



Naslov projekta:

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

Trajanje projekta:

1.9.2017. – 30.11.2019.

Referenca:

KA2-AE-2/17



Intelektualni rezultat 2 (IR2):

Smjernice za trening mentora/ica za provedbu Programa razvoja kompetencija za autonomno zapošljavanje

Autorice: Tihana Fontana, Aleksandra Lera i Danijela Ustić (Volonterski centar Istra)

Posebna zahvala sudionicama Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ Tini Načinović i Branimiri Penić na aktivnom doprinosu analizi završnog evaluacijskog upitnika te stanja i konteksta u Hrvatskoj

Pula, srpanj 2019.

Napomena: Izrazi koji se koriste u ovom tekstu, a imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Sadržaj

1. Uvod (analiza stanja i konteksta u Hrvatskoj)	2
1.1. Nezaposlenost mladih u Hrvatskoj: izazovi i prilike	2
1.2. Sustav cjeloživotnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj: izazovi i prilike	6
1.3. Potreba za treningom mentora i ključni dionici	7
2. Iskustva iz provedbe treninga mentora/ica	9
2.1. O Treningu za mentore/ice programa PRiKAZ	9
2.2. Evaluacija Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ	10
2.2.1. Opis korištene metodologije	10
2.2.1.1. Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti	10
2.2.1.2. Evaluacijska igra "IN LEARNING board game"	11
2.2.1.3. Završna evaluacijska anketa	11
2.2.1.4. Uzajamni intervju trenerica	12
2.2.2. Ciljevi	12
2.2.3. Korištena istraživačka pitanja	12
2.2.4. Sudionici	13
2.2.5. Instrumenti	13
2.2.5.1. Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti	13
2.2.5.2. Evaluacijska igra IN LEARNING board game	13
2.2.5.3. Završna evaluacijska anketa	14
2.2.5.4. Uzajamni intervju trenerica	15
2.2.6. Postupak analize	15
2.2.7. Rezultati	16
2.2.7.1. Evaluacija ishoda	16
2.2.7.2. Evaluacija procesa	17
3. Preporuke	18
3.1. Preporuke sudionika	18
3.2. Evaluacija i preporuke trenerica	19
3.3. Zajedničke preporuke sudionika i trenerica	21
4. Zaključak	22
Literatura	24

1. Uvod (analiza stanja i konteksta u Hrvatskoj)

1.1. Nezaposlenost mladih u Hrvatskoj: izazovi i prilike

Suvremene generacije mladih suočavaju se s izazovom optimalne integracije u društvo u kojem žive. Jedan od najutjecajnijih teorijskih pristupa u istraživanju mladih, mladost promatra kao tranzicijsko životno razdoblje obilježeno preuzimanjem trajnih društvenih uloga, u sferi rada, obitelji i javnog djelovanja (Gabriel, 2013, prema Ilišin i Spajić Vrkaš, 2017). Integracija mladih cilj je suvremenih društava, koja ujedno imaju i odgovornost za stvaranje odgovarajućih uvjeta za njihovu kvalitetnu integraciju. (Furlong, Guidikova, 2001; Cote, Bynner 2008; Furlong, 2009; Roberts, 2009 prema Ilišin i Spajić Vrkaš, 2017).

Kao neki od ključnih problema vezanih uz integraciju mladih u hrvatsko društvo, navode se oni vezani uz sudjelovanje na tržištu rada: visoke stope nezaposlenosti mladih prati relativno veliki broj mladih koji se odlučuju na dugotrajan odlazak u inozemstvo te onih koji se zapošljavaju kao prekarni¹ radnici (Potočnik i Spajić Vrkaš, 2017). U istraživanju Potočnik i Spajić Vrkaš (2017:179), koje obuhvaća analizu potencijalnih migracija mladih u 2013. godini, autorice navode kako je u ispitanom uzorku najveći udio mladih koji bi iz Hrvatske „otišli na duže vrijeme, ali ne zauvijek“. Problem migracija mladog stanovništva prepoznaje se i u Planu implementacije Garancije za mlade za razdoblje 2019.-2020. u kojem se navodi da se u 2017. godini iz Hrvatske iselilo 13.118 mladih u dobi od 15 do 29 godina, od kojih se većina zaposlila u inozemstvu. Istovremeno, u Hrvatskoj 46,8% mladih u dobi od 15 do 29 godina radi temeljem ugovora na određeno vrijeme², što znači da oko polovice zaposlenih mladih spadaju u kategoriju prekarnih radnika, koji ne uživaju sigurnost radnog mjesta ni primjerenu zaštitu radničkih prava (Potočnik i Spajić Vrkaš, 2017). Nadalje, ističe se i kako se 78% mladih u Republici Hrvatskoj osjeća marginalizirano zbog posljedica ekonomske krize i smanjenog pristupa potrebnim resursima, u odnosu na prosjek Europske unije (57%) (Eurobarometar, 2016, prema Potočnik i Spajić Vrkaš, 2017).

Uz navedene rizike otežane društvene integracije, kao najveći problem prepoznaje se visoka stopa nezaposlenosti mladih, koja je često i dvostruko veća u odnosu na ukupnu stopu nezaposlenosti. Visoke stope nezaposlenosti mladih često su rezultat izazova s kojima se mlade osobe susreću pri samom ulasku na tržištu rada, poput

¹ Prekarni oblici rada odnose se na sve atipične oblike zapošljavanja (rada na određeno vrijeme, privremenog agencijskog rada, rada temeljem ugovora o djelu/ autorskih ugovora, sezonski rad, stručno osposobljavanje na rad bez zasnivanja radnog odnosa itd.) čije su zajedničke karakteristike nesigurnost, niže razine plaća, manjkava socijalna zaštita i ograničena radna prava (Mreža mladih Hrvatske, 2018; Kolak, 2019)

² Eurostat, 2019. a. Young temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth, dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_050&lang=en

nedostatka radnog iskustva ili neujednačenosti obrazovnih programa s potrebama na tržištu rada.

Problem visoke stope nezaposlenosti mladih prepoznat je na razini Europske unije te je u prosincu 2012. godine Vijeće Europske Unije usvojilo političke smjernice pod nazivom Paket mjera za zapošljavanje mladih usmjerenih poboljšanju prijelaza mladih iz sustava obrazovanja na tržište rada. Jedna od smjernica odnosila se na uspostavu Garancije za mlade kao strukturne reforme koja omogućuje brzu aktivaciju mladih tražitelja posla u najkraćem roku³. Mladima u NEET statusu, koji su ciljana skupina mjera i reformi predviđenih Garancijom za mlade, u Republici Hrvatskoj smatraju se osobe u dobi od 15 do 29 godina koje ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja i nisu u sustavu obrazovanja odraslih⁴. U 2017. godini udio osoba u NEET statusu, u dobnoj skupini 15-29, iznosio je 17,9%⁵. U dobnoj skupini od 15 do 29 godina, njih 10,8% bilo je nezaposleno, a 7% neaktivno⁶, (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019). U 2018. godini, prema podacima Eurostata, 15,6% mladih u Hrvatskoj u dobi od 15 do 29 godina nalazi se u NEET statusu, dok prosjek Europske unije iznosi 12,9%. Od ukupnog broj mladih u NEET statusu u 2018. godini, 8,5% je nezaposleno, dok je 7,1% mladih neaktivno. U okviru navedene dobne kategorije, 8,5% mladih u dobi od 15 do 19 godina nalazi se u NEET statusu (što upućuje da je većina mladih u navedenoj dobnoj skupini i dalje uključena u proces obrazovanja i osposobljavanja) u odnosu na 18,3% u dobnoj skupini 20 do 24 godina, te 19,4% u dobnoj skupini 25 do 29 godina⁷. U odnosu na stupanj obrazovanja, mladi s nižom razinom kvalifikacija⁸ u većem su riziku od ulaska u status neaktivnosti, kao i ulaska u dugotrajnu nezaposlenost, pri čemu su u 2018. godini činili 56,9% u ukupnoj populaciji registriranih dugotrajno nezaposlenih mladih u Republici Hrvatskoj (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019). Usporedno, u 2018. godini 10,6% mladih je rano napustilo školovanje⁹ na razini Europske unije, u odnosu na 3,3% mladih u Hrvatskoj.

³ Garancija za mlade (2019), Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, preuzeto na mrežnoj stranici Garancije za mlade: <http://www.gzm.hr/sto-je-garancija-za-mlade/zasto/>

⁴ Iako se Preporukom Vijeća Europe o uspostavi Garancije za mlade (2013/C 120/01) kao ciljana skupina navode mladi u dobi od 15 do 24 godine, člankom 16. Uredbe EU br. 1304/2013 o Europskom socijalnom fondu, državama članicama Europske unije omogućeno je da proširivanje ciljane skupine kako bi obuhvatili osobe mlađe od 30 godina (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019).

⁵ Eurostat, 2019. b. Youth people neither in employment, nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates), dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_20&lang=en

⁶ Razlikuju se dvije skupine mladih u NEET statusu: a) nezaposleni - mladi koji su prijavljeni u službenu evidenciju nezaposlenih osoba HZZ-a, b) neaktivni - mladi koji nisu u sustavu redovitog obrazovanja, ne rade i pri tome nisu registrirani u evidenciji nezaposlenih osoba HZZ-a.

⁷ Eurostat, 2019. c. Young people neither in employment nor in education and training by seks. Age and labour status (NEET rates), dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_20&lang=en

⁸ U Planu implementacije Garancije za mlade za razdoblje od 2019 do 2020, navedeno se odnosi se na sljedeće stupnjeve obrazovanja: bez škole i nezavršena osnovna škola, završena osnovna škola, srednja škola do 3 godine i KV i VKV radnike.

