjuje, da je v modulu III zaradi prevlade slabosti nad viri moči skupine proces projektnega načrtovanja zastal – *“Na trenutke so bolj prevladale naše slabosti kot viri moči, zaradi katerih smo večkrat obstale/zastale pri načrtovanju.”*, druga pa meni, da je skupina dobro sodelovala in si medsebojno pomagala pri procesu projektnega načrtovanja – *“Menim, da smo skupaj dobro sodelovale in si medsebojno pomagale.”* Dve udeleženci izpostavita tudi trud za sprejemanje raznolikih nalog in odgovornosti v skupini – *“Se trudim glede na potrebe projekta.”*; *“Se trudim sprejemati raznolike odgovornosti in naloge.”* Ena od udeleženk večkrat izpostavi, da čeprav je manjkala v delu procesa v modulu III, zaupa v skupino: *“Zaupam v skupino.”*

Po zaključenem modulu III smo pri udeleženkah preverili, kako ocenjujejo razločitev svoje vloge in doprinos k projektneemu timu. Udeleženke to ocenjujejo različno, dve zelo dobro, dve dobro in ena slabo. Udeleženka izpostavi, da je težko prepoznati lastno vlogo in doprinos v skupini, ker še ni vseh projektneih elementov – *“Na tej točki še nismo preiskusili vseh elementov izvedbe projekta, tako da je težko naštetiti vse moje morebitne vloge in načine, na katere lahko pomagam.”* in doda, da so naloge vezane na izvedbo programa PRiKAZ – *“so naloge vedno bolj konkretno vezane na izvedbo Prikaza”*. Druga udeleženka meni, da *“bi lahko bila še bolj uvidevna do drugih”* in da *“se trudim biti čim bolj aktivna”*. Tretja izpostavi, da *“se počasi zavedam svoje vloge”*. Četrta udeleženka izpostavi, da težko ocenjuje svojo vlogo in doprinos z vidika skupine, včasih zaradi več izkušenj določena naloga pripada njej – *“Ker težko ocenjujem z gledišča skupine; včasih zaradi več izkušenj določena naloga pade name, čeprav ni nujno, da sem najprimernejša zanjo.”* Vendar doda: *“Vedno večkrat vidim, kje je prostor zame.”*

Po koncu modula III smo pri udeleženkah preverili tudi, kako ocenjujejo razločitev in doprinos ostalih članic projektneemu timu. Udeleženka izpostavi, da se različne izkušnje

na področju vodenja projektov in mladinskega dela kažejo v težjem definiranju vloge in doprinosa posameznic v timu – *“Nekatere članice, ki imajo več izkušenj na področju vodenja projektov in mladinskega dela, imajo mogoče že bolj jasno definirano vlogo, medtem ko se preostale še malo iščemo.”* Druga udeleženka omeni, da ne pozna dovolj vseh posameznic, zato težko oceni njihovo vlogo – *“Ker menim, da vseh članic in njihovih vlog še ne prepoznam dovolj dobro. V množini pa bi sploh težko govorila; mnogokrat vloge prevzame tista, ki ima občutek, da se že dolgo ni javila.”* Tretja udeleženka zapiše, da se vedno bolj zavedajo vlog in doprinosa posameznic – *“se čedalje bolj zavedamo vlog in doprinosa posameznic”*. Niso še popolnoma razločile vseh nalog posameznic – *“nismo popolnoma razločile vseh nalog posameznic”*, so pa razločile nekaj vlog v timu, v katerih se menjujejo – *“smo vseeno določile nekaj vlog, v katerih se menjujemo.”* Glede skupinske dinamike po končanem modulu III ena od udeleženk izpostavi, da *“refleksije postajajo vse bolj iskrene in osebne.”*

Modul IV je bil za udeleženke bolj aktiven, saj so se morale angažirati in sodelovati v najvišji možni meri – *“V tem modulu se je res bilo potrebno angažirati in sodelovati, kolikor si lahko.”*; *“Bilo je kar precej doprinosa.”* Po zaključku modula IV udeleženke izpostavijo, da je vsaka prispevala, kot je lahko, uporabile so lastne in skupinske vire moči v procesu pilotnega projekta in se usklajevale med seboj, tudi na daljavo – *“Vsaka je prispevala, kolikor je lahko, pri tem smo tudi uporabile skupinske vire moči, npr. smo sodelovale in pomagale druga drugi.”*; *“Zato ker smo se medsebojno usklajevale in dopolnjevale, kljub temu da nismo bile toliko skupaj.”*; *“Veliko je bilo usklajevanja in komuniciranja preko različnih kanalov (v živo, email, telefon).”*

Ob koncu modula V udeleženka povzame, da vsak mesec vidi napredek, kako se v skupini bolje poznajo. Lažje delujejo in lažje so pristne, lažje jim je pokazati šibkosti, izkoristiti potencialne, iskreno komunicirati in lažje prepoznavajo potrebe – *“Vidim napredek, z vsakim mesecem se bolje poznamo. Posledično lažje delujemo bolj pristne, lažje nam je pokazati šibkosti, izkoristiti potencialne, bolj iskreno komuniciramo in lažje zaznavamo različne potrebe.”*; Druga udeleženka povzame, da delujejo kot skupina: *“Delujemo kot skupina.”* Tudi druga udeleženka zapiše podobno, da čuti, da so skupina, odločitve sprejemajo in aktivnosti načrtujejo v skladu s spodbudno skupinsko dinamiko – *“Ker se počutim, da smo res skupina, da odločitve sprejemamo in aktivnosti načrtujemo”*

v skladu s spodbudno skupinsko dinamiko.” Pridoda tudi tretja udeleženka, ki zapiše: *“Smo zelo povezana skupina (op. avt. in v odnosu do deležnikov okolja nastopajo kot organizirana mentorska skupina)”*. Četrta udeleženka izpostavi: *“Držimo skupaj in se podpiramo.”* Ena izmed udeleženk izpostavi, da so tekom modula V imele veliko možnosti medsebojnega sodelovanja – *“Menim da smo tekom modula imele veliko možnosti za krepitev veščin medsebojnega usklajevanja.”*

Po končanem modulu V udeleženka oceni, da so kot skupina poglobljale znanje posameznih vsebin in ga medsebojno delile – *“Ker smo kot skupina poglobljale znanje posameznih vsebin in ga medsebojno delile.”*; izpostavi, da se je v skupini počutila varno – *“Ker sem se v skupini počutila varno in sem z veseljem sprejela odgovornosti za različne naloge.”* Druga udeleženka izpostavi, da so kot skupina pri izvedbi pilotnega projekta aktivno sodelovale in bile samostojne, na mentorje so se obrnile samo v nujnih primerih – *“Smo aktivno sodelovale in bile samostojne.”*; *“Ker smo sodelovale, večinoma delale same in se samo v nujnih primerih zatele po pomoč k mentorica_jem. Večina vsebin je bila ustvarjena samostojno”*. Tretja udeleženka pa izpostavi, da bi lahko še bolj sodelovale in ena drugo prosile za pomoč – *“Morda bi lahko kdaj še bolj sodelovale, oziroma prosile druga drugo za pomoč.”* Četrta pa je mnenja, da so se, ker so se bolje poznale, lažje izražale – *“Ker smo se že bolje poznale in tudi lažje izražale kje in kako ter zakaj se katera vidi.”*

