

VERKTØYKASSE FOR BÆREKRAFTIG LÆRING FOR ORGANISASJONEN



SUSTAINABLE LEARNING
BRIDGING THE GAP



Co-funded by
the European Union

Integrering av ikke-formell (NFL) og bærekraft i organisasjonsledelse

Målet med verktøykassen

DENNE VERKTØYKASSEN ER UTFORMET FOR Å STØTTE SKOLER OG UNGDOMSORGANISASJONER INNEN:

- FORSTÅ VERDIEN AV IKKE-FORMELLE OG UFORMELLE LÆRINGSMETODER
- IMPLEMENTERING AV STRATEGISKE OG STRUKTURELLE ENDRINGER I TRÅD MED BÆREKRAFTIG UTDANNING
- Å ERKJENNE OG EVALUERE DE INTERNE OG EKSTERNE KONSEKVENSENE AV DISSE ENDRINGENE.



INDEKS



- 1. Hvorfor bør en organisasjon integrere uformelle (NFL) metoder?**
- 2. Forståelse av bærekraft i utdanning og ungdomsarbeid**
- 3. Metoder for bærekraftig læring**
- 4. Bygge ferdigheter for bærekraft**
- 5. Anerkjennelse og validering av læring - Badge-system**
- 6. Organisatorisk implementering**

Vedlegg 1: handlingstrinn en organisasjon bør følge

Vedlegg 2: Tips og triks fra pilotene som ble utført



Co-funded by
the European Union



1. HVORFOR BØR EN ORGANISASJON INTEGRERE UFORMELLE (NFL) METODER?



[Tilbake til indeksen](#)

1.1 Hvorfor er ikke-formelle (NFL) metoder viktige for utdannings- og ungdomsorganisasjoner i dag?

Ikke-formelle læringsmetoder responderer på realiteter som formelle systemer ofte ikke fullt ut kan håndtere:

- Rask sosial, digital og miljømessig endring
- Ulike læringsbehov og bakgrunner
- Ungdoms frakobling fra tradisjonell utdanning
- Ferdighetsgap (myke ferdigheter, samfunnskompetanse, bærekraftstanker)

NFL-metodene er:

- Lærersentrert snarere enn læreplansentrert
- Fleksibel og inkluderende, tilpasningsdyktig til ulike grupper
- Erfaringsbasert, med fokus på læring gjennom å gjøre
- Verdibasert, fremmer aktivt medborgerskap og deltakelse

For ungdoms- og utdanningsorganisasjoner støtter NFL livslang læring, myndiggjøring og sosial innovasjon.



Co-funded by
the European Union



1. HVORFOR BØR EN ORGANISASJON INTEGRERE UFORMELLE (NFL) METODER?



1.2. Hva betyr det å bruke (NFL) metoder i en organisasjonskontekst og med interne ansatte?

Å integrere ikke-formell læring i det daglige arbeidet til en organisasjon og dens ansatte er et sentralt element. Det går utover tradisjonell opplæring og formell utdanning, og fokuserer i stedet på læring gjennom erfaring, deltakelse, refleksjon og samhandling med andre.

Ved å praktisere ikke-formell læring utvikler ansatte kontinuerlig sine ferdigheter, holdninger og forståelse. De lærer fra virkelige situasjoner, fra utfordringer i felten, fra samarbeid og fra direkte kontakt med mottakere. Denne typen læring styrker tilpasningsevne, kreativitet og problemløsningsevner, som er avgjørende for å kunne håndtere sosiale behov og uventede situasjoner.

Ikke-formell læring fremmer også felles verdier som inkludering, aktiv deltakelse, kritisk tenkning og gjensidig respekt. Når organisasjonsansatte tar i bruk denne tilnærmingen, forbedrer de ikke bare sin faglige kompetanse, men legemliggjør også verdiene de ønsker å fremme i arbeidet sitt. Dette skaper en mer sammenhengende, reflekterende og myndiggjort organisasjon.





1. HVORFOR BØR EN ORGANISASJON INTEGRERE UFORMELLE (NFL) METODER?



1.2. Hva betyr det å bruke (NFL) metoder i en organisasjonskontekst og med interne ansatte?

Å verdsette og praktisere ikke-formell læring blant organisasjonens ansatte bidrar til å bygge sterkere team, oppmuntrer til livslang læring og forsterker den samlede effekten av organisasjonens oppdrag. Det forvandler hverdagserfaringer til muligheter for vekst, både på et personlig og profesjonelt nivå.