⁹ Odnosi se na mlade osobe u dobi od 18 do 24 godine, koje napuštaju školovanje prije formalnog završetka, a ostvarili su predškolsko, osnovnoškolsko ili srednjoškolsko obrazovanje u trajanju kraćem od 2 godine (Marković, 2014)

Temeljem dostupnih podataka vidljivo je da položaj mladih na tržištu rada od 2014. godine bilježi napredak (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2017), a isti se može objasniti stabilnim gospodarskim rastom, provedbom mjera aktivne politike zapošljavanja, ali i daljnjim iseljavanjem mladih.

Cilj Garancije za mlade je spriječiti ulazak mladih osoba u NEET status, odnosno uspostaviti sustav koji omogućuje da „sve osobe mlađe od 25 (29 za Hrvatsku) godina dobiju kvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo u roku od 4 mjeseca od gubitka radnog mjesta ili prestanka formalnog obrazovanja“ (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019:4). Sustav Garancije za mlade sastoji se od niza aktivnosti usmjerenih prevenciji, aktivaciji te izravnoj provedbi mjera Garancije za mlade, a koje uključuju interakciju različitih dionika i osiguravanje sredstava iz različitih izvora.

Izravna provedba mjera Garancije za mlade obuhvaća mjere za uključivanje u tržište rada, odnosno mjere za povratak u obrazovanje. Mjere za uključivanje na tržište rada, čiji je nositelj Hrvatski zavod za zapošljavanje, odnose se na podršku zapošljavanju, podršku samozapošljavanju, stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i pripravništvo - stjecanje prvog radnog iskustva (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019). Samozapošljavanje se, nakon posljednje ekonomske krize, u raspravama o mjerama ekonomske politike promatra kao put za smanjenje nezaposlenosti, pri čemu je i Republika Hrvatska usvojila mjere aktivne politike zapošljavanja koje potiču samozapošljavanje (Botrić, 2019). Istraživanja ukazuju na to da je udio samozaposlenih mladih u aktivnom stanovništvu manji u odnosu na udio samozaposlenih u starijim dobnim skupinama, u svim članicama Europske unije (Kautonen, Down i Minniti, 2014; Minola, Giuseppe i Lucio, 2014, prema Botrić, 2019). Također, pojedini autori ističu kako sudjelovanje mladih osoba u Republici Hrvatskoj (u dobi od 18 do 34 godine) u poduzetničkim aktivnostima opada, odnosno kako je niže u odnosu na sudjelovanje mladih u drugim zemljama (Dinger et al, 2012, prema Botrić i Tomić, 2016). U odnosu na mjere podrške samozapošljavanju, primjećuje se da se radi o mjeri koja ukazuje na rast broja uključenih osoba svih dobi tijekom 2017. i 2018. godine, u odnosu na druge mjere^{10,11}, odnosno o mjeri s najvećim rastom broja uključenih mladih osoba (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2017).

U kontekstu aktivacije mladih i provedbe aktivnosti dohvata, a koje se odnose na aktivnosti identifikacije i pružanja usluga mladima u NEET statusu koji nisu evidentirani u evidenciji nezaposlenih HZZ-a, reformske mjere usmjerene su analizi mogućnosti profesionalizacije rada s mladima te razvoju kapaciteta organizacija civilnog društva za aktivan doprinos kreiranju javnih politika na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini. Mjere dohvata odnose se i na inovacije u aktivaciji mladih, odnosno osnaživanje aktivnosti udruga mladih i za mlade za rad s mladima kao i osnaživanje mreža regionalnih info-centara za mlade, te aktivaciju kroz kulturne sadržaje, a koje će se

¹⁰ Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2019: Godišnjak 2018

¹¹ Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2018: Godišnjak 2017

financirati putem Europskog socijalnog fonda, iz dijela prihoda od igara na sreću i iz sredstava Državnog proračuna. U 2017. godini provedene su 72 neformalne edukacije/ programa usmjerenih mladima s ciljem informiranja o mogućnostima obrazovanja, zapošljavanja i osposobljavanja, u okviru programa regionalnih info-centara za mlade. Također, u 2017. godini odobreno je financiranje za 7 programa usmjerenih mladima u NEET statusu koje provode udruge mladih i za mlade, dok je u 2018. godini odobreno njih 5¹².

Daljnjom analizom mjera primjećuje se da se kroz mjere usmjerene uspostavi sustava Garancije za mlade naglašava razumijevanje potrebe za usporednim psihosocijalnim osnaživanjem mladih koji se nalaze izvan tržišta rada, ali i važnosti mentorstva kao mehanizma kojim se osiguravaju uvjeti za učenje na radnom mjestu (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019). U odnosu na metode podrške ranjivim skupinama, Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi Republike Hrvatske je u 2011. godini provodilo projekt s ciljem unapređenja kvaliteta usluga za dugotrajno nezaposlene i socijalno ugrožene skupine, uvođenjem tzv. socijalnog mentorstva u sustav socijalne skrbi. Socijalno mentorstvo pretpostavlja osiguravanje individualiziranog pristupa usmjerenog jačanju zapošljivosti te zapošljavanju osobe, kao i njegovom osnaživanju za promjenu socijalnog statusa (Arnould, 2011).

Kao mjere prevencije u Garanciji za mlade navode se mjere koje doprinose razvoju sustava informiranja o izboru karijere, kao i mjere kojima se doprinosi razvoju strukovnog obrazovanja. U Strategiji cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020., u kontekstu provedbe Garancije za mlade navodi se kako usluge profesionalnog usmjeravanja djeluju kao poveznica između škola, organizacija i ustanova za profesionalno usmjeravanje, javnih službi za zapošljavanje, privatnih pružatelja usluga, nevladinih organizacija i volontera te obitelji i mladih osoba.

Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020., u području visoke zapošljivosti i mobilnosti radne snage, naglasak stavlja na mlade, a za provedbu Plana implementacije Garancije za mlade koristit će se sredstva Europskog socijalnog fonda kao i Inicijative za zapošljavanje mladih, komplementarno s nacionalnim i drugim resursima. Jedan od ciljeva u okviru investicijskog prioriteta 8ii odnosi se na Povećanje zapošljavanja i integracije dugotrajno nezaposlenih iz NEET skupine na tržište rada i za sve iz NEET skupine od 2019. godine, gdje su aktivnosti usmjerene podršci samozapošljavanju i poduzetništvu osoba u NEET statusu.

¹² Odluka o raspodjeli financijskih sredstava Mladi 2018 dostupna je na mrežnoj stranici Ministarstva za demografiju, obitelj i socijalnu politiku: <https://mdomsp.gov.hr/poziv-za-prijavu-projekata-usmjerenih-mladima-za-financijsku-potporu-iz-raspolozivih-sredstava-dijela-prihoda-od-igara-na-srecu-i-drzavnog-proracuna-za-2018-godinu/10085>

1.2. Sustav cjeloživotnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj: izazovi i prilike

Cjeloživotno učenje prepoznaje se kao jedno od ključnih područja unutar obrazovnog sustava Republike Hrvatske, pri čemu se kao jedan od ciljeva kurikularne reforme ističe usmjerenost razvoju temeljnih kompetencija za cjeloživotno učenje, kako je navedeno u Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije¹³. U Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije navodi se i kako bi ishodi cjeloživotnog učenja trebali voditi razvoju osobnih potencijala, te usporedno omogućavati povećanje konkurentnosti pojedinca na tržištu rada.

Obrazovanje odraslih definira se kao obrazovanje osoba starijih od 25 godina koje uključuje niz organiziranih obrazovnih procesa, sadržaja, razina i metoda, bez obzira nastavlja li osoba ili zamjenjuje početno školovanje, razvija svoje sposobnosti ili proširuje znanja ili poboljšava svoje tehničke i stručne kvalifikacije (Vučić i sur., 2017).

Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07) prepoznaje da se obrazovanje odraslih može odvijati kao formalno, neformalno, informalno i/ili samousmjeravajuće učenje. Neformalno obrazovanje odnosi se na organizirane procese učenja usmjerene na osposobljavanje odraslih osoba za rad, različite socijalne aktivnosti te osobni razvoj, koje se ne dokazuje javnom ispravom. Neformalno obrazovanje promatra se i kao dopuna formalnom obrazovanju u procesu cjeloživotnog učenja, a koje se često poduzima kako bi pojedinac ostvario određenu ekonomsku korist (Vučić i sur., 2017).

Stopa sudjelovanja u programima osposobljavanja (u posljednjih 12 mjeseci), prema podacima iz 2016. godine, za osobe u dobi od 25 do 64 godine, na razini Europske unije iznosila je 45,2%, dok je u Hrvatskoj stopa iznosila 31,8%. Nadalje, 29,8% navedene populacije sudjelovalo je u neformalnim programima obrazovanja i osposobljavanja, a 4%¹⁴ u formalnim programima. U odnosu na razloge sudjelovanja u različitim oblicima cjeloživotnog obrazovanja, sudjelovanje osoba u dobi od 25 do 64 godine u programima neformalnog obrazovanja i osposobljavanja u većoj je mjeri povezano s poslom i profesionalnim usavršavanjem (87,3%) nego s osobnim ostvarenjem (12,7%)¹⁵.

S obzirom i na navedene trendove, primjećuje se potreba za vrednovanjem ishoda učenja stečenih neformalnim obrazovanjem. Tako Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07) prvi uvodi mogućnost vrednovanja kompetencija stečenih izvan formalnog sustava obrazovanja, dok ciljevi i načela Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, prema Zakonu o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (NN 64/18), uključuju izgradnju sustava priznavanja i vrednovanja neformalnog i informalnog (obrazovanja), te uspostavu i

¹³ Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2014)/ Hrvatski sabor NN 124/2014

¹⁴ Eurostat, 2019. e. Participation rate in education and training by sex, dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en

¹⁵ Eurostat, 2019.f. Distribution of non.formal education and training activities by type and sex, dostupno na: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_188&lang=en

održiv razvoj partnerstava između nositelja i dionika kvalifikacijskog sustava. Sve to ukazuje na namjeru daljnjeg razvoja i jačanja sustava priznavanja kompetencija stečenih kroz programe neformalnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj u narednom razdoblju. Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije prepoznaje da je u razvoj i provedbu integriranog i usklađenog pristupa procesima cjeloživotnog učenja potrebno uključiti širi spektar dionika, uključujući sindikate i organizacije civilnog društva.

U Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije kao specifičnost obrazovanja odraslih, u odnosu na inicijalno formalno obrazovanje, navodi se postojanje jače i izravnije veze sa sustavom socijalne politike, potrebama i zahtjevima tržišta rada, gospodarskim razvojem i demografskim kretanjima. Postojanje velikog broja građana bez kvalifikacija, s nižim kvalifikacijama, odnosno bez stečenih kompetencija za cjeloživotno učenje, ukazuje na potrebu, ali i trendove usklađivanja ponude programa, odnosno prilagodbe istih promjenjivim zahtjevima gospodarstva i tržišta rada. Navedeno ukazuje na činjenicu da se aktivnost obrazovanja odraslih promatra iz perspektive gospodarske i društvene funkcionalnosti, odnosno da isto postaje oblik društvene reprodukcije (Klapan i Živčić, 2011). S druge strane, Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07) već u prvom članku navodi da "obrazovanje odraslih obuhvaća cjelinu procesa učenja odraslih namijenjenih: -ostvarivanju prava na slobodan razvoj osobnosti, -osposobljavanju za zapošljivost: stjecanju kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikaciji, stjecanju i produbljivanju stručnih znanja, vještina i sposobnosti, -osposobljavanju za aktivno građanstvo" (NN 17/07, čl.1.). Iz toga zaključujemo da su aktualne strategije i praksa obrazovanja odraslih u Hrvatskoj uglavnom, ili gotovo isključivo, usmjereni "osposobljavanju za zapošljivost", odnosno da zanemaruju dva od tri moguća cilja obrazovanja odraslih. Program PRiKAZ, namijenjen nezaposlenim mladima, i Trening za mentore/ice programa PRiKAZ, koji se opisuje kasnije u ovom dokumentu, nastoje objediniti sva tri cilja obrazovanja odraslih u istom procesu učenja.

1.3. Potreba za treningom mentora i ključni dionici

S jedne strane Garancija za mlade prepoznaje udruge mladih i za mlade kao one koje pružaju usluge te provode aktivnosti dohvata mladih u NEET statusu (pri čemu donatori propisuju ciljanu skupinu mladih, kao i ciljane aktivnosti informiranja o obrazovanju, zapošljavanju i osposobljavanju), koncepte psihosocijalnog osnaživanja mladih koji se nalaze izvan tržišta rada te mentorstvo kao alate za ostvarivanje ciljeva učenja na radnom mjestu. S druge strane u Republici Hrvatskoj trenutno ne postoji podatak o vrsti i broju ponude, odnosno o broju sudionika uključenih u neformalne programe obrazovanja (Pavkov, 2016, prema Vučić i sur., 2017), „a razlog tomu je proliferacija različitih institucija, organizacija kao i modaliteta neformalnog obrazovanja“ (Vučić i sur., 2017:10).

Kroz praćenje aktivnosti i programa raznih udruga mladih i za mlade primjećuje se da postoje programi neformalnog obrazovanja za osobe koje rade s mladima (neovisno o području rada), te povećanje broja programa za mlade u dobi od 15 do 29 godina usmjerenih jačanju zapošljivosti, kao i promicanju modela socijalnog poduzetništva i

poticanju samozapošljavanja mladih. Nastavno na mjere iz Plana implementacije Garancije za mlade za razdoblje 2019.-2020., kao glavne izazove stručnog rada s mladima u NEET statusu, stručnjaci zaposleni u HZZ-ima i CZSS-ima navode nedostatak vremena za stručni rad te nedostatak odgovarajućih edukacija za rad s mladima. Prepoznaju kako institucije ne iskazuju proaktivnost u razvoju novih programa, dok s druge strane ističu nedostatnu informiranost o komplementarnim programima te potrebu za jačanjem koordinacije postojećih javnih programa i programa organizacija civilnog društva (Bežovan i sur., 2019). U odnosu na aktivnosti prevencije i integracije osoba u NEET statusu, "stručnjaci iskazuju potrebu za specifičnijim edukacijama u kojima bi mladi jasno prepoznali doprinos vlastitom zapošljavanju, bilo da se tiču vještina ili su usmjerene prema zanimanjima koja su tražena na tržištu rada" (Bežovan i sur., 2019:47). Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016-2020. također prepoznaje problem ograničenog broja stručnih suradnika, kao i potrebu stručnih suradnika za dodatnim osposobljavanjem i ulaganjem u kontinuirano usavršavanje u području profesionalne orijentacije.

Pregledom izvora dostupnih na internetu utvrđeno je da se ključni koncepti projekta PYLE - Post-Yu for Learning Emancipation - emancipacijsko učenje i autonomno zapošljavanje - gotovo uopće ne koriste u stručnoj literaturi te da su njihove "definicije" neusklađene i nejasne. Više o ovim konceptima može se pročitati u prvom rezultatu projekta - "Pedagoškim smjernicama za emancipacijsko učenje" (dostupno [ovdje](#)).

Glavni cilj projekta PYLE - Post-Yu for Learning Emancipation je razvijanje inovativnih i komplementarnih modela za osnaživanje učenika i poticanje autonomnog zapošljavanja među mladima u ranijoj odrasloj dobi, kroz provedbu programa Treninga za mentore za provedbu Programa razvoja kompetencija za autonomno zapošljavanje (PRiKAZ¹⁶). Ciljana skupina Treninga su stručnjaci, profesionalci u području rada s mladima (*youth workers*), socijalni pedagozi, psiholozi, andragozi, sociolozi, socijalni radnici te druge osobe zainteresirane za rad s nezaposlenim mladima. Trening tako, kao neformalni program u području obrazovanja odraslih, omogućuje cjeloživotno učenje i usavršavanje osoba koje rade s mladima, te razvoj kompetencija koje će se, u jednom trenutku, moći vrednovati i priznavati.

Pregledom različitih područja važnih za uspostavu i provedbu treninga za mentore nezaposlenih mladih (u okviru projekta PYLE), primijećeno je kako je potrebno uspostaviti sustave praćenja i suradnje, kao što je definirano strateškim dokumentima u području zapošljavanja, cjeloživotnog učenja i obrazovanja te u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Sukladno tome, kao ključni dionici, čiji je rad u narednom razdoblju potrebno pratiti, navode se sljedeći akteri: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, Ministarstvo kulture, Ministarstvo

¹⁶ Program za razvoj kompetencija za autonomno zapošljavanje (eng. *Program for Developing Competences for Autonomous Employment*). Više dostupno [ovdje](http://www.zavod-bob.si/wp-content/uploads/2016/08/PDCAE_IntellectualOutput_z-MOVIT_EN.pdf): http://www.zavod-bob.si/wp-content/uploads/2016/08/PDCAE_IntellectualOutput_z-MOVIT_EN.pdf

gospodarstva, poduzetništva i obrta, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, Agencija za mobilnost i programe Europske unije, jedinice lokalne i područne samouprave, osnovne i srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, Sveučilišta, poslodavci (udruge poslodavaca), sindikati, organizacije civilnog društva, socijalne zadruge...

2. Iskustva iz provedbe treninga mentora/ica

2.1. O Treningu za mentore/ice programa PRiKAZ

Trening za mentore/ice programa PRiKAZ je namijenjen osobama koje rade ili žele raditi s mladima, socijalnim pedagozima, andragozima, pedagozima, socijalnim radnicima, psiholozima, edukacijskim rehabilitatorima, nastavnicima različitih struka te drugima koje zanima rad s (nezaposlenim) mladima.

Kroz trening sudionici mogu:

- prepoznati i razviti osobne i profesionalne kompetencije,
- razvijati transverzalne i “meke” socijalne vještine te
- razviti sposobnosti za razumijevanje i korištenje smjernica i strategija za rad s (nezaposlenim) mladima

Pojedinačne ishode Treninga možete pronaći u trećem rezultatu ovog projekta, Informalnom kurikulumu za trening mentora programa PRiKAZ (dostupno [ovdje](#); izvornik na engleskom *Informal Curriculum for PDCAE Mentor Training* [ovdje](#)).

Trening uključuje:

- upoznavanje sa specifičnostima ciljne skupine (nezaposleni mladi),
- teorijsku i metodološku podlogu programa PRiKAZ (održivost, emancipacijsko, transformativno i iskustveno učenje, koncepti ekonomije solidarnosti itd.)
- rad na razvoju konkretnih vještina za rad s mladima te
- uspostavljanje opipljivih društvenih mreža

U sklopu projekta PYLE Volonterski centar Istra je, kao partner u projektu, u listopadu 2018. godine započeo s pripremama i prijavama za pilot-provedbu Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ. Prijavila se 21 osoba s interesom za područje rada s nezaposlenim mladima, od kojih su neke bile bez praktičnog iskustva, a neke s već dugogodišnjim iskustvom rada s (nezaposlenim) mladima. Od 21 prijavljene osobe, 17 njih sudjelovalo je u uvodnim razgovorima, koji su održani krajem listopada 2018. godine. Sam trening se sastoji od 150 pedagoških sati edukacije te 50 pedagoških sati samostalnog rada, a susreti treninga održali su se tijekom pet vikenda, od studenog 2018. do ožujka 2019. godine. Trening je izrazito participativan, na način da, dok god se poštuju krajnji ciljevi treninga, sudionici su mogu predlagati, stvarati i voditi sadržaj i pojedine aktivnosti/ dijelove treninga, a trenerice su vodile brigu o interesima i

potrebama sudionika te sukladno tome također predlagale teme i sadržaje te mijenjale metode i načine izvedbe. Između susreta u prosjeku je bila pauza od tri tjedna, tijekom kojih su sudionici održavali komunikaciju putem grupe na društvenim mrežama, a motivacija im je održavana raznim individualnim i grupnim zadacima i aktivnostima koje su odrađivali između susreta.