Udeleženke so na fokusni skupini velik pomen dale skupini. Na vprašanje, katera vsebina ali področje je bila najbolj relevantna znotraj procesa usposabljanja, so odgovorile enotno – *“Ja, sigurno, skupina.”* Ena udeleženka doda, da so se toliko ukvarjale s procesom grajenja skupine, da je zagotovo to najbolj relevantno: *“Ja, toliko časa smo se pogovarjale o tem, pa toliko časa vlagale v to, da zelo težko karkoli drugega.”*

Udeleženka opiše, da se je tekom procesa veliko “dogajalo” v skupini, zato težko poda splošen vtis o uposabljanju, razmišljanje zaključi s tem, da kot najmočnejši vtis ostaja proces njihove skupine: *“Zelo je težko mi razmišljati o nekem splošnem vtisu, ker se mi zdi, da se je v tem času zgodilo toliko stvari, tako znotraj skupine. Ampak, ja, da je bila neka taka stvar ta proces, ki smo ga doživele. Proces naše skupine, ja.”*

Udeleženka pove, da je na koncu procesa spoznala, kako gradnja skupine poteka, kar ocenjuje pozitivno: *“Meni je bilo tako. Zelo mi je bilo všeč, da sem šele na koncu spoznala, kako je ta gradnja skupine potekala. Da, v bistvu res, način, da se res ustvari taka močna skupina. Pa varen prostor, da lahko vse delaš, vse poveš.”*; *“Kot sem že rekla. Da smo dobile spoznanje o skupini, komunikaciji, feedbacku, te stvari.”* Nadaljuje, da se je tekom procesa uposabljanja največ naučila prav na področju skupinskega dela, skupinske dinamike: *“Največ sem se naučila o ekipi oziroma skupinskem delu, ker prej sem bila bolj individualno usmerjena. Pač, z veliko ljudmi je težko delati [smeh vseh]. Zdej sem bila prvič, no, drugič, ko sem bila v ekipi, kjer dejansko si se lahko pogovarjal in si delal skupaj. In pa to, da eni delajo in eni pač nič ne delajo, ali pa da eni ljudje se nočejo pogovarjati ali pa kritike sprejemati ali pa take stvari. Tukaj pa je bila prvič ena ekipa, kjer smo sodelovali.”* Pri tem doda, da ni zgolj krepila znanja, veščin in spretnosti, temveč se je spremenil tudi njen odnos do skupinskega dela – pred usposabljanjem je zanjo bil to le ideal, na podlagi izkušnje usposabljanja pa je spoznala, da je to tudi realnost: *“Naučila sem se, da je to možno, da ni to nek ideal, ki ne obstaja, ampak da se da na tem delati. In da sem tudi jaz lahko ekipni človek, ki dela z ekipo, da ne rabim vedno sama delati vsega.”* Druga udeleženka pove, da bo na podlagi izkušnje dela v tej skupini in refleksije skupinske dinamike lahko drugače delovala tudi v drugih skupinah: *“Mislim, da tudi če greš v en drug kolektiv, pa vidiš, da stvari ne funkcionirajo, da vidiš mogoče zakaj, ali pa kaj bi bilo dobro, ker vidiš, kako je v tej skupini, zakaj se je ustvaril varen (prostor, op. avt.).”*

Udeleženka oceni, da so si kot članice v skupini karakterno zelo raznolike, kar je vplivalo na proces gradnje skupine in skupinske dinamike: *“Ja meni se tudi zdi, da smo si tudi karakterno dosti različne. In se mi zdi, da je vsaka rabila najti nek svoj prostor v skupini.”*

Ena mentorica izpostavi, da je proces gradnje skupine tudi njej predstavljal frustracijo, ker je proces potekal dlje, kot je pričakovala: *“Meni je tudi v prvem delu bil [proces] precej velika frustracija. Ja, zaznavanje te dinamike skupine, ki se ni takoj poklopila ali pa toliko hitro, kot bi si jaz želela. To je bilo kar težko gledati in delati s tem.”* Druga mentorica opisuje, da ji je bil vrhunec usposabljanja opazovati, ko se je dinamika skupine začela funkcionalno vzpostavljati in se je skupina začela samoorganizirati: *“Ta, ta prvi del mi je bil kar v redu, ko sem videla, kako se skupina pobira, kako se potem tudi same*

organizirate. Meni je bil višek to, da ste same zorganizirale, da ste same prepoznale, da imate potrebo po interviziji, in to je bilo meni vrhunec. Ker če tega ne bi imeli, bi nas lahko bilo tukaj sto, sto tisoč ljudi, pa, tko se mi zdi, da nikamor ne bi prišli." Mentorica v nadaljevanju izpostavi, da je proces usposabljanja prinesel močno skupino, ki je vredna mnogo več kot golo, teoretično znanje: "Dobili smo pa ven nekaj toliko dobrega, ful boljšega, ker teorijo lahko dobiš, kaj sej veliko knjig je napisanih, ampak to, skupina. To je pa nekaj, kar bi lahko ali pa je naše poslanstvo, da počnemo. No sej tudi teorije še mal zraven, ne rečem. Danes sem mislila, da bo kdo kaj drugega še omenil, pa mi je tako, waw." Druga mentrica izpostavi, da tudi na podagi fokusne skupine vidi velik potencial v skupini: "Predvsem [...] kako tebe doživljam, kako danes govoriš, vidim da je ta skupina, da ima nek potencial, prefigurativen potencial. Ne znam se bolj po domače izraziti, ampak meni ima smisel in me zelo navdihuje."

DOŽIVLJANJE PROCESA USPOSABLJANJA

Udeleženke so zadnji dan modula I počutje in sodelovanje opisovale z bolj negativnimi postavkami: "Danes se mi je zdelo najslabše.", "Prva naloga ni omogočala enakovrednega sodelovanja." in "Prvi del se mi je zdel konfuzen, bila sem zmedena, v drugem delu je bilo bolje." Udeleženke so v refleksiji drugega dne modula II opisale počutje in sodelovanje z izrazito pozitivnimi besedami: "Super!", "Odlično!" in "Zadovoljne!" Ena udeleženka izpostavi v zadnjem dnevu modula II, da je uživala v uvodni aktivnosti, kljub neuspehu: "Užitek v uvodni aktivnost, tudi če nisem bila uspešna." V refleksiji tretjega dne modula III so udeleženke izpostavile zadovoljstvo s sproščenim vzdušjem v procesu usposabljanja: "Sproščenost je kul."