Å bruke NFL-metoder betyr at organisasjonen:

- Utformer læringsopplevelser utenfor formelle skolestrukturer
- Bruker interaktive, deltakende og erfaringsbaserte tilnærminger
- Ser læring som en prosess, ikke bare et resultat
- Verdsetter refleksjon, dialog og gruppedynamikk
- Aksepterer at læring kan være uplanlagt, uformell og kontekstuell

På organisasjonsnivå innebærer dette:

- Overgang fra å «undervise» til å legge til rette for læring
- Integrering av læring i prosjekter, frivillig arbeid, mobilitet og samfunnsarbeid
- Skape en kultur for refleksjon, tilbakemeldinger og kontinuerlig forbedring





1. HVORFOR BØR EN ORGANISASJON INTEGRERE UFORMELLE (NFL) METODER?



1.2. Hva betyr det å bruke (NFL) metoder i en organisasjonskontekst og med interne ansatte?

Å HUSKE!

Effektiv endringsledelse krever lederskap som er villig til å ta tydelige beslutninger og ta ansvar for organisasjonens retning. **Ledelsen må definere veien videre, kommunisere årsakene bak endringen og gi veiledning gjennom hele prosessen.**

Når beslutningen er tatt, bør ansatte involveres ved å identifisere hva de trenger for å tilpasse seg og bidra til overgangen. Store organisatoriske endringer kan imidlertid ikke overlates utelukkende til ansatte, da de ofte ikke har myndighet eller ressurser til å implementere dem selvstendig. Meningsfull endring krever aktiv ledelsesstøtte, retning og engasjement for å sikre samsvar, gjennomføring og langsiktig suksess.





1. HVORFOR BØR EN ORGANISASJON INTEGRERE UFORMELLE (NFL) METODER?



1.3 Hvordan kan (NFL) metoder forbedre en organisasjons oppdrag, innvirkning og strategi?

NFL-metoder hjelper organisasjoner med å:

Styrke oppdraget

- Samsveis verdier med praksis (deltakelse, inkludering, demokrati)
- Sett elever og lokalsamfunn i sentrum

Øk effekten

- Fremme overførbare ferdigheter (kritisk tenkning, samarbeid, lederskap)
- Nå ut til marginaliserte eller uengasjerte grupper
- Skap meningsfulle og langvarige læringsopplevelser

Forbedre strategien

- Oppmuntre til innovasjon og tilpasningsevne
- Støtt samarbeid på tvers av sektorer
- Fremlegg bevis på sosial innvirkning utover sertifikater eller karakterer



Co-funded by
the European Union



2. FORSTÅELSE AV BÆREKRAFT I UTDANNING OG UNGDOMSARBEID



[Tilbake til indeksen](#)

2.1. Hvilke aspekter ved bærekraft er mest relevante for enhver ungdomsorganisasjons aktiviteter?

Bærekraft i ungdoms- og utdanningsarbeid er flerdimensjonal. Faktisk forutsetter det å jobbe med dette temaet at man vurderer de ulike dimensjonene av bærekraft:

- Miljø: klimahandling, biologisk mangfold, ressursbruk
- Sosial – inkludering, likestilling, velvære, deltakelse
- Økonomisk – arbeidsevne, rettferdig arbeid, lokal utvikling
- Kulturelle – verdier, mangfold, læring på tvers av generasjoner
- Institusjonell: langsiktig organisatorisk robusthet



Co-funded by
the European Union



2. FORSTÅELSE AV BÆREKRAFT I UTDANNING OG UNGDOMSARBEID



2.2. Hvordan kan en ungdomsorganisasjons programmer bidra til en bærekraftig fremtid innen ulike fagområder eller sektorer?

Aktivitetene til en ungdomsorganisasjon kan ledsage unge mennesker gjennom en dyptgående endring knyttet til bærekraft.

Spesifikt:

- Fremme systemtenkning og langsiktige perspektiver
- Oppmuntre til ansvarlig oppførsel og aktivt medborgerskap
- Koble bærekraft til daglige valg og samfunnshandlinger
- Fremme tverrfaglige tilnærminger (miljø + sosial rettferdighet + økonomi)
- Støtt ungdomsledede initiativer og løsninger

Bærekraft er ikke et enkeltstående tema, men et perspektiv som brukes på tvers av alle aktiviteter.