2.2 Evaluacija Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ

Kako bi se mogle dati smjernice za unapređenje drugim trenerima koji bi provodili isti trening, ali i u svrhu unapređenja budućih provedbi Treninga od strane Volonterskog centra Istra, provedena je evaluacija Treninga. U evaluaciji su kao sudionici bili uključeni polaznici Treninga i trenerice, dok su obradu i tumačenje rezultata provele trenerice, uz aktivan angažman dviju polaznica Treninga.

U tu svrhu evaluaciju dijelimo na:

1. evaluaciju procesa i
2. evaluaciju ishoda.

Pri tome, “evaluacijom procesa” smatramo procjenu načina i rezultata provedbe: aktivnosti Treninga (uz grupne susrete aktivnosti uključuju i samoprocjenu polaznika/ca, samostalni rad između susreta itd.), korištene metode, grupna dinamika, prilagodljivost potrebama sudionika/ca, usklađenost s planom itd. S druge strane, pod “evaluacijom ishoda” podrazumijevamo procjenu učinaka koje je sudjelovanje u Treningu imalo na razinu procijenjenih znanja, vještina, vrijednosti i stavova sudionika.

Za potrebe evaluacije je korišteno više instrumenata, pri čemu je Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti mjerio isključivo učinke, odnosno ishode, dok su evaluacijska igra “IN LEARNING board game”, završna evaluacijska anketa i uzajamni intervju trenerica služili za procjenu i učinaka i procesa Treninga.

2.2.1. Opis korištene metodologije

2.2.1.1. Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti

Upitnik za samoprocjenu su izradile voditeljice treninga, na temelju SALTO-YOUTH modela kompetencija. SALTO-YOUTH model kompetencija obuhvaća 8 kompetencija tj. ukupno 247 znanja, vještina, stavova i ponašanja. Odabir znanja, vještina, stavova (i vrijednosti) iz SALTO-YOUTH modela kompetencija je učinjen prema njihovoj relevantnosti za rad s nezaposlenim mladima na način koji omogućuje emancipacijsko učenje, odnosno prema pretpostavci na koje će elemente trening mentora/ica najvjerojatnije utjecati u najvećoj mjeri, a s obzirom na ciljeve i sadržaje treninga te način rada. (Ponašanja koja uključuje SALTO-YOUTH model kompetencija su izostavljena iz upitnika za samoprocjenu zbog činjenice da neki sudionici/ce treninga do trenutka ispunjavanja upitnika nisu imali iskustvo rada s mladima.)

2.2.1.2. Evaluacijska igra "IN LEARNING board game"

Ova je igra razvijena za retrospektivnu refleksiju u okviru projekta "Reflection tools for supporting individual learning paths of adults" (IN-LEARNING)¹⁷. Može se koristiti u različitim edukativnim kontekstima, a najviše u neformalnom obrazovanju odraslih. Također može biti dobar alat za refleksiju volonterskih aktivnosti i drugih oblika društveno korisnog rada, ali i životnih situacija. Pitanja za ovu igru temeljena su na krugu refleksije Grahama Gibbsa¹⁸, prema kojem postoji 6 stadija refleksije u iskustvenom učenju (opis, osjećaji, evaluacija, analiza, zaključak i akcijski plan). Za ovu igru je jako važno da osobe koje su uključene osjećaju međusobno povjerenje, kako bi se mogle otvoriti i pričati o svom iskustvu. Za igru se uobičajeno koristi kocka s brojevima od 1 do 6, a za zahtjevniju odnosno detaljniju igru, može se koristiti i kocka s brojevima od 1 do 3.

2.2.1.3. Završna evaluacijska anketa

Pitanja iz prvog i trećeg dijela ankete osmislile su trenerice (1. Procjena treninga, metoda i rada trenerica i 3. "Pogled unazad i pogled unutra", v. odlomak 2.2.5.3.), dok su pitanja iz drugog dijela, prilagođena iz Upitnika za samoprocjenu napredovanja i iskustveno učenje o konceptu kvalitetne škole Williama Glassera, autorice Bosiljke Lojk, koji se koristi u prvoj fazi Edukacije iz Teorije izbora, Realitetne terapije i Suradničkog vođenja.

Koncept kvalitetne škole, ili Teorija izbora primijenjena na kontekst obrazovanja, počiva na tri uvjeta za kvalitetan rad "učenika" (sudionika bilo kojeg programa formalnog ili neformalnog obrazovanja). Ovaj pristup promovira i potiče odgovornost učenika za vlastito učenje blisko povezanu s odgovornošću "učitelja" (nastavnika, trenera itd.) da osigura najbolje moguće uvjete za kvalitetan rad učenika tj. za učenje koje rezultira stvarnim razumijevanjem i sposobnošću samostalne primjene naučenog. Uvjeti nužni za kvalitetan rad/ učenje jesu: 1. podržavajuće okruženje (toplina, povjerenje, uvažavanje, odsustvo prisile), 2. smislenost rada/učenja (unaprijed ili naknadno jasna korisnost i svrha učenja: praktična, umjetnička, intelektualna ili društvena), 3. samoprocjena učenika (poučavanje učenika kako procjenjivati vlastiti rad, poticanje na stalnu samoprocjenu i napredovanje)¹⁹.

Tako je uvrštenje pitanja o kvalitetnoj školi u završnu evaluacijsku anketu istovremeno imalo svrhu osvrta na način rada trenerica i učenja o konceptu kvalitetne škole.

¹⁷ Više: <https://ec.europa.eu/epale/hr/node/46596>

¹⁸ Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Further Education Unit*. Oxford Polytechnic: Oxford.

¹⁹ Quality Educational Programs, Inc. (2009). *Enhancing Instruction: Teaching in the Quality Classroom*. (Course Syllabus). San Pedro: Quality Educational Programs, Inc. Preuzeto 15.5.2019. s mrežne stranice: <http://www.videocourses4teachers.com/courseDescriptions/TQC-SyllabusREV2.pdf>

2.2.1.4. Uzajamni intervju trenerica

Trenerice su za evaluaciju Treninga koristile polustrukturirani uzajamni intervju. Polustrukturirani intervju je kombinacija strukturiranog intervjuja, čije su teme unaprijed određene, i nestrukturiranog intervjuja, u kojem forma i redoslijed pitanja nisu određeni, kao što je i ovdje bio slučaj. Prema tome, polustrukturirani intervju je otvoren tip intervjuja u kojem se nove ideje i pitanja mogu pojaviti uslijed samog razgovora (Stanić, 2015). Uzajamni intervju za sada nije osobito široko korišten evaluacijski instrument. Najčešće se pojavljuje u edukacijskom kontekstu, gdje istovremeno služi za vježbanje vještina vođenja intervjuja i za prikupljanje povratnih informacija²⁰. Za potrebe evaluacije Treninga odabran je zbog jednostavnosti primjene, ekonomičnosti i mogućnosti brze usporedbe odnosno analize pojedinačnih perspektiva trenerica.

2.2.2. Ciljevi

Ciljeve evaluacije Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ možemo podijeliti u unutarnje/ interne ciljeve (za potrebe Volonterskog centra Istra) te vanjske ciljeve (za potrebe diseminacije rezultata projekta i širenja dobre prakse).

Interni ciljevi, za potrebe Volonterskog centra Istra, su usmjereni razvoju organizacije te jačanju kapaciteta zaposlenica i članica, pri čemu možemo istaknuti da su ciljevi:

- Prepoznati postojeće snage i mogućnosti za unapređenje trenerskih vještina zaposlenica i članica VCI-ja, u svrhu njihovog daljnjeg razvoja
- Preispitati metodologiju i ishode Treninga, u svrhu kvalitetnije buduće provedbe Treninga, kao i kvalitetnije provedbe drugih edukacijskih aktivnosti udruge

Vanjski ciljevi, za potrebe diseminacije rezultata projekta i širenja dobre prakse, usmjereni su na davanje smjernica za kvalitetnu provedbu Treninga trenerima/cama drugih organizacija, koje mogu doprinijeti i boljim ishodima za polaznike/ce Treninga i krajnje korisnike (nezaposlene mlade). Tako su vanjski ciljevi evaluacije:

- Prepoznati prednosti i nedostatke u provedbi Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ, kao temelj preporuka za buduću provedbu
- Identificirati i ukazati na važne trenerske osobine i vještine potrebne za provedbu ovakvog treninga kod drugih, potencijalnih provoditelja
- Ispitati doprinos Treninga razvoju osobnih i profesionalnih znanja, vještina, stavova i vrijednosti mentora za nezaposlene mlade

2.2.3. Korištena istraživačka pitanja

1. Doprinosi li sadržaj Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ promjenama u kompetencijama polaznika/ca za rad s nezaposlenim mladima?

²⁰ Više informacija: <http://www.evaluate.org/tag/mutual-interviewing/> i <http://www.interpool-hr.com/en/training-interview-skills-international-environment>

2. Doprinosi li način provedbe Treninga za mentore/ice programa PRiKAZ promjenama u kompetencijama polaznika/ca za rad s nezaposlenim mladima?

2.2.4. Sudionici

Trening je završilo ukupno 14 sudionika, od čega 12 sudionica (Ž) te 2 sudionika (M). Prosječna dob sudionika je 32.79 (sd=8.40). Prosječna vrijednost dolaznosti na susrete je 80%.

S obzirom na korištenje različitih instrumenata (v. 2.2.5. Instrumenti), zabilježen je i različit broj sudionika. Ulazni Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti ispunilo je ukupno 19 sudionika, s tim da je Trening započelo 17 sudionika, od čega je Trening završilo 14 sudionika, koji su ispunili i izlazni Upitnik samoprocjene. Isti broj sudionika (N=14), ispunio je i završnu evaluacijsku online anketu. U evaluacijskoj igri "IN LEARNING board game" sudjelovalo je 8 sudionika, koji su mogli odvojiti jedan cijeli radni dan za putovanje u Karlovac, gdje je aktivnost održana.