Udeleženke so v fokusni skupini izražale splošno zadovoljstvo s procesom usposabljanja: "Mislim, meni je bilo ful fajn. Zame je vse skupaj, pa ne samo projekt, pa usposabljanje, ampak vse skupaj."; "Tako da, splošen vtis je naraščal v smeri boljšega."; "Meni je bil ta proces neprecenljiv, ubistvu." Udeleženka pove, da se ji zdi, da trenutno gledajo nazaj s t. i. rožnatimi očali: "Zdaj je ful zanimivo za nazaj gledati, ker je itak vse obarvano z rožnatimi očali."

Ena udeleženka izpostavi, da je imela pred začetkom usposabljanja drugačna pričakovanja oziroma si je drugače predstavljala proces. Pove, da je v procesu usposabljanja dobila nekaj drugega s čemer je zelo zadovoljna: *“Ja, so bila pričakovanja, so bila drugačna. Težko reči, če sem bila razočarana. Dobila sem nekaj drugega, nad katerim sem bila presenečena in zadovoljna. Samo pa ni bilo tisto, kar sem na začetku mislila, sploh pa tisti začetki, to je nekaj drugega.”* Druga udeleženka je izpostavila občutke zadovoljstva, ko jim je kot skupini nekaj ratalo narediti: *“[...] to mi je bilo zelo močno, meni je bilo parkrat vav. Potem ko nam je nekaj ratalo ... To sem imela velikokrat, ta vzporedni proces. Hkrati občudovanje, hkrati strah, kaj vse je možno.”*

Ena udeleženka je izpostavila, da ne bi šla čez enak proces, da bi si želela, da je (metodološko, op. avt.) prilagojen: *“Ampak vseeno v prihodnosti ne bi, če bi imela izbiro, ne bi šla čez isti proces, ampak malo prilagojen. Zdej ne vem, morate sami vedeti, kako je s tem. Mogoče se da na nek način speljati, da bi bilo tudi meni v redu, ampak dvomim. Tko, milo rečeno. [smeh]”*

Vse udeleženke v fokusni skupini navajajo nihanje počutja med moduli, nekatere tudi znotraj posameznega modula: *“Ful mi je zanimivo, da od tega začetnega dela, ko sem čutila veliko frustracije, tako znotraj skupine in znotraj samega procesa in vse. Do sedaj, ko čutim totalno mirnost in mi je tako zelo fajn.”*; *“Prvi modul – frustra, frustra, frustra. Pojdite prosim čim hitreje domov, mislim pejmo. Drugi modul mi je bilo še bolj težko, čeprav je bilo v prvemu več frustracije, ampak meni je bilo v drugemu bolj težko, ker sem se bolj zavedala sebe znotraj skupine, oziroma svojega vpliva. Tako da meni je bilo tam zelo težko, tako na koncu, ko smo to izpolnjevali, bi najraje si vrečko dala na glavo, tako težko. Potem pa mi je šlo zmeraj bolje. Potem pa ko smo začele s temi intervizijami, sej to pa je že zadnji modul, v bistvu, ampak ko pa smo že začele s temi intervizijami, se je kar dosti, ali pa ko smo že začele pisati razpis, sem pa se počutila zelo dobro, kot produktivno sem se počutila.”*; *“Jaz sem pa imela pa tko, se mi zdi, na vseh modulih malo gor-dol počutje.”* Udeleženke povedo tudi, da njihovo počutje ali nivo sodelovanja ni bil odvisen zgolj od samega usposabljanja, ampak tudi od dogodkov v zasebnem življenju: *“Z izjemo Polhovega gradca, ker sem imela prej naporen vikend in me je čisto sesul. Ampak na splošno, ja, sem šla zmeraj z veseljem.”*

Ena udeleženka izpostavi, da se ji zdi razumljiva izgubljenost, nesigurnost, frustriranost, saj program PRiKAZ in posledično usposabljanje za mentorje pomeni delovanje izven okvirjev, ki smo jih sicer vajeni: *“In se mi zdi razumljivo, da se počutimo zgubljeno. In samo pomembno je, da vemo, da nobena novost, noben začetek ni lahek.”*

Dve mentorici sta usposabljanje opisali kot testiranje in eksperiment: *“In resnično. Ti si rekla testiranje, jaz bi rekla eksperiment. Zame je bilo tako, sedaj pa plavaj, tukaj notri pa je vse živo.”* Ista mentorica izpostavi, da ji je bila izkušnja usposabljanja tudi zanimiva: *“Bom pa rekla, da mi je bilo zelo zanimivo, pa zelo.”* Ena mentorica izpostavi, da ji je proces usposabljanja predstavljal izziv, ker ni bila prisotna v sami idejni zasnovi programa PRiKAZ: *“Za mene je bilo to usposabljanje večji izziv, kot sem si na začetku predstavljala. Ker sem imela občutek, da sem padla v neke okvirje, ki jih nisem čisto sama postavljala, kar gre nazaj v zgodovino že razvoja programa PRiKAZ. In tu notri sem se jaz in osebno in strokovno veliko enega časa lovila in sem se prvič znašla v taki situaciji, pa se mi zdi, da se nisem najbolje znašla. Ampak sem bila pač prisiljena delati s tem. Tako da sedaj za naprej vem, da lahko tudi v takih situacijah delam“.*

SKLEPNE UGOTOVITVE

Usposabljanje za mentorje programa PRiKAZ je potekalo od oktobra 2018 do junija 2019, sestavljalo ga je pet modulov. V celoten proces usposabljanja je bilo vključenih pet udeleženk, izvajali pa so ga štirje mentorji. Namen usposabljanja je bil usposobiti udeleženke, da avtonomno izvajajo program PRiKAZ. Za uresničitev le-tega je usposabljanje imelo 17 vsebinskih ciljev, ki so se tekom procesa nadgrajevali (npr. od osnovnega poznavanja do avtonomnega delovanja). Proces usposabljanja je bil zasnovan kot "trening v treningu", kar pomeni, da so udeleženke usposabljanja osebno izkusile prilagojen program PRiKAZ. V nadaljevanju predstavljamo glavne ugotovitve, vezane na obe raziskovalni vprašanji – ali je usposabljanje primerno, da udeleženke avtonomno izvajajo program PRiKAZ, in ali program PRiKAZ uresničuje svoj glavni namen, ustvarjanje avtonomnih zaposlitev –, kot tudi priporočila za nadaljnje izvedbe usposabljanja za mentorje programa PRiKAZ.

DOSEGANJE CILJEV USPOSABLJANJA

Ključno za izvajanje programa PRiKAZ je poznavanje strokovnih vsebin, konceptualnih temeljev kurikulumu PRiKAZ in glavnih metodoloških elementov programa PRiKAZ. Izvedba usposabljanja, ki smo jo evalvirali, je temeljila na izkustvu udeleženk s samim kurikulumom PRiKAZ in je tako vključevala naslednje vsebinske sklope: poznavanje želja, potreb in motivacije posameznika, poznavanje osebnih vrednot udeležencev, grajenje skupinske dinamike in vzpostavljanje povezane skupine, oblikovan dogovor za delovanje, načrtovanje usposabljanja, poznavanje izvajalske organizacije (Zavoda Bob), refleksija učnega procesa, podajanje povratne informacije, poznavanje in uporaba virov moči, poznavanje in realizacija izobraževalnih potreb, poznavanje okolja, v katerem deluje skupina, poznavanje različnih ekonomskih modelov, poznavanje izobraževalnih vsebin (načelo trajnosti in sonaravnosti, načela solidarnostne in socialne ekonomije, koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja, projektno načrtovanje, vzpostavljanje avtonomne zaposlitve in kontinuirana individualna mentorska podpora. V raziskavi smo preko preverjanja uresničitve ciljev usposabljanja preverjali tudi, v kakšni meri udeleženke

poznajo zgoraj našteje vsebine in kako se je tekom usposabljanja razvijal njihov odnos do teh vsebin.