Co-funded by
the European Union



2. FORSTÅELSE AV BÆREKRAFT I UTDANNING OG UNGDOMSARBEID



2.3. Hvilke bærekraftstemaer bør en ungdomsorganisasjon innlemme i utdanningsprogrammene sine?

I tråd med de sosiale og klimamessige endringene i moderne tid, kan en organisasjon foreslå initiativer knyttet til følgende temaer:

- Bærekraftig livsstil og forbruk
- Klimaendringer og miljøvern
- Sosial rettferdighet og menneskerettigheter
- Digital bærekraft og mediekunnskap
- Sivilt engasjement og demokrati
- Psykisk helse og velvære
- Globalt statsborgerskap



Co-funded by
the European Union



2. FORSTÅELSE AV BÆREKRAFT I UTDANNING OG UNGDOMSARBEID



2.4. Hvordan kan en organisasjon gjøre det mulig for sine ansatte og elever å tenke og handle bærekraftig?

Ekte endringer i en organisasjon starter innenfra.
Derfor må en organisasjon for å anse seg selv som
«bærekraftig» iverksette følgende tiltak:

- Bruk deltakende beslutningstaking
- Oppmuntre til refleksjon og kritisk spørsmålsstilling
- Tilby utfordringer fra virkeligheten og prosjektbasert læring
- Støtt eksperimentering og læring av feil
- Vær et forbilde for bærekraftige praksiser som organisasjon
- Invester i kapasitetsbygging for ansatte og tilretteleggere



Co-funded by
the European Union



3. METODER FOR BÆREKRAFTIG LÆRING



[Tilbake til indeksen](#)

3.1. Hva er ikke-formelle læringsmetoder (NFL)?

Ikke-formelle læringsmetoder for ungdomsorganisasjoner er deltakende, læringssentrerte og erfaringsbaserte, med fokus på «læring ved å gjøre» utenfor tradisjonelle klasserom, ved bruk av metoder som simuleringsspill, rollespill, debatter, prosjektbasert læring, gruppedynamikk og tilrettelagte diskusjoner for å bygge livsferdigheter (samarbeid, lederskap, kritisk tenkning) gjennom aktiviteter som frivillig arbeid, sport og samfunnsprosjekter, og fremme aktivt medborgerskap og personlig vekst.

Disse metodene forbereder ungdom på aktivt medborgerskap og utvikler viktige «myke ferdigheter» som lederskap, samarbeid og problemløsning, noe som gjør læring meningsfull og styrkende.

Viktige metoder og teknikker

- Erfaringsbasert læring:
 - Rollespill og simuleringer: Gjenskape virkelige situasjoner (f.eks. konfliktløsning, politiske scenarier) for praktisk ferdighetsutvikling.
 - Læring ved å gjøre: Frivillig arbeid, samfunnstjeneste eller oppsett av ungdomsledede prosjekter.
 - Gruppedynamikk: Isbrytere, teambuilding-leker, tillitsøvelser.



Co-funded by
the European Union



3. METODER FOR BÆREKRAFTIG LÆRING



3.1. Hva er ikke-formelle læringsmetoder (NFL)?

Interaktive og deltakende metoder:

- Debatter og diskusjoner: Strukturerde samtaler for å utforske ideer og bygge kritisk tenkning.
- Case-studier: Analyse av problemer i den virkelige verden.
- Levende bibliotek: Unge mennesker samhandler med «menneskebøker» (mennesker med unike erfaringer).

Kreative og kunstbaserte tilnærminger:

- Forumteater/De undertryktes teater: Bruk av performance for å utforske sosiale spørsmål.
- Mediekompetanseprosjekter: Utvikling av kritisk tenkning om medier.

Refleksjon og selvevaluering:

- Debriefing-sesjoner: Tilrettelagt refleksjon etter aktiviteter for å knytte erfaring til læring.
- Selvinnsiktsøvelser: Aktiviteter for å forstå personlige styrker og verdier.





3. METODER FOR BÆREKRAFTIG LÆRING



3.2. Hvorfor er disse metodene effektive for å fremme ungdomsutvikling?

Metoder som fremmer ungdomsutviklingsarbeid ved å skape støttende miljøer med sterke voksne relasjoner, tilby ferdighetsbyggende utfordringer (kompetanse, selvtillit), fremme tilhørighet (tilknytning, karakter) og oppmuntre til bidrag, alt samtidig som de styrker motstandskraften og gjør det mulig for ungdom å nå sitt potensial som sunne, produktive voksne ved å fokusere på styrker og vekstmuligheter.