2.2.5. Instrumenti

2.2.5.1. Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti

Upitnik samoprocjene znanja, vještina, stavova i vrijednosti sudionici su popunjavali u dva navrata, prije početka (ulazna samoprocjena²¹) te nakon završetka Treninga (izlazna samoprocjena²²).

Znanja, vještine, vrijednosti i stavovi odabrani su iz modela kompetencija za rad s mladima koje koristi mreža SALTO-YOUTH te su prevedeni na hrvatski jezik. Tome je dodan jedan generalizirani stav o mladima ("*Mladi su super* :)") te se u konačnici samoprocjena sastojala od upitnika s 38 čestica²³ i uvodnog dijela s utemeljenjem i svrhom ovakve samoprocjene te uputama za način ispunjavanja. Za svaku česticu ispitanici su procjenjivali koliko je kod njih prisutna/ razvijena, koristeći skalu od 0 do 10 (0 = uopće ne postoji/ potpuno je nerazvijeno, 10 = postoji u najvećoj mogućoj mjeri/ potpuno je razvijeno). Upitnik je bio sastavljen u Word dokumentu te su ispunjeni upitnik sudionici slali putem elektroničke pošte. Za ispunjavanje upitnika potrebno je otprilike 15 minuta.

2.2.5.2. Evaluacijska igra IN LEARNING board game²⁴

Evaluacijska igra "IN LEARNING board game" održana je na susretu u Karlovcu koji se dogodio nakon svih pet susreta Treninga, a u sklopu studijske posjete udruzi Carpe

²¹ Upitnik je primijenjen nakon uvodnog intervjua, a prije početka treninga; rezultati analize ujedno su korišteni na prvom susretu treninga mentora kao dio participativnog odabira prioritetnih tema treninga.

²² Upitnik je primijenjen otprilike dva i pol mjeseca nakon zadnjeg grupnog susreta u okviru treninga, odnosno mjesec dana nakon održanog booster sessiona (studijski posjet organizaciji koja radi s (nezaposlenim) mladima, evaluacijska igra, izlet/ neformalno druženje).

²³ Upitnik se sastojao od 38 čestica, od čega 8 za procjenu znanja, 10 za vještine, te 10 za stavove i vrijednosti, pri čemu je svako područje činilo posebnu tablicu (ukupno 3).

²⁴ Izvor: Conti, P. i sur. (2017): *Reflection tools for supporting individual learning paths of adults*.

Diem iz Karlovca, zbog čega je u njoj sudjelovalo samo 8 sudionika Treninga. Sudionici su podijeljeni u dvije manje grupe po 4 člana, a igra je u svakoj grupi trajala oko 60 minuta. Za igru je potrebna ploča za igru IN LEARNING, kocka i figurice za svakog igrača. Igra započinje tako da svaki član izabere neku figuricu koju polaže na početno polje ploče za igru. Kocka se baca u krug, i ovisno o dobivenom broju, igrač/sudionik se pomiče po poljima. Na svakom polju je ispisano jedno pitanje vezano uz refleksiju na prethodno održanu aktivnost (u ovom slučaju Trening) na koje igrač koji je na polje stao daje usmeni odgovor odnosno svoju refleksiju. Nakon toga nastavlja sljedeći igrač s bacanjem kocke. Igra završava kada svi igrači stignu do završnog polja. Pitanja počinju od osnovnog ("Što ste radili? Što se dogodilo?") pa idu prema složenijim i zahtjevnijim za razmišljanje, vezano uz osjećaje, nove vještine i znanja (npr. "Što je bilo novo?", "Što te iznenadilo?", "Što ti je dalo dodatnu energiju?", "Što si naučio iz ovog iskustva?", "Koje ključne kompetencije si razvio?"...), a završavaju s pitanjima koja se odnose na primjenu stečenog iskustva, vlastitu odgovornost te buduće planove ("Sažmi svoje iskustvo učenja.", "Što si mogao napraviti drugačije?", "Kako ćeš primijeniti naučen?" te "Koji su tvoji sljedeći koraci?").

2.2.5.3. Završna evaluacijska anketa

Završnu evaluaciju anketu ispunilo je 14 sudionika/ca Treninga, a ispunjavala se u online formatu, u razdoblju od 30.5. do 7.6.2019. godine. Za ispunjavanje je bilo potrebno oko 30 minuta, a anketa se sastojala od ukupno 48 pitanja, pri čemu je 25 bilo zatvorenog tipa, a 23 otvorenog tipa.

Anketa se sastojala od tri dijela:

1. Procjena treninga, metoda i rada trenerica
2. Evaluacija kroz elemente "kvalitetne škole"
3. "Pogled unazad i pogled unutra"

Prvi dio (Procjena treninga, metoda i trenerica) sastojao se od ukupno 15 pitanja, od čega 7 zatvorenih pitanja vezanih uz zadovoljstvo pojedinim aspektom (na skali od 1 do 5), 7 otvorenih pitanja vezanih uz poboljšanje istih te zadnje pitanje koje se odnosilo na dodatne komentare. Kroz 7 otvorenih pitanja, sudionici su imali mogućnost navesti prijedloge za poboljšanje konkretnog aspekta treninga (primjer pitanja: "Vezano uz prostor, što je moglo biti bolje/ što se može unaprijediti?"). Drugi dio (Evaluacija kroz elemente "kvalitetne škole") sastojao se od dva dijela s ukupno 28 pitanja. Za svaki od elemenata²⁵ procjenjivali su prisutnost i izraženost tijekom provedbe treninga, na

²⁵ Elementi: (1) **kvalitetan rad** - onaj rad koji zadovoljava potrebe i ciljeve sudionika/ca i trenera/ica, kako u pogledu sadržaja, tako i u pogledu procesa, pristupa i metoda rada; znanje koje sudionici dobivaju je upotrebljivo i raste kroz iskustveno učenje/ provjeravanje informacija u praksi, (2) **samoprocjena** - treneri/ice stalno potiču sudionike/ce na samoprocjenu: samoprocjena započinje definiranjem ciljeva i neprestano se događa, a treneri/ice je potiču nudeći stalno nove izazove i svoju podršku kroz odnos sa sudionicima, (3) **dogovor i suradnja** - rad koji se temelji na dogovoru i suradnji trenera/ica i sudionika/ca te sudionika/ca međusobno; treneri/ice poštuju interese i želje sudionika/ca i nastoje ih uskladiti sa svojim, (4) **suradničko vođenje** - treneri/ice se sa sudionicima/cama ponašaju kao suradnici/ce, preuzimajući odgovornost za podizanje kvalitete poučavanja, preuzimaju inicijativu za stvaranje dobre klime i ponašaju se u skladu s onim za što se zalažu (model), (5) **unutarnja motivacija** - treneri/ice grade svoj pristup na motivaciji sudionika/ca - ona je polazište, te slijede svoju motivaciju -

skali odgovora od 1 (nimalo) do 5 (vrlo izraženo). Nakon procjene svakog od elemenata, imali su mogućnost i opisati u kojim su konkretnim postupcima trenerica i/ili grupe sudionika/ca prepoznali upravo taj element (Primjer pitanja: U čemu ste prepoznali element "suradničko vođenje"?). U drugom dijelu pitanja o elementima kvalitetne škole, sudionici su kroz 9 zatvorenih pitanja procjenjivali upotrebljivost elemenata u grupnom radu s mladima (na skali od 1 do 5), a zadnje pitanje, otvorenog tipa, bilo je vezano uz dodatne komentare o konceptu kvalitetne škole. U trećem dijelu sudionici su odgovarali na četiri pitanja otvorenog tipa, na koja su već odgovarali prilikom početnog intervjua, kako bi bilo moguće pratiti eventualnu promjenu u poznavanju i shvaćanju koncepta emancipacijskog učenja i autonomnog zapošljavanja, odlikama "dobrog" mentora te mišljenju o tome koju vrijednost, osobinu ili osjećaj bi oni dali mladima da mogu. Zadnje pitanje u anketi bilo je otvoreno za dodatne komentare i napomene.

2.2.5.4. Uzajamni intervju trenerica

U svrhu evaluacije provedenog Treninga, trenerice su provele uzajamni polustrukturirani intervju s vremenskim odmakom od 3 mjeseca od završetka Treninga. Intervju je trajao 120 minuta, tijekom kojih su trenerice bilježile međusobne odgovore. Dijelovi i uvidi iz te evaluacije ugrađeni su u dio ovog intelektualnog rezultata koji se odnosi na preporuke (v. dio 3. Zaključak i preporuke).

2.2.6. Postupak analize

Za testiranje promjena između upitnika ulazne i izlazne samoprocjene, korištena je statistička analiza putem t-testa, kako bi se utvrdilo postoji li statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina prvog i drugog mjerenja.

Kod evaluacijske igre "IN LEARNING board game" korištena je kvalitativna analiza odgovora, koji su kategorizirani po srodnosti, a u analizi su sudjelovale dvije procjeniteljice.

Za podatke dobivene u završnoj evaluacijskoj anketi korištene su i kvalitativna i kvantitativna analiza. Kvantitativna analiza korištena je na način da su se kod pitanja gdje se odgovaralo na skalama izračunale aritmetičke sredine i standardne devijacije. Kod opisnih odgovora radila se kvalitativna analiza i kodiranje od strane dvije procjeniteljice. Odgovori u završnoj anketi koji su ponovljeni iz početnog razgovora sa sudionicima nisu detaljno analizirani, već samo kvalitativno uspoređeni. U početnom grupnom razgovoru odgovore je sažeto zapisivala jedna od trenerica, dok su odgovore u završnoj evaluacijskoj anketi izravno upisivali sami sudionici.

biti suradnički/e voditelji/ice i ponuditi što više informacija, (6) **suradnički odnosi** - odnosi u kojima sudionici/ce doživljavaju trenerice i svoje kolege/ice suradnicima/cama, (7) **uspjeh** - sudionici/ce doživljavaju osjećaj uspješnosti kroz usvajanje novih znanja i razvijanje odnosa, (8) **pomoć** - treneri/ice neprestano nude sudionicima/cama različite oblike pomoći tj. stjecanja "moći": pojašnjavaju, provjeravaju razumijevanje, nude povratne informacije, reflektiraju i potiču sudionike/ce na refleksiju, preporučuju i sl. te (9) **suradničko učenje** - treneri/ice omogućuju sudionicima/cama stjecanje novih znanja kroz međusobnu suradnju i razmjenu iskustava strukturiranjem rada u manjim grupama i sl.