Ugotovili smo, da se usvajanje vsebin tekom usposabljanja postopoma nadgrajuje. Za **modul I je bilo značilno le neko osnovno poznavanje predstavljenih vsebin** (o Zavodu Bob, o vrednotah, refleksiji kot orodju za ozaveščanje napredka in skupinske dinamike).

V **modulu II so udeleženke spoznale vsebine in konceptualne temelje programa PRiKAZ** (različne ekonomije, koncept avtonomne zaposlitve, metoda za beleženje napredka, kurikulum programa PRiKAZ, projektno delo, kompetenčni okvir). Veliko časa so v modulu II posvetili avtonomnim zaposlitvam in konceptom različnih ekonomij. Po zaključenem modulu II je opazno, da udeleženke koncepti različnih ekonomij zelo intrigirajo in bi nekatere same želele raziskovati področje. Udeleženke so v modulu II izvedle simulacijo projektne ideje in pridobile pomembno izkušnjo za nadaljnje projektno delo.

V **modulu III se je vsebinsko nadgrajevalo prej usvojene vsebine in konceptov** (koncepti različnih ekonomij, poznavanje kurikulumata programa PRiKAZ, metode za beleženje napredka, metode za generiranje in zbiranje idej). Poleg tega so udeleženke **spoznavale še koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja in načela trajnosti in sonaravnosti**. Ugotovili smo, da se je v modulu III zgodil očiten napredek udeleženk v poznavanju kurikulumata programa PRiKAZ, zaradi velikega procesnega poudarka na razumevanje le-tega. V modulu III so obiskali tudi Zadrugo Buna, kar so udeleženke večkrat izpostavile kot dobro izkušnjo. Tam so spoznavale koncepte solidarnostnih ekonomij, nekaj informacij pa so pridobile tudi o načelu trajnosti in sonaravnosti, ki ga izven obiska prakse niso bolj podrobno spoznavale. Nasprotno so načela solidarnostnih ekonomij bolj poglobljeno spoznale tekom modula III. Po končanem modulu III so udeleženke dobro poznale metode za generiranje in zbiranje idej. Splošno gledano je **modul III prelomen za spoznavanje projektne dela**, ker so udeleženke začele z načrtovanjem lastnega pilotnega projekta. Projektne ideje, ki so jo gradile, je temeljila na kurikulumu programa PRiKAZ, kar je predstavljalo konceptualno omejitvev pri

načrtovanju. V tej fazi projektnega dela skupina udeleženk še ni delovala avtonomno in so se zanašale na podporo mentorjev.

V modulu IV so udeleženke okrepile poznavanje Zavoda Bob, uporabile so tudi prostore in storitve v organizaciji, kar kaže na večjo avtonomnost delovanja udeleženk znotraj procesa usposabljanja. Pri projektnem delu so udeleženke spoznavale **razpisno dokumentacijo**. Veliko so samostojno delovale in nekatere izpostavijo, da bi si želele pridobiti več pomoči in podpore mentorjev v tej fazi usposabljanja. To kaže na potrebo po strukturirani, dostopni in kontinuirani **mentorski podpori** tudi v drugi fazi usposabljanja. Podobno velja za uporabo **metod za beleženje napredka** udeleženk – udeleženke v modulu IV in V večinoma niso uporabljale metod za beleženje napredka. Pomemben element projektnega načrtovanja je tudi poznavanje in komunikacija z **deležniki v okolju**, kjer se bo izvajal proces. Na podlagi interpretacije podatkov vidimo, da udeleženke skorajda niso bile v stiku z deležniki. Sklepamo, da je bila skupina osredotočena na proces načrtovanja projekta in pisanja razpisne dokumentacije, zato je premalo časa in pozornosti namenila komunikaciji z deležniki. V modulu IV so udeleženke **načela emancipacijskega in transformativnega učenja vključevale v projektno načrtovanje**, kar kaže na dobro poznavanje konceptov in usposobljenost za avtonomno uporabo le-teh. V projektno načrtovanje so **vključevale tudi načela solidarnostnih ekonomij**, kot bistveno načelo programa PRiKAZ, ki si ga s prijavljenim projektom želijo implementirati. V tem modulu so se posvečale tudi **realizaciji programa PRiKAZ**, pri čemer so ostale pretežno “tehnične” nejasnosti (npr. časovni obseg, financiranje), hkrati pa so dobile bolj jasno predstavo o dosegu programa.

V modulu V je bilo zelo veliko samostojnega in skupinskega dela udeleženk. Podrobneje so spoznale **ciljno skupino programa PRiKAZ** in še bolj **podrobno razvijale realizacijo programa PRiKAZ**. Uporaba **metod za beleženje napredka** se od modula IV ni dvignila. Predvidevamo, da bi potrebovale več spodbude za uporabo tovrstnih metod v procesu, kjer večino aktivnosti skupina opravlja samostojno (torej predvsem v modulu IV in V), tovrstne metode pa so ključne za ovrednotenje tiho pridobljenega znanja udeležencev. V tej fazi usposabljanja je skupina **vključevala načela solidarnostnih ekonomij** v delovanje skupine in izvedbo pilotnega projekta. Skupina je prav tako **vključevala načela emancipacijskega in transformativnega učenja**, kar

kaže na boljše poznavanje in uporabo pridobljenega znanja o tovrstnih konceptih tekom usposabljanja. Pri izvedbi pilotnega projekta se je pojavil pomislek o **možnostih realizacije programa PRiKAZ**, ki je konceptualno drugačen in presega siceršnje okvire prevladujočih Slovenskih izobraževalnih praks (npr. izziv najti razpis, ki je v skladu z načeli programa PRiKAZ).

Na podlagi zapsanega smo ugotovili, da so izvajalci:

- **popolnoma in neposredno dosegli 13 zastavljenih ciljev** (poznavanje želja, potreb in motivacije posameznika, poznavanje osebnih vrednot udeležencev, grajenje skupinske dinamike in vzpostavljanje povezane skupine, oblikovan dogovor za delovanje, načrtovanje usposabljanja, poznavanje izvajalske organizacije (Zavoda Bob), podajanje povratne informacije, poznavanje in uporaba virov moči, poznavanje in realizacija izobraževalnih potreb, poznavanje različnih ekonomskih modelov, poznavanje izobraževalnih vsebin (načelo trajnosti in sonaravnosti, načela solidarnostne in socialne ekonomije, koncepta emancipacijskega in transformativnega učenja), projektno načrtovanje in vzpostavljanje avtonomne zaposlitve);
- **popolnoma in posredno dosegli en zastavljen cilj** (refleksija učnega procesa);
- **delno dosegli en zastavljen cilj** (kontinuirana individualna mentorska podpora);
- **slabo dosegli en zastavljen cilj** (poznavanje okolja, v katerem deluje skupina).