For eksempler:

- Bygg selvtillit og mestringstro
- Utvikle sosiale og emosjonelle ferdigheter
- Oppmuntre til eierskap til læring
- Styrke motivasjon og engasjement
- Støtte verdidannelse og identitetsutvikling
- Forbered unge mennesker på den virkelige verdens kompleksitet



Co-funded by
the European Union



3. METODER FOR BÆREKRAFTIG LÆRING



3.3. Hvordan kan en ungdomsorganisasjon innlemme tilnærmingene i sine aktiviteter?

Nedenfor finner du en liste med noen mulige tiltak en organisasjon kan iverksette:

- Omstrukturer aktivitetene slik at de inkluderer aktiv deltakelse
- Opplære ansatte som tilretteleggere i stedet for instruktører
- Integrer refleksjon i all aktivitet
- Anerkjenn læringsutbytte uformelt (f.eks. Youthpass, portefølje)
- Bruk samfunnsprosjekter og partnerskap
- Gi plass til ideer fremmet av unge mennesker

 [Lenke til databasen over opplæringsaktiviteter \(DATABASE\)](#)



Co-funded by
the European Union



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



[Tilbake til indeksen](#)

Hvilke viktige bærekraftsrelaterte kompetanser kan utvikles gjennom NFL?

Bruk av rubrikken som en fleksibel retningslinje

I løpet av pilotfasene observerte vi at rubrikken gir en tydelig struktur og kategorisering av nivåer for hver ferdighet. Beskrivelsene av hva unge mennesker forventes å demonstrere på hvert nivå kan imidlertid forbli ganske abstrakte.

Derfor anbefaler vi at du ikke bruker rubrikken som et fast eller foreskrivende verktøy, men snarere som en kilde til inspirasjon. Den bør tjene som et utgangspunkt for refleksjon og tilpasning. Når du jobber med gruppen din av unge mennesker, er det viktig å oversette rubrikken til konkrete forventninger som passer til din spesifikke utdanningskontekst.

Spør deg selv: hva må unge mennesker i dette programmet kunne gjøre for å demonstrere et visst nivå? Hvilken atferd, ferdigheter og kunnskap viser at de har nådd et grunnleggende eller avansert nivå – eller kanskje til og med overgått det?



Co-funded by
the European Union



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



[Tilbake til indeksen](#)

Hvilke viktige bærekraftsrelaterte kompetanser kan utvikles gjennom NFL?

Ved å gjøre disse forventningene eksplisitte og skreddersydde for konteksten din, gjør du deg selv, som lærer eller institusjon, i stand til å vurdere og anerkjenne læringsutbytte med større sikkerhet. Dette hjelper også unge mennesker med å bedre forstå hva som forventes av dem og hvordan de kan vokse.

Kort sagt, bruk rubrikken som et veiledende rammeverk, men form den slik at den passer til din egen praksis. Gjør den konkret, relevant og meningsfull for elevene dine.



Co-funded by
the European Union



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



[Tilbake til indeksen](#)

Hvilke viktige bærekraftsrelaterte kompetanser kan utvikles gjennom NFL?

Ikke-formell læring (NFL) er spesielt effektivt for å utvikle kompetanser, ikke bare kunnskap. Viktige bærekraftsrelaterte kompetanser inkluderer:

Systemer og kritisk tenkning

- Forstå sammenkoblede sosiale, økonomiske og miljømessige systemer
- Identifisere underliggende årsaker snarere enn symptomer
- Evaluering av langsiktige konsekvenser av beslutninger

Sosiale og samfunnsfaglige kompetanser

- Aktivt medborgerskap og demokratisk deltakelse
- Inkludering, likestilling og interkulturell kompetanse
- Konfliktløsning og dialog

Innovasjon og problemløsning

- Kreativitet og designtenkning
- Samskaping av løsninger med lokalsamfunn
- Tilpasningsevne og motstandskraft



Co-funded by
the European Union



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



Verdier og ansvar

- Etisk resonnement
- Miljøforvaltning
- Sosialt ansvar og solidaritet
-

Personlige og læringskompetanser

- Selvinnsikt og refleksjon
- Lære-å-lære
- Lederskap og initiativ

NFL lar disse kompetansene utvikles gjennom øvelse, ikke bare diskusjon.



Co-funded by
the European Union



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



Hva er ferdighetsnettet for bærekraftig læring, og hvordan kan det veilede vår utdanningsplanlegging?