2.2.7. Rezultati

2.2.7.1. Evaluacija ishoda

Rezultati analize ulaznog i izlaznog upitnika samoprocjene pokazuju da je došlo do promjene u znanjima, vještinama, stavovima i vrijednostima sudionika prije početka i nakon završetka Treninga. Prema rezultatima, dobivena je statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina ukupnog rezultata ulaznih i izlaznih upitnika ($t=0.03$, $p<0.05$), na način da su rezultati nakon završetka Treninga, viši nego rezultati anketa prije Treninga. Pri tome, dobivena je i statistički značajna razlika na skalama znanja ($t=0.00$, $p<0.05$) i vještina ($t=0.01$, $p=0.05$), na način da su sudionici u izlaznom upitniku svoja znanja i vještine procjenjivali više nego ulaznom upitniku, prije početka Treninga. Na skali stavova i vrijednosti nije dobivena statistički značajna razlika, odnosno nije došlo do promjene, što je i očekivano iz razloga što su rezultati, odnosno procjene, pri prvom mjerenju bile već izrazito visoke (ulazni $M=9.39$, izlazni $M=9.58$), što znači da su sudionici u Trening već ušli s dosta pozitivnim stavovima prema mladima i radu s mladima.

Kvalitativnom usporedbom pitanja iz uvodnog intervjua sa sudionicima te pitanja iz završne evaluacijske ankete u kojima se od sudionika traži da vlastitim riječima objasne emancipacijsko učenje i autonomno zapošljavanje, u njihovim odgovorima u završnoj evaluacijskoj anketi je vidljivo da više koriste stručne termine te da su im definicije usklađene s onim što ti koncepti stvarno predstavljaju²⁶. Za primjer, jedan od odgovora s uvodnog intervjua je da je emancipacijsko učenje *“učenje koje ćeš koristiti kroz život, po potrebi, prilagodljivo”*, dok je jedan od odgovora u završnoj anketi da je to *“svako učenje koje omogućuje razvoj kompetencija, odnosno kreativnosti te ukazuje na samoinicijativnost i samostalnost u određivanju ciljeva/ ishoda učenja kao i načina (metoda/ prioritiziranja) njihova ostvarivanja”*.

Druga dva uspoređena pitanja su vezana uz odlike “dobrog” mentora te što je ključno prenijeti mladima ili probuditi u njima (koju bi vrijednost, osobinu, osjećaj ili sl. sudionici, iz uloge (budućih) mentora, “dali” mladima kad bi morali izabrati samo jednu “karakteristiku”). Odgovori u završnoj evaluacijskoj anketi bili su puno konkretniji nego oni u uvodnom intervjuu te su sudionici više spominjali “samopouzdanje”, odnosno vjeru u sebe, kao jednu karakteristiku koju bi oni, da mogu, dali mladima (2 puta spomenuto u uvodnom intervjuu, naspram 6 spominjanja u završnoj anketi). U pitanju koje su to odlike “dobrog” mentora, također se vide promjene, pogotovo po pitanju konkretnosti odgovora. Iako su i u uvodnom intervjuu sudionici spominjali empatiju i komunikacijske vještine kao neke od najvažnijih odlika mentora, u završnoj evaluacijskoj anketi su najčešće spominjane upravo emocionalna inteligencija i sposobnost uvažavajuće komunikacije, odnosno razumijevanje, uvažavanje, empatija i slušanje od strane mentora. Osim toga, u završnoj anketi spominju i prilagodljivost/ fleksibilnost, strpljenje te vještine poticanja/ usmjeravanja/ motiviranja, dok su

²⁶ v. prvi rezultat projekta [“Pedagoške smjernice za emancipacijsko učenje”](#)

uvodnom intervjuu te odlike spominjane vrlo rijetko ili nisu uopće, ali se zato u uvodnom intervjuu spominje informiranost mentora (o mladoj osobi, o mogućnostima za mlade, zapošljavanju, dionicima itd.), koju nakon Treninga sudionici nisu smatrali relevantnom.

Kroz evaluacijsku igru "IN LEARNING board game", a kasnije putem analize, istaknule su se tri kategorije sadržaja i ishoda Treninga:

(1) **konkretna znanja i alati** ($k^{27}=15$; *"novi rječnik i pojmovi, vježbe 1:1, igre, sve praktične stvari koje smo radili", "cijeli sistem neformalnog učenja, autonomno zapošljavanje, emancipacijsko učenje, igre..."* itd.),

(2) **uvidi i poticaji povezani s (budućim) radom mentora/ica** ($k=13$; *"Shvatila sam koliko je važna multidisciplinarnost.", "Shvatila sam koliko je priprema važna, posebno u radu s mladima."* itd.) te

(3) **učenje o samoj/ samome sebi (i promjene u postupcima)** ($k=11$; *"Napokon sam spremna slušati što drugi govore. Ovaj program mi je promijenio život.", "Dosta mi je otvorilo oči u kojim smjerovima mogu istraživati sve što me zanima."* itd.).

U završnoj evaluacijskoj anketi, u drugom dijelu pitanja o elementima kvalitetne škole, sudionici su na 9 zatvorenih pitanja procjenjivali upotrebljivost elemenata u grupnom radu s nezaposlenim mladima (na skali od 1 do 5). Sudionici za sve elemente Kvalitetne škole procjenjuju da su izuzetno primjenjivi u grupnom radu s nezaposlenim mladima ($M>4.50$), pri čemu najviše procjene daju za element "uspjeh" ($M=4.79$, $sd=0.43$) te za elemente "dogovor i suradnja", "pomoć" i "suradničko učenje" ($M=4.71$, $sd=0.47$). Nešto niže procjenjuju, ali i dalje smatraju izuzetno primjenjivima "suradničke odnose" ($M=4.64$, $sd=0.63$), zatim "kvalitetan rad" ($M=4.57$, $sd=0.51$), "suradničko vođenje" ($M=4.57$, $sd=0.65$), "samoprocjenu" ($M=4.50$, $sd=0.52$) te, najniže, "unutarnju motivaciju" ($M=4.50$, $sd=0.85$).

2.2.7.2. Evaluacija procesa

U evaluacijskoj igri "IN LEARNING board game" sudionici su prepoznali i procijenili procese i odnose koji su se odvijali tijekom Treninga. Kroz analizu su se istaknule tri kategorije:

(1) **sigurno i poticajno okruženje: ljudi, metode, tehnički aspekt treninga** ($k=14$; *"Taj bonding i sigurnost da možeš bilo šta reći i tražiti od ljudi iz grupe.", "Ni u jednom trenutku me nije bilo strah, niti da nešto neću moći, unatoč pozivu na trening koji nije ništa rekao."* itd.),

(2) **zajedničko stvaranje treninga i odgovornost za (vlastito) učenje** ($k=12$; *"Za mene je novo bilo kako se sve stvaralo, način kreiranja samog treninga.", "Pretvorio*

²⁷ "k" se odnosi na broj spominjanja u različitim odgovorima, koji može biti i veći od broja sudionika ($N=8$)

sam se u spužvu. Došao sam s 'idem učiti bilo šta' i prepustio sam se svemu, što je bilo jako dobro." itd.) i

(3) učenje od drugih/ s drugima (k=6; *"Puno sam naučila od ljudi uključenih u trening, jer su svi toliko različiti."*, *"Sve rasprave su bile dobre. Super mi je što su ljudi postavljali puno pitanja i što smo imali priliku učiti jedni od drugih kroz te razgovore."* itd.).

U prvom dijelu završne evaluacijske ankete, sudionici treninga odgovarali su na pitanja uglavnom vezana uz tehničke dijelove provedbe treninga, ali i vezana uz korištene metode te rad trenerica i komunikaciju u grupi. Rezultati pokazuju da su tehničkim aspektom treninga sudionici izuzetno zadovoljni ($M > 4.50$), pri čemu su najveće zadovoljstvo izrazili dnevnim rasporedom treninga, zatim osvježenjima i obrocima tijekom treninga, trajanjem treninga te, na kraju, prostorom u kojem se trening održavao.

U drugom dijelu ankete sudionici su procjenjivali način rada na treningu po devet elemenata "kvalitetne škole" odnosno učenja i poučavanja prema načelima Teorije izbora. Prema rezultatima, sudionici procjenjuju da su svi elementi bili vrlo izraženi tijekom treninga, pri čemu za kvalitetan rad, samoprocjenu i uspjeh nešto manje ($M = 4.93$, $sd = 0.27$), dok za sve ostale elemente svi sudionici procjenjuju da su bili u potpunosti izraženi ($M = 5.00$, $sd = 0.00$).

3. Preporuke

3.1. Preporuke sudionika

Kako bi se buduće provedbe ovog Treninga mogle unaprijediti, bilo za ponovno vođenje od strane istih trenerica ili za nove trenere koji prvi put vode, uz procjenu zadovoljstva sadržajima i procesima te postignutih promjena/ishoda, od sudionika je važno zatražiti i prijedloge za poboljšanje. Zadovoljstvo i prijedlozi sudionika zatraženi su i u području organizacijskih i tehničkih faktora, koji mogu utjecati na učenje i razvoj kompetencija. Općenito su sudionici procijenili da su izrazito zadovoljni svim aspektima treninga, no imali su i određene prijedloge za unapređenje.