Pri nadaljnjih izvedbah usposabljanja predlagamo razmislek o najprimernejših metodah za refleksijo in da izvajalci procesu refleksije namenijo več časa. Predlagamo tudi, da v nadaljnjem načrtovanju izvajalci premislijo, kako bolj skrukturirano vključevati beleženje napredka udeležencev. Namreč; ocenjujemo, da refleksija učnega procesa ne bi bil popolnoma dosežen cilj, če skupina ne bi bila tako visoko angažirana. Prav tako predlagamo bolj strukturirano in kontinuirano izvajanje individualne mentorske podpore tekom celotnega procesa usposabljanja. Individualna mentorska podpora je lahko tudi način spodbujanja dodatne refleksije in ozaveščanja, na čem lahko posamezniki ali skupina še gradijo. Ocenjujemo, da morajo biti za tovrsten proces mentorji polno

zaposleni na izvajanju programa. Predlagamo tudi, da v modulu III, IV in V spodbujajo udeleženke k spoznavanju in povezovanju z okoljem (deležniki), v katerem delujejo.

Hkrati gre izpostaviti, da so bili **nekateri izmed ciljev preseženi** – grajenje skupinske dinamike in vzpostavljanje povezane skupine, poznavanje izvajalske organizacije (Zavoda Bob), poznavanje različnih ekonomskih modelov, poznavanje izobraževalnih vsebin. Pri cilju, vezanem na izobraževalne vsebine, izstopa poznavanje emancipacijskega in transformativnega učenja. Ob spoznavanja konceptov v začetku usposabljanja so udeleženke v zadnjih dveh modulih gradile in razvijale svoj proces (delovanja v skupini in načrtovanja projekta) v skladu s temi načeli. Enako velja za vsebinsko področje solidarnostnih ekonomij – koncept so spoznale in ga v zadnjih dveh modulih uporabljale kot podstat projektnega načrtovanja. Cilj poznavanja izvajalske organizacije (Zavoda Bob) je presežen, saj so organizacijo v začetnih modulih postopoma spoznavale in proti končnim modulom že avtonomno uporabljale vire Zavoda Bob. Prav tako je poznavanje programa PRiKAZ izjemno visoko. Še več, pričanje na fokusni skupini kaže, da so program PRiKAZ vzele za svojega. Menimo, da je na dosego tega cilja vplivalo tudi, da so nekatere udeleženke Zavod Bob dobro poznale že pred vključitvijo v usposabljanje. Za prihodnje izvedbe predlagamo razmislek o zagotavljanju enako kakovostnega poznavanja izvajalske organizacije tudi v primeru, da udeleženci ne bodo predhodno poznali izvajalske organizacije.

PROCES UPOSABLJANJA

Na podlagi interpretacije podatkov smo ugotovili, da je konceptualna in metodološka zasnova procesa omogočala uresničitev ciljev usposabljanja. V nadaljevanju izpostavljamo glavne elemente procesa usposabljanja, za katere ocenjujemo, da so bili ključni za tako kakovostno izvedbo usposabljanja.

Poznavanje in razumevanje procesa usposabljanja je bil prvi izmed ključnih elementov. Udeleženke so kot pomembno izpostavile poznavanje vsebin dneva in urnik, ki je bil vedno izobešen v prostoru. Poznavanje vsebin usposabljanja je omogočilo občutek varnosti v procesu in osmišljanje procesa za udeleženke.

Drugi element, ki je ključno vplival na dinamiko procesa, je **načelo soustvarjanja procesa**. Metodološka zasnova usposabljanja je izzvala kar se da visoko stopnjo participacije udeleženk. Soustvarjanje procesa usposabljanja se je stopnjevalo postopoma. Udeleženke so bile v modulu I aktivno vključene v proces, kar pripisujejo dinamičnim metodam, proces uposabljanja pa so lahko sooblikovale le delno – vplivale so na časovni raspored usposabljanja, vsebinski okvir pa je bil vnaprej postavljen. Oblikovali so tudi skupinski dogovor, ki je upošteval želje in potrebe udeleženk in omogočal vzpostavitev varnega prostora z jasnimi pravili delovanja, ter se skupaj dogovorili za skupinski komunikacijski kanal. V modulu II so udeleženke že bolj soustvarjale proces, vendar še vedno mentorji ostajajo tisti, ki to omogočajo in spodbujajo – mentorji so prilagajali proces potrebam skupine in bili izrazito pripravljeni, da prisluhnejo individualnim željam in potrebam posameznika in skupine. Od modula III dalje je proces uposabljanja stremel in spodbujal avtonomno delovanje udeleženk, posledično pa je tudi soustvarjanje procesa bilo vedno bolj intenzivno in vedno višje. Tudi po zaključenem usposabljanju udeleženke ohranjajo pozitivne občutke do svojega soustvarjanja procesa in aktivne udeležbe v procesu. Tudi pri anizi procesa se pokaže pozitiven vpliv predhodnega poznavanja organizacije na visoko stopnjo soustvarjanja procesa usposabljanja. Ob tem predlagamo premislek, kako se bodo v usposabljanje vključevali posamezniki, ki izvajalske organizacije ne bodo poznali, in posledično kako omogočati, da bo soustvarjanje procesa potekalo enako intenzivno.

Izkazalo se je, da je manj zaželjena posledica tovrstnega procesa, zasnovanega na sooblikovanju in aktivni participaciji udeležencev, **časovna stiska**. Udeleženke izpostavljajo, da so večkrat porabili veliko časa, da so udeleženke same prišle do zastavljenega, medtem ko bi potrebovale manj časa, če bi jim to znanje mentorji v začetku predali (npr. s frontalnim predavanjem). Prav tako je nepredvideno podaljšanje vsebin pri udeleženkah večkrat vzbudilo negativne občutke, udeleženke to zapišejo kot močno frustracijo. Ugotavljamo tudi, da je nepredvideno podaljšanje vsebin odvzelo čas, ki je bil namenjen bodisi neformalnemu druženju ali pa refleksiji vsakega dneva usposabljanja. Predlagamo, da pri načrtovanju procesa usposabljanja upoštevate specifične nepredvidljivosti, kadar proces temelji na aktivni vključenosti in soustvarjanju s strani udeležencev. Predlagamo, da izvajalci vnaprej predvidijo dodaten čas brez vsebin, ki ga

bodo porabili takrat, ko se proces nepredvideno podaljša. S tem udeleženci in mentorji ne bodo v časovni stiski, kar bo pozitivno vplivalo tudi na izvedbo ključnih vsebin, ki dvigujejo kvaliteto učnemu procesu – predvsem skupinski refleksiji.

