



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 3– Mentorisanje i podučavanje

Studija slučaja

Modul 5 – Liderstvo

Studija slučaja – O snaženi za liderstvo: Vršnjački trening za aktivaciju zajednice

Metoda – Mentorisanje i obuka

Kontekst i pozadina

Ova studija slučaja potiče iz lokalne NVO u severnom Portugalu koja pruža obuke za liderstvo ženama starosti 30–50 godina iz ruralnih i nedovoljno razvijenih zajednica. Većina učesnica imala je minimalan pristup formalnom obrazovanju i nisko samopouzdanje u javnim ili profesionalnim ulogama. Organizacija je želela da im omogući alate za vođenje mikro-projekata u njihovim lokalnim sredinama – od čišćenja zajednice do krugova pismenosti za odrasle.

Problem / izazov

Iako entuzijastične, žene su pokazivale oklevanje u iniciranju leaderskih akcija. Mnoge su izražavale strah od grešaka ili „da ih ne shvate ozbiljno“. Tokom grupnih sesija, neke učesnice su dominirale, dok su se druge povlačile. Treneri su shvatili da tradicionalne obuke za liderstvo (prezentacije, alati za planiranje) nisu dovoljne – učesnicama je bila potrebna personalizovana podrška, jačanje samopouzdanja i siguran prostor za refleksiju i artikulisanje.

Preduzete akcije / primenjena metoda

NVO je uvela sesije vršnjačkog mentorisanja i obuke, koristeći metode **Laboratorija leaderske komunikacije** i **Razmena mape mentorskih ciljeva** iz EARTHE metodologije. Učesnice su radile u parovima i rotirale uloge mentora i učenika. Strukturirani vodiči za razgovor pomagali su da se dijalog fokusira na lični rast, ciljeve zajednice i prepoznate prepreke. Sesije su se održavale jednom nedeljno tokom šest nedelja, integrisane sa planiranjem projekata.

Ishodi i rezultati

- Učesnice su izvestile o povećanom samopouzdanju u izražavanju svojih ideja i traženju pomoći.
- Više od 70% uspešno je iniciralo male akcije u zajednici (npr. organizovanje radionica, mobilisanje komšija).
- Odnosi među vršnjakinjama su se ojačali – učesnice su se nastavile neformalno sastajati nakon programa kako bi se međusobno podržavale.



EARTHE

- Jedna žena, ranije tiha u grupnim aktivnostima, počela je da vodi mesečne sastanke NVO-a.
- Treneri su primetili pomak od pasivnog ka proaktivnom učešću, sa više radoznalosti i otpornosti.

Naučene lekcije

- Osnaživanje ne raste kroz učenje, već kroz to da te zaista slušaju.
- Razvoj liderstva mora početi iznutra – jasnoća, samopouzdanje i glas.
- Nedirigovan pristup obuke pomogao je učesnicama da preuzmu odgovornost, a ne zavisnost od facilitatora.

Ključni faktori uspeha

- Sigurno relacijsko okruženje u kojem su učesnice osećale emocionalnu podršku
- Strukturirani alati (npr. pitanja, šabloni ciljeva) koji pružaju okvir bez pritiska
- Dinamika vršnjačkog rada koja uklanja hijerarhiju i podstiče međusobno poštovanje
- Doslednost i ponavljanje, omogućavajući postepeno rast samopouzdanja

Izazovi i rešenja

- Neke učesnice nisu bile sigurne kako da „obuče“ vršnjaka. Treneri su modelovali razgovore i uveravali ih: „Ne morate biti ekspert da biste bili sjajan slušalac.“
- Tokom mentorisanja pojavile su se teške životne situacije. Facilitatori su nudili privatne provere i uspostavili emocionalne granice.
- Nedeljna revizija i proslava malih uspeha održavali su motivaciju i stabilno učešće.

Primena / preporuke za edukatore

- Koristite mentorisanje i trening kao osnovnu komponentu obuke za liderstvo, posebno u kontekstima sa emocionalnim barijerama ili nedostatkom samopouzdanja.
- Počnite sa strukturisanim scenarijima, a zatim postepeno povećavajte otvorenost kako se gradi poverenje.
- Modelujte ranjivost i aktivno slušanje kao trener – vaše ponašanje postavlja ton.
- Integrišite trening i stvarne ciljeve, kako bi učesnice videle konkretnu vrednost svojih refleksija.
- Podstičite učesnice da kasnije mentorišu druge – to stvara održivost i „talasni efekat“ u zajednici.