Polovica sudionika je za unapređenje prostora predložila bolje grijanje ($n = 7$), a drugi prijedlozi uključuju provedbu dijela treninga u drugoj lokalnoj zajednici ($n = 1$), udobnije stolice ($n = 1$) i provedbu u prostoru s odvojenim prostorijama za kvalitetniji rad u manjim grupama ($n = 1$). Vezano uz trajanje treninga, većina sudionika nije imala prijedloga ($n = 11$) (*"S obzirom na strukturu grupe, odnosno sudionika, smatram da je vremenski način održavanja bio zadovoljavajuć."*). Dnevnim rasporedom treninga su svi izrazito zadovoljni, a predložili su da se trening održava tijekom radnog tjedna ($n = 1$), da sudionici unaprijed dobiju plan rada za svaki modul (*"[...] razumijem da nije*

uvijek moguće predvidjeti unaprijed (posebno u ovom modalitetu rada). Voljela bih jasniju sliku što obuhvaća koji modul.”) te kraće pauze tijekom dana (15 minuta, umjesto 30). Što se tiče osvježenja i obroka kroz trening, većina nije imala prijedloga (n=11). Jedna osoba je posebno pohvalila inicijativu da sudionici na trening donose vlastite keramičke šalice za kavu/ čaj, kako bi se izbjeglo korištenje jednokratnih šalica.

Sudionici su izrazito zadovoljstvo izrazili i korištenim metodama i načinima rada, radom i koordinacijom trenerica te komunikacijom između polaznika treninga. Prijedlozi za unapređenje korištenih metoda i načina rada su da se uvede više igranja uloga (n=1), više *“teorijskih podloga korištenja pojedinih metoda”* te da se *“navedeno koristi kao nastavni materijal (u obliku priručnika)”* (n=1) te više *“konkretnih prakse”* (n=1). Za rad i koordinaciju trenerica sudionici su isključivo navodili razloge, uglavnom karakteristike i vještine, zbog kojih su izrazito zadovoljni (jasne i pravovremene tehničke informacije, izražene trenerske vještine i profesionalnost, pripremljenost, dobro upravljanje metodama, sadržajem i grupnim radom, vještine motiviranja i uključivanja sudionika, pristupačnost, podrška, iskrenost, međusobno uvažavanje i usklađenost, inovativnost).

Vezano za komunikaciju među polaznicima, kojom su također izrazito zadovoljni, sudionici naglašavaju održavanje kontakta kroz mail i Facebook grupu, jasnu, uvažavajuću i podržavajuću komunikaciju, međusobno davanje povratnih informacija na rad, dobru povezanost tima i grupnu dinamiku koja pridonosi lakšoj obradi sadržaja te važnost pojedinaca koji podižu energiju u timu.

Razmišljanja i prijedlozi sudionika uključeni su u zajedničke preporuke za buduću provedbu treninga.

3.2. Evaluacija i preporuke trenerica

S odmakom od tri mjeseca nakon završetka formalnih susreta u sklopu Treninga, trenerice su provele uzajamni polustrukturirani intervju, s ciljem evaluacije procesa i ishoda, kako bi se mogle unaprijediti buduće provedbe. Trenerice su suglasne u osobitom zadovoljstvu sljedećim elementima provedbe Treninga i s njim povezanih aktivnosti te njihovih rezultata:

- Uvodni grupni razgovori sudionika s trenericama prije početka Treninga, koji su omogućili provjeru očekivanja sudionika, pojašnjavanje ciljeva i načina rada, olakšali početak stvaranja grupne kohezije i upoznavanje sudionika s konceptima treninga i projekta (emancipacijsko učenje, autonomno zapošljavanje)
- Heterogenost grupe sudionika, koja je omogućila dijeljenje i prijenos raznolikih znanja, iskustava i perspektiva

- Uključenost dvije trenerice, koje su već uspješno radile zajedno, s različitim iskustvima i stilovima te komplementarnim znanjima i vještinama
- Detaljan program Treninga stvaran “u hodu”, uz visoku participativnost tj. mogućnost izravnog utjecaja sudionika na sadržaje i njihov raspored/ fokus
- Ravnoteža sadržaja i aktivnosti vezanih uz individualni i grupni rad s mladima
- Uključenost sudionika u provedbu Treninga (vođenje *energizera*, priprema i vođenje radionica na odabrane teme)
- Vremenski razmak između grupnih susreta, uglavnom u trajanju od tri tjedna, omogućio je odmor i refleksiju paralelno s održavanjem motivacije i kontakta, kao i dovoljno vremena za samostalni rad između susreta ili pripremu aktivnosti koje su sudionici sami vodili
- Korištenje koncepta kvalitetne škole pri oblikovanju, provedbi i evaluaciji, s namjerom (i ishodom!) da sudionici lakše osvijeste vlastitu motivaciju i odgovornost za učenje, osjećaju se povezano s drugima u grupi, kao i da nakon osobnog iskustva sudjelovanja u ovakvom treningu lakše primjenjuju visoko participativan način vođenja s grupama mladih
- Vremenski odmak između završetka Treninga i završne evaluacije (3 mjeseca), radi odmaka sudionika i trenerica od pozitivne atmosfere i osjećaja iz same provedbe i iz grupe, odnosno „objektivnije“ procjene/ evaluacije
- Visoka stopa zadržavanja sudionika (82,32%), viša od očekivanja na temelju dosadašnjih iskustava s treninzima i drugim grupnim aktivnostima dužeg trajanja, što je moguće povezati s participativnim oblikovanjem treninga, usklađivanjem termina održavanja susreta s cijelom grupom i odličnom grupnom kohezijom

Kao jednu od većih prednosti ovog Treninga, trenerice smatraju način stvaranja kurikuluma, odnosno programa. Kurikulum je stvaran “u hodu”, kako bi trening mogao biti visoko participativan, i tako omogućiti emancipacijsko učenje, te kako bi sudionici mogli učiti po modelu (zaključiti i osjetiti što se podrazumijeva “participativnim radom”). Kroz takav pristup, smatraju trenerice, sudionici mogu dublje razumjeti kako mlada osoba i njene potrebe trebaju biti u fokusu, a ne program kojeg je mentor sam zamislio. Uz to, sudionici mogu sve metode i sadržaje koje su sami iskusili kvalitetnije koristiti s mladima kao budući mentori. Trenerice smatraju uspješnim i provedbu izlaganja, odnosno radionica od strane sudionika, koji su kroz te aktivnosti razvijali svoje prezentacijske i facilitacijske vještine. Osim svojih radionica, sudionici su imali priliku razvijati vještine vođenja grupnog rada kroz vođenje aktivnosti podizanja energije na početku pojedinih blokova (tzv. *energizere*), koje su, za osobe bez iskustva u vođenju grupa, prilično jednostavne i manje stresne aktivnosti. S tim u vezi, trenerice smatraju da je, posebno za ovaj Trening, važno naći ravnotežu između sadržaja i aktivnosti

kojima sudionici jačanju kompetencije za individualan rad s (nezaposlenom) mladom osobom te sadržaja i aktivnosti za jačanje kompetencija za grupni rad s mladima.

Mogućnosti za unapređenje treninga trenerice prije svega vide u osiguravanju prilika sudionicima za praktičnu primjenu i daljnje vježbanje vještina kroz izravan, grupni ili individualni, mentorski rad sa stvarnim nezaposlenim mladima, kao sastavni dio ili neposredno nakon treninga. Također, bilo bi idealno dio treninga provesti u izdvojenim uvjetima tj. u drugoj lokalnoj zajednici, kao i omogućiti više studijskih posjeta i sudjelovanja gostiju koji su stručni i inspirativni u određenom području društveno osjetljivog autonomnog zapošljavanja. I na kraju, kvalitetnijoj, „objektivnijoj“ evaluaciji, koja ne opterećuje trenerski/ projektni tim, može doprinijeti angažiranje vanjskih evaluatora ili bar evaluatora iz iste organizacije koji nisu drukčije povezani s projektom. Za uspješnu provedbu takvih aktivnosti bilo bi ih potrebno pravovremeno planirati u proračunu i rasporedu aktivnosti te dogovoriti partnerstva ili suradnju s različitim ustanovama i/ili organizacijama civilnoga društva.

Razmišljanja i prijedlozi trenerica uključeni su u zajedničke preporuke za buduću provedbu treninga.

3.3. Zajedničke preporuke sudionika i trenerica

<u>Preporuke za buduće trenere</u>
• Odaberite udoban i topao prostor za održavanje treninga koji je moguće prilagoditi nesmetanom radu u manjim grupama • Upoznajte se s glavnim konceptima treninga i s mentorskim radom/ radom s nezaposlenim mladima • Sudionike treninga birajte s obzirom na motivaciju (za rad s nezaposlenim mladima), a ne s obzirom na staž, iskustvo ili stručnu spremu • Usvojite participativnost kao temeljnu vrijednost kako biste, i prije poznavanja grupe, imali povjerenja u potencijale grupe za su-stvaranje sadržaja i tijeka treninga te bili dovoljno fleksibilni da slijedite ciljeve treninga uz maksimalno uvažavanje potreba i ideja sudionika • Sudionicima predstavite plan rada za svaki modul onoliko unaprijed koliko je to moguće s obzirom na participativno oblikovanje treninga • Stvorite poticajno i podržavajuće okruženje i potaknite stvaranje grupne kohezije što prije