Usposabljanje je potekalo v razponu devetih mesecev – prvi trije moduli so skupaj trajali nekaj več kot en mesec, modul IV in V pa nekaj več kot sedem mesecev. Udeleženke in mentorji si niso enotni, ali je **časovna zasnova** modulov ustrezna ali ne. Ne eni strani izpostavljajo, da je daljši časovni okvir negativno vplival na vzpostavljeno dinamiko, na drugi strani pa je daljši časovni okvir potreben za ustvarjanje kreativnih rešitev, ki jih program PRiKAZ terja. Pred nadaljnjim izvajanjem predlagamo premislek o zastavljenem časovnem okviru in zasnovo časovnice, ki bi ohranjala vzpostavljeno skupinsko dinamiko, in omogočala prostor za ustvarjanje kreativnih rešitev.

METODE IN PRISTOPI

Usposabljanje za mentorje programa PRiKAZ so zasnovali kot **'trening v treningu'**, kar pomeni, da so udeleženke tekom usposabljanja pridobile lastno izkušnjo z udeležbo v (prilagojeni) izvedbi kurikuluma PRiKAZ. Ugotovili smo, da je tovrstna zasnova usposabljanja zelo primerna in kot tako jo eksplicitno ocenijo tudi udeleženke – izkušnja z udeležbo z vidika bodoče mentorice je 'neprecenljiva' in predstavlja referenčno točko za nadaljnje delo. Predlogo za nadaljnje izvedbe usposabljanja, nanašajoč se na izkušnjo treninga v treningu, je vključevanje potencialnih udeležencev programa PRiKAZ v modul V, kar bi bodočim mentorjem dalo vpogled in realno izkušnjo dela s ciljno skupino.

Koncept **nevednega učitelja**, ki so ga implementirali mentorji, je najbolj izrazito zaznamoval proces usposabljanja. Koncept mentorje postavlja v pozicijo 'nevednega učitelja' in sledi načelu, da mentor v najmanjši možni meri narekuje, kaj mora skupina usvojiti, pridobiti tekom usposabljanja. Ugotavljamo, da je koncept povzročal močne občutke frustracije tako udeleženkam kot mentorjem. To lahko povežemo s tem, da je sam pristop v svojem temelju zelo drugačen od načina delovanja, ki je večinsko prisoten v formalnem šolskem sistemu. Prav tako prva izkušnja s tovrstnim pristopom ne omogoči okvirov, ki običajno predstavljajo varnost in so jo posamezniki vajeni iz drugih okolij. Pri pristopu nevednega učitelja se je izkazalo, da je v vlogi nevednega učitelja pomembna

suverenost izvajalcev – mentorjev, ki zaupajo v pristop. Da bi krepili suverenost izvajalcev, predlagamo redna mentorska srečanja in intervizije tekom celotnega izvajanja usposabljanja, na katerih mentorji delijo izkušnje in skupaj iščejo rešitve. Ugotovili smo tudi, da je do nekih nezaželenih občutenj glede nevednega učitelja prihajalo v fazah, ko skupina še ni bila dobro zgrajena, in v fazah, ko je bil velik poudarek na spoznavanju teoretskih vsebin. Ena izmed udeleženk predlaga, da bi pristop nevednega učitelja implementirali po usvajanju strokovnih in teoretičnih vsebin, v obdobju podpore mentorja udeležencu. V raziskavi potrdimo, da je koncept nevednega učitelja pomembno vplival na izgradnjo močno povezane skupine in na celoten potek procesa usposabljanja, ker je celoten proces baziral na izraženih potrebah, željah, nevedni učitelj pa ni nič sklepal sam po sebi. To je doprineslo k omogočanju avtonomnosti in emancipacijskega učenja udeleženk. Ocenjujemo, da je uporaba koncepta tudi pozitivno prispevala k vzpostavitvi sooblikovanja procesa in k višji aktivni participaciji udeleženk v procesu.

OSEBNA IN STROKOVNA RAST

Ena izmed ključnih ugotovitev evalvacije je **intenziven osebni in strokovni razvoj** udeleženk tekom celotnega usposabljanja. Bistveni elementi, ki so omogočili ta proces, so dobra konceptualna zasnova in sprotno prilagajanje procesa usposabljanja glede na aktualne potrebe (koncept nevednega učitelja). Poleg tega je usposabljanje vključevalo gradnjo močne skupine udeleženk in delo na pozitivni skupinski dinamiki. Prav tako je usposabljanje temeljilo na osebni izkušnji udeleženk s prilagojenim kurikulumom programa PRiKAZ, za izvajanje katerega so se usposabljevale, izkusile in preizkusile pa so ga kot udeleženske.

Na intenziven osebni in strokovni razvoj udeleženk tekom procesa usposabljanja kaže njihovo pričevanje o **znanju, veščinah in spretnostih ter odnosu** (v nadaljevanju ZVSO), ki so ga po modulih razvijale in nadgrajevale. Udeleženske so po končanem modulu I poročale o zvišanju zavedanja o okrepljenih ZVSO, po koncu modula II pa so se dobro zavedale, katere ZVSO so okrepile tekom usposabljanja. V nadaljevanju usposabljanja, od modula III Dalje, je proces usposabljanja omogočil še bolj intenziven razvoj in refleksijo ZVSO udeleženk. ZVSO, ki so jih preko vsebin usposabljanja krepile,

jih tudi preizkušale z načrtovanjem in izvedbo pilotnega projekta, hkrati so reflektirale, katere ZVSO še potrebujejo, in na to potrebo tudi odgovorile – same (samostojno raziskovanje) ali z mentorsko pomočjo (poglobitev posameznih vsebin). Proces krepitev in refleksije ZVSO tekom usposabljanja je pripeljal do tega, da so nekateri ZVSO postali viri moči posameznih udeleženk ali skupine.

Prav tako je **struktura usposabljanja** omogočala in spodbujala, da so udeleženke postajale vse bolj samostojne in naloge opravljale vse bolj avtonomno (individualno ali v skupini), z vse manjšo podporo mentorjev. K avtonomnemu delovanju udeleženk je doprinesel tudi koncept transformativnega in emancipacijskega učenja, ki je omogočil spoznavanje z določenimi vsebinami, preizkušanje le-teh v praksi in spreminjanje odnosa do posameznih vsebin (npr. skupinskega dela).

Intenziven osebni in strokovni razvoj, kot tudi vedno večja avtonomnost udeleženk, sta bila možna tudi zaradi **koncepta nevednega učitelja**. Ta je od samega začetka usposabljanja vzpostavljala prostor za višanje odgovornosti udeleženk – odgovornosti za lasten proces učenja, odgovornost do skupine, do procesa usposabljanja itd. Proces je spodbujal zavedanje lastnih želja, potreb ter motivacije udeleženk in izražanje le-tega, na podlagi česar so mentorji in v zadnjih modulih tudi sama skupina udeleženk, ki je takrat delovala že zelo samostojno, prilagajali proces usposabljanja.

Kljub zavedanju, da gre za osebni in strokovni razvoj v mladinskem delu z roko v roki, preseneča **izrazita osebna rast** udeleženk znotraj strokovnega usposabljanja. Na podlagi pričanja in opisov doživljanja celotnega procesa usposabljanja sklepamo, da sta močna in pozitivna izkušnja skupinskega dela ter izkustvo udeleženk usposabljanja kot udeleženk programa PRiKAZ ključna elementa za tako močno osebno izkušnjo. Skupina je omogočala varen prostor, prostor za refleksijo in podporo, lastno izkustvo s programom PRiKAZ pa celo osebno transformacijo, vero v lastno zmožnost za avtonomno zaposlitev, zavedanje širšega družbenega konteksta, predrugačenje odnosa do posameznih vsebin, poznavanje same sebe in lastnega delovanja.

Kot že izpostavljeno, je **refleksija** en izmed elementov, ki je omogočal osebni in strokovni razvoj udeleženk. Kljub temu pa evalvacija na več mestih pokaže, da je časovna stiska močno zaznamovala proces refleksije – ta je potekal na koncu dneva, ko je primanjkovalo

časa za kakovosten proces. Zato predlagamo, da v načrtovanje nadaljnjih izvedb usposabljanja vključite premislek o daljšem času, namenjenem refleksiji, kot tudi premislek o primernih metodah, katerih namen je ustvaril prostor za bolj kakovostno podajanje povratnih informacij in refleksije.

Evalvacija pokaže tudi **procesnost usposabljanja** pri tem, da doseže svoj namen – usposobljenost udeleženk za izvajanje programa PRiKAZ, kot tudi procesnost samega programa PRiKAZ za uresničevanje svojega namena – ustvarjanje avtonomnih zaposlitev. Ta procesnost se kaže tudi na manj očitnem doseganju ciljev in manj vidnih rezultatih v prvih modulih usposabljanja. Ocenjujemo, da to terja visoko mero potrpežljivosti tako pri izvajalcih kot tudi udeležencih. Priporočamo razmislek o podpornih elementih za izvajalce (npr. intervizija, močno povezana skupina izvajalcev), o jasni komunikaciji glede procesnosti pred samim začetkom usposabljanja in vključevanju tistih udeležencev, ki bodo vztrajali do konca procesa.

GRADNJA SKUPINE

Na doseganje ciljev usposabljanja je v veliki meri vplival tudi pozitiven **razvoj skupinske dinamike**, ki je v omogočil varno okolje za udeleženke. Udeleženke so na fokusni skupini same izpostavile izgradnjo dobro povezane skupine kot enega izmed najpomembnejših delov usposabljanja, zato na tem mestu podrobneje opišemo ugotovitve, povezane z razvojem skupinske dinamike.

Razvoj skupinske dinamike je potekal postopoma tekom usposabljanja. Vse udeleženke so v proces usposabljanja vstopale s pričakovanjem glede lastnega osebnega in strokovnega razvoja, niso pa pričakovale, da bo skupinska dinamika in izoblikovana skupina tisto, kar bo ob zaključku predstavljalo enega izmed najpomembnejših oziroma najpomembnejši element usposabljanja. Razvoj skupinske dinamike je prehajal od bežnega poznavanja udeleženk do izgradnje močno povezane skupine, za katero udeleženke trdijo, da jim je omogočila varno okolje in nudila podporo, kar je skupaj poleg prostora za reševanje frustracij postalo steber njihovega transformativnega učenja. Skupina je postala tekom usposabljanja tako povezana, da udeleženke ocenjujejo, da se bodo medsebojno podpirale tudi po končanem procesu usposabljanja, torej na nadaljnji

poti ustvarjanja avtonomne zaposlitve. Ravzroj skupinske dinamike je pri udeleženkah spodbujal krepitev veščin medsebojnega usklajevanja, krepitev veščin komunikacije, v katerih izstopajo tudi veščine podajanja povratne informacije. Veliko frustracij, ki so jih udeleženke opisovale tekom modulo, se je nanašalo na skupinsko dinamiko (poleg časovnih stisk), vendar so preko skupnega projektnega dela udeleženke postale izjemno povezan in usklajen tim. H gradnji skupine je pozitivno prispevala tudi intervizija, za katero so se udeleženke samoorganizirale v modulu V. V primeru, da skupina ni tako kompetentna, da bi sama lahko izvajala intervizijo, predlagamo, da znotraj usposabljanja in izvajanja kurikuluma programa PRiKAZ predvidite in zagotovite honorar za zunanjega supervizorja.

Kot neprecenljivo so ocenile ravno izkušnjo z gradnjo ekipe ob zavedanju, da noben tovrsten proces pri ostalih izvedbah ne bo enak, ker je močno odvisen od udeležencev.

POTENCIAL PROGRAMA PRiKAZ

Tekom procesa fokusne skupine je prišlo do več izpostavljenih uvidov in predlogov za Program PRiKAZ. Eden izmed predlogov se je nanašal na to, da bi tovrsten metodološki koncept, ki so ga v izvedbi usposabljanja zasledovali mentorji, prenesli tudi v druge procese. Drug uvid je, da je program PRiKAZ nekaj novega na slovenskem področju in prinaša drugačen način delovanja in pogleda na delovanje sistema. Udeleženke v tem kontekstu izpostavijo ravno transformativno učenje kot ključno za doseg ciljev in vidijo velik potencial za izvajanje programa PRiKAZ.

Glede doseganja avtonomnih zaposlitev smo tekom analize ugotovili, da naj sam program ne poudarja avtonomne zaposlitve v takšni meri kot sedaj, da ne ustvari napačnega prepričanja pri udeležencih, da se bodo ob koncu usposabljanja zaposlili. Poudarek pri komunikaciji glede programa PRiKAZ naj bo na drugačnem načinu iskanja in ustvarjanja zaposlitve, ki jo program omogoča ter spodbuja. Predlagamo, da naj bo več poudarka na tem, kaj udeleženci dobijo z vključitvijo v tovrsten proces, ker je sam proces po mnenju udeleženk veliko več vreden kot končni produkt – avtonomna zaposlitev.

Po ugotovitvah iz analize predlagamo, da je potreben premislek o časovni zasnovi programa PRiKAZ, kar je vezano na časovni okvir znotraj posameznega dneva izvajanja. Ocenjujemo, da je bolje module podaljšati za en dan, kot pa z vsebino – še posebno z refleksijo dneva – hiteti, ker temu nismo namenili primerne časa. Na tem mestu naj poudarimo, da je za tovrsten obseg izvajanja potrebna tudi višja finančna podpora.

Z izvedeno študijo smo evalvirali Usposabljanje za mentorje programa PRiKAZ. Pred izvedbo programa PRiKAZ z udeleženci programa je potreben premislek o prilagoditvi procesa za udeležence programa PRiKAZ. Glede tega so udeleženci in mentorji izpostavili časovni vidik in vidik visoke stopnje motivacije za udeležbo v procesu, ki pa je lahko pri ciljni skupini programa drugačna.