- Kombinirajte različite parove i manje grupe sudionika (kako bi se svi što bolje upoznali sa svima i imali priliku čuti i dijeliti iskustva i mišljenja s različitim osobama)
- Kroz cijeli trening nudite sadržaje i alate vezane i uz grupni i uz individualni rad s nezaposlenim mladima
- Omogućite konkretnu praksu/ direktan rad s nezaposlenim mladima
- Ako nije moguće osigurati direktan rad s mladima, što više sadržaja obradite kroz igre uloga/ simulacije, demonstracije, vođenje dijelova treninga od strane sudionika i sl.
- Omogućite sudionicima koji su već vodili dijelove treninga/ svoje radionice da, nakon dobivenih povratnih informacija na svoje facilitacijske i prezentacijske vještine, ponovno izlažu/ vode (drugi sadržaj), uvažavajući prethodne povratne informacije
- Provedite dio treninga u drugoj lokalnoj zajednici
- Omogućite i potičite komunikaciju među sudionicima izvan grupnih susreta
- Opis i teorijsku utemeljenost pojedinih metoda za rad s nezaposlenim mladima ponudite u obliku priručnika ili skripte za mentore (u čijem oblikovanju također mogu sudjelovati sudionici treninga)
- Omogućite sudionicima da sami izaberu alat i način evaluiranja treninga
- Nastojte sudionike uključiti u završne obrade/ analize evaluacije

4. Zaključak

Prema analizi samoprocjena sudionika i drugih evaluacijskih instrumenata, kod sudionika Treninga za mentore programa PRiKAZ došlo je do povećanja znanja i vještina potrebnih za rad s mladima. Sudionici navode da su u sklopu Treninga usvojili konkretna znanja i alate, stekli uvide i poticaje povezane s (budućim) radom mentora te naučili nove stvari o sebi. Općenito sudionici izražavaju izrazito zadovoljstvo tehničkim aspektima treninga, komunikacijom među sudionicima te radom trenerica. Procjenjuju da je Trening stvorio sigurno i poticajno okruženje, da se zajednički stvarao uz odgovornost za (vlastito) učenje te da je omogućio priliku za učenje od drugih, odnosno s drugima, što je povezano i s korištenim elementima kvalitetne škole, za koje sudionici smatraju da su bili izrazito prisutni tijekom samog Treninga, ali i da su vrlo primjenjivi u grupnom radu s (nezaposlenim) mladima. Prema evaluaciji trenerica, ovakav trening je izrazito važno provoditi u okruženju gdje je visoka

participativnost vrlo izražena i najvažnija vrijednost trenera i sudionika, koji tako uče o samima sebi, ali i kako stvoriti takvo okruženje u radu s mladima.

Uz prihvaćanje predloženih preporuka, a posebno vezano uz osiguravanje praktičnog rada s mladima, ovakav trening može imati veliki utjecaj na razvoj osobnih i profesionalnih kompetencija (budućih) mentora za mlade nezaposlene osobe.

Literatura

Arnould, F. (2011). *Priručnik za mentore za socijalno uključivanje. Socijalno mentorstvo kao vještina i usluga organizirana u zajednici (online)*. Zagreb: Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi Republike Hrvatske. Preuzeto 19.7.2019. s mrežnih stranica Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku:
<https://mdomsp.gov.hr/userdocsimages/arhiva/files/65078/Priručnik%20za%20mentore%20za%20socijalno%20uključivanje.pdf>

Bežovan, G., Berc, G., Majdak, M., Baturina, D. i Rozman, S. (2019). *Kako odgovoriti na izazove integracije i reaktivacije mladih u NEET statusu? (online)*. Zagreb: Centar za razvoj neprofitnih organizacija. Preuzeto 17.7.2019. s mrežne stranice projekta:
<http://ceraneo.hr/wp-content/uploads/2019/07/Publikacija-NEET-RIM.pdf>

Botrić, V. i Tomić, I. (2016). *Self-employment of the young and the old: exploring effects of the crisis in Croatia (online)*. Zagreb: Ekonomski institut, Zagreb. Preuzeto 9.7.2019. s mrežne stranice Ekonomskog instituta, Zagreb:
<https://repozitorij.eizg.hr/islandora/object/eizg%3A97>

Botrić, V. (2019). Struktura samozaposlenosti mladih osoba u Hrvatskoj i drugim članicama EU u razdoblju 2005.- 2016. godine. *Obrazovanje za poduzetništvo/Education for entrepreneurship* 9(1), 95-110.

Conti, P. i sur. (2017). *Reflection tools for supporting individual learning paths of adults*. Preuzeto 20.4.2019. s mrežne stranice EPALE:
https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/in-learning_reflection_tools_book.pdf

Quality Educational Programs, Inc. (2009). *Enhancing Instruction: Teaching in the Quality Classroom. (Course Syllabus)*. San Pedro: Quality Educational Programs, Inc. Preuzeto 15.5.2019. s mrežne stranice:
<http://www.videocourses4teachers.com/courseDescriptions/TQC-SyllabusREV2.pdf>

Eurostat (2019.a). *Young temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth*. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Eurostata:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_050&lang=en

Eurostat (2019.b). *Youth people neither in employment, nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates)*. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Eurostata: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en

Eurostat (2019.c). *Young people neither in employment nor in education and training by seks. Age and labour status (NEET rates)*. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Eurostata: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en

Eurostat (2019.d). *Early leavers from education and training by seks and labour Status*. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Eurostata:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_14&lang=en,

Eurostat (2019.e). *Participation rate in education and training by seks*. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Eurostata:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en

Eurostat (2019.f). *Distribution of non.formal education and training activities by type and sex*. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Eurostata:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_188&lang=en

Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford: Oxford Polytechnic.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). *Godišnjak 2018. (online)*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Preuzeto 17.7.2019. s mrežne stranice Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <http://www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018). *Godišnjak 2017. (online)*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Preuzeto 17.7.2019. s mrežne stranice Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf

Ilišin, V. i Spajić Vrkaš, V. (2017). Uvod: konceptualni okvir istraživanja. U: Ilišin, V., Spajić Vrkaš, V. (ur.), *Generacija osujećenih : Mladi u Hrvatskoj početku 21. stoljeća*, (str. 11-27). Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.

Klapan, A., Živčić, M. (2011). Andragoški pokret. *Andragoški glasnik: Glasilo Hrvatskog andragoškog društva*, 15(2)

Kolak, J. (2019). „A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje“- Rezultati konzultacijskih skupina s mladima radnicama i radnicima provedenih u sklopu projekta „Mladi, PoZOR: glas mladih radnica i radnika u izmjenama radnih zakonodavstava“ (online). Zagreb: Mreža mladih Hrvatske; Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju. Preuzeto 1.7.2019. s mrežne stranice Radnička prava: http://radnickaprava.org/book/7/A_i_uvijek_se_na_e_netko_tko_e_raditi_za_manje.pdf

Marković, N. (ur.). (2014). *Potpoma mladima, roditeljima i stručnjacima- sprječavanje ranog napuštanja školovanja (online)*. Zagreb: Pragma. Preuzeto 4.7.2019. s mrežne stranice Udruge Pragma: http://www.udruga-pragma.hr/wp-content/uploads/2015/10/Publikacija_mladi.pdf

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava. *Garancija za mlade*. Preuzeto 1.7.2019. s mrežne stranice Garancije za mlade: <http://www.gzm.hr/>

Ministarstvo rada i mirovinskog sustav (2019). *Plan implementacije Garancije za mlade za razdoblje od 2019. do 2020. godine (online)*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava. Preuzeto 8.7.2019. s mrežne stranice Garancije za mlade: <http://www.gzm.hr/wp-content/uploads/2014/11/Plan-implementacije-Garancije-za-mlade-za-razdoblje-od-2019.-do-2020.-godine.pdf>

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2017). Izvješće o provedbi Plana implementacije Garancije za mlade u 2017. godini (online). Zagreb: Ministarstvo rada i

mirovinskog sustava. Preuzeto 17.7.2019. s mrežne stranice Garancije za mlade:
http://www.gzm.hr/wp-content/uploads/2019/02/Izvešće_o_provedbi_PIGZM_2017.pdf

Mreža mladih Hrvatske (2018). *Prekarni rad. Deseti kvartalni tematski osvrt o položaju mladih na tržištu rada (online)*. Zagreb: Mreža mladih Hrvatske. Preuzeto 1.7.2019. s mrežne stranice Mreže mladih Hrvatske:
http://www.mmh.hr/files/ckfinder/files/Deseti%20kvartalni%20izvještaj%20o%20položaju%20mladih%20na%20tržištu%20rada_Prekarni%20rad.pdf

Narodne novine (2013). Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (NN 22/13). Preuzeto 12.7.2019. s mrežne stranice <https://www.zakon.hr/z/566/Zakon-o-Hrvatskom-kvalifikacijskom-okviru>

Narodne novine (2007). Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07, 107/07, 24/10). Preuzeto 12.7.2019. s mrežne stranice <https://www.zakon.hr/z/384/Zakon-o-obrazovanju-odraslih>

Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali (2014). Zagreb. Preuzeto 9.7.2019. s mrežne stranice: <http://www.esf.hr/wordpress/wp-content/uploads/2015/09/OPULJP-hr-20150709.pdf>

Potočnik, D., Spajić Vrkaš, V. (2017). Mladi u Hrvatskoj: Sudjelovanje na tržištu rada i prostorna mobilnost. U: Ilišin, V., Spajić Vrkaš, V. (ur.), *Generacija osujećenih: Mladi u Hrvatskoj na početku 21. stoljeća*, (str. 143-183). Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.

Stanić, M. (2015). *Priručnik za strukturirani i polustrukturirani intervju* (Diplomski rad). Rijeka: Sveučilište u Rijeci Ekonomski fakultet. Preuzeto 24.7.2019. s mrežne stranice Baze podataka Ekonomskog fakulteta u Rijeci: <http://oliver.efri.hr/zavrzni/1030.B.pdf>

Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020. (2015). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije (2014). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Vučić, M., Piljek Žiljak, O. i Vučić, N. (ur.) (2017). *Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj 2017. Rezultati istraživanja (online)*. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. Preuzeto 16.7.2019. s mrežne stranice Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih: http://www.cjelozivotno-ucenje.hr/wp-content/uploads/2017/10/ASOO_Obrazovanje-odraslih_report_za_web.pdf