Pri izvajanju kurikulumu programa PRiKAZ je potrebno, da so izvajalci – mentorji suvereni pri izvajanju vsebinsko bolj zahtevnih sklopov. Poznavanje vsebine pomeni, da lahko mentorji nudijo podporo udeležencem. V raziskavi smo ugotovili, da imajo vsebinski sklopi, zastavljeni po trenutnem kurikulumu, še možnost nadgradnje, ki pa jo lahko izvajajo le izvajalci, ki dobro poznajo vsebine.

Za kakovostno izvedbo programa PRiKAZ kot zadnje ugotavljamo, da so pomembna redna srečanja mentorjev, ki si med seboj delijo izkušnje z implementacijo kurikulumu in se med seboj podpirajo. Prav tako smo ugotovili, da je na točki, ko udeleženci postanejo zelo avtonomni znotraj procesa, nujno premisliti, ali je potrebno imeti skupna srečanja z udeleženci, kjer reflektiramo in evalviramo proces. Menimo, da bi to ključno vplivalo na dosego ciljev kurikulumu programa PRiKAZ.

PRIPOROČILA ZA NADALJNJE IZVEDBE USPOSABLJANJA ZA MENTORJE PROGRAMA PRIKAZ

Predlagamo naslednja priporočila za nadaljnje izvedbe usposabljanja za mentorje programa PRIKAZ:

Predlagamo premislek o najprimernejših metodah za refleksijo in o tem, da refleksiji udeležencev namenimo več časa. Prav tako je potrebno premisliti, kako v module III, IV in V bolj strukturirano vključevati uporabo metod za beleženje napredka. Ocenjujemo namreč, da cilj refleksije učnega procesa ne bi bil popolnoma uresničen, če skupina udeležencev ne bi bila tako visoko angažirana kot pri preučevani izvedbi.

Predlagamo bolj strukturirano in kontinuirano izvajanje individualne mentorske podpore tekom celotnega procesa usposabljanja. Individualna mentorska podpora je lahko tudi način spodbujanja refleksije in ozaveščanja, kaj lahko posamezniki ali skupina nadgrajujejo. Za omogočanje tovrstne podpore ocenjujemo, da je nujno, da so mentorji zaposleni kot izvajalci programa PRIKAZ.

Predlagamo, da v modulu III, IV in V spodbujate udeležence k spoznavanju in povezovanju z okoljem (deležniki) v katerem delujejo. Mentorska podpora in spodbuda je pri tem zelo pomembna, saj udeleženci v tej fazi delujejo avtonomno, pri čemer lahko pozabijo na določene ključne elemente projektnega načrtovanja.

Predlagamo premislek o tem, da se bodo v prihodnje v usposabljanje vključevali udeleženci, ki ne bodo poznali izvajalske organizacije. Premislek je potreben tudi o tem, kako zagotoviti, da bodo organizacijo dobro spoznali in uporabili njene vire.

Potreben je premislek o upoštevanju nepredvidljivosti procesa, ki temelji na aktivni vključenosti in soustvarjanju s strani udeležencev. Predlagamo, da izvajalci v naprej predvidijo dodaten čas brez vsebin, ki ga bodo lahko porabili takrat, ko se proces nepredvideno podaljša. S tem udeleženci in mentorji ne bodo v časovni stiski, kar bo pozitivno vplivalo tudi na izvedbo ključnih vsebin, ki dvigujejo kvaliteto učnemu procesu – predvsem skupinski refleksiji.

Predlagamo tudi premislek o zastavljenem časovnem obsegu modulov in časovnem obsegu celotnega usposabljanja. Časovnica ima še možnosti za izboljšave predvsem v tem, da bi zadnje module skrajšali in usposabljanje izvedli v krajšem časovnem okvirju. So pa ugotovitve pokazale, da tovrsten časovni razpon pozitivno vpliva na razvoj močno povezane skupine, kar je potrebno upoštevati.

Predlagamo redna mentorska srečanja in intervizije tekom celotnega izvajanja usposabljanja, na katerih si mentorji delijo izkušnje in skupaj iščejo rešitve ter tako krepijo svojo suverenost za izvajanje usposabljanja za mentorje PRiKAZ. To je potrebno zaradi konstantega prilagajanja programa udeležencem in zaradi vpeljave novih metod, predvsem nevednega učitelja.

Ugotovili smo, da je do nezaželenih občutenj glede nevednega učitelja prihajalo v fazah, ko skupina še ni bila dobro zgrajena, in v fazah, ko je bil velik poudarek na spoznavanju teoretskih vsebin. Predlagamo premislek o tem, da pristop nevednega učitelja implementirate po usvajanju strokovnih in teoretičnih vsebin, v obdobju, ko mentorji zagotavljajo podporo udeležencem.

V tej izvedbi usposabljanja se je skupina udeleženk sama angažirala in samoiniciativno organizirala skupinsko intervizijo. Predlagamo, da znotraj usposabljanja in izvajanja kurikulumu programa PRiKAZ predvidite in zagotovite honorar za zunanjega supervizorja.

Mesec, B. (1998). Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Sagadin, J. (1991). Razprave iz pedagoške metodologije. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Sagadin, J. (2004). Tipi in vloga študij primerov v pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika*, 55., št. 4, str. 88–100.

RESOLUCIJA o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022. Dostopno na: https://www.uradni-list.si/files/RS_-2013-090-03261-OB~P001-0000.PDF#!/pdf1 [20. 10. 2019]

Gregorčič, M. (2008). Epistemologija radikalne pedagogike in kulturni kapital za 21. stoletje. *Sodobna pedagogika*, 59, št. 1. Dostopno na: <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-K3J18334/df610e8f-321f-479d-ac87-deac4ac65e37/PDF> [20. 10. 2019]

ZORKO, M. (2016). Indeks mladih 2016. Graditev temeljev za mladinsko politiko, temelječo na dokazih. Dostopno na: http://www.mss.si/datoteke/MDM16/Indeks_mladih_2016_Slovenija.pdf [4. 11. 2019]

Mytna Kurekova, L., Haita-Falah, C., Beblavý, M. (2013). Conceptualizing Low-Skillness: A New Approach. *Sociologia (Slovakia)*. 45, št. 3, str. 247-266. Dostopno na: <https://www.sav.sk/journals/uploads/07171208Kurekova%20-%20Haita%20-%20Beblavy.pdf> [3. 11. 2019]

Jelenc, Z. (ur.) (2007). Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji. Dostopno na: https://asemlllhub.org/wp-content/uploads/attachments/Slovenia_-_Slovenian_lifelong_learning_strategy.pdf [4. 11. 2019]

Avtorici besedila: Nežka Agnes Vodeb, Katja Rakovec

Lektorirala: Neja Šmid

Oblikovala: Anastasia Belova

Spletna izdaja

Izdajatelj: Zavod Bob

Kraj izdaje: Ljubljana

Leto izdaje: 2019



Naslov projekta: PYLE: Post-YU for Learning Emancipation – Supporting learners on the way to self-realisation

Trajanje projekta: 1. 9. 2017 – 30. 11. 2019

Referenčna številka: KA2-AE-2/17



Sofinancira program
Evropske unije
Erasmus+

Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki izraža le mnenja avtorjev, in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.