Grid for bærekraftige læringsferdigheter er et planleggings- og designverktøy som:

- Kartlegger viktige bærekraftskompetanser
- Kobler dem til læringsmål

Samsvarer metoder, aktiviteter og forventede resultater

Hvordan det støtter planlegging:

- Hjelper med å definere hvilke ferdigheter en aktivitet utvikler
- Sikrer balanse mellom kunnskap, ferdigheter og holdninger
- Gjør bærekraftslæring bevisst og synlig
- Støtter sammenheng på tvers av programmer og prosjekter
- Hva er rubrikken for bærekraftige læringsferdigheter, og hvordan kan den støtte evaluering?

Rubrikken for bærekraftige læringsferdigheter er et vurderings- og refleksjonsverktøy som:

- Beskriver fremdriftsnivåer for bærekraftskompetanser
- Støtter selv vurdering, fagfelle vurdering og tilbakemeldinger

Gjør læringsutbytte observerbare og målbare



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



Hvorfor ferdighetsnettene for bærekraftig læring?

Kan det motivere skoler og ungdomsorganisasjoner til å se på og bli kjent med den kommende EU-loven om kvalitetsjobber? «Forenkle og legge til rette for anerkjennelse av ferdigheter og kvalifikasjoner i hele EU.» Dette kan bidra til å sette det i kontekst av:

- Livslang læring
 - å ha en jobb
 - Vei for/følelse av uavhengighet for unge
-
- Flytter evaluering utover oppmøte eller resultater
 - Støtter formativ (læringsorientert) vurdering
 - Hjelper unge mennesker å formulere hva de har lært
 - Gir bevis for anerkjennelse og validering

Rubrikker inkluderer vanligvis:

- Tydelige kompetansebeskrivelser
- Utviklingsnivåer (f.eks. fremadstormende → utviklende → selvsikker → avansert)

Kvalitative indikatorer snarere enn karakterer



Co-funded by
the European Union



4. BYGGE FERDIGHETER FOR BÆREKRAFT



Hvorfor ferdighetsnettet for bærekraftig læring?

Kan det motivere skoler og ungdomsorganisasjoner til å se på og bli kjent med den kommende EU-loven om kvalitetsjobber? «Forenkle og legge til rette for anerkjennelse av ferdigheter og kvalifikasjoner i hele EU.» Dette kan bidra til å sette det i kontekst av:

- Livslang læring
 - å ha en jobb
 - Vei for/følelse av uavhengighet for unge
- Flytter evaluering utover oppmøte eller resultater
 - Støtter formativ (læringsorientert) vurdering
 - Hjelper unge mennesker å formulere hva de har lært
 - Gir bevis for anerkjennelse og validering

Rubrikker inkluderer vanligvis:

- Tydelige kompetansebeskrivelser
- Utviklingsnivåer (f.eks. fremadstormende → utviklende → selvsikker → avansert)

Kvalitative indikatorer snarere enn karakterer



Co-funded by
the European Union



5. ANERKJENNELSE OG VALIDERING AV LÆRING



[Tilbake til indeksen](#)

5.1. Hvordan kan vi anerkjenne og validere bærekraftsferdighetene unge mennesker tilegner seg gjennom programmene våre?

Introduksjon: Lære merkesystemet ved å gjøre det

Merker kan være et kraftig verktøy for å validere ferdighetene og kompetansene unge mennesker utvikler i løpet av læringsreisen. For at merker virkelig skal ha verdi, er det imidlertid viktig at elevene forstår hvordan systemet fungerer og føler seg trygge på å bruke det. Derfor anbefales det på det sterkeste å aktivt involvere unge mennesker i prosessen med å bli kjent med og jobbe med merker helt fra starten av.

En praktisk og effektiv måte å gjøre dette på er gjennom læring gjennom å gjøre. I stedet for bare å forklare merkesystemet, lag et «øvelsesmerke» i Badgecraft som lar dere utforske prosessen sammen i et klasserom. Dette gir unge mennesker muligheten til å oppleve hvert trinn i å kreve et merke i et trygt og veiledet miljø.

Tenk nøye gjennom kravprosessen og gå gjennom den trinn for trinn som en gruppe.



Co-funded by
the European Union



5. ANERKJENNELSE OG VALIDERING AV LÆRING



[Tilbake til indeksen](#)

5.1. Hvordan kan vi anerkjenne og validere bærekraftsferdighetene unge mennesker tilegner seg gjennom programmene våre?

Bruk dette øyeblikket til å forklare hva som forventes: hvordan man forstår kriteriene, hvordan man fremlegger bevis og hva som trengs for å lykkes med å oppnå et merke. Sørg for å inkludere en oppgave i dette øvelsesmerket som krever at deltakerne laster opp bevis. I praksis er dette ofte et av de mer utfordrende trinnene for unge mennesker, så det er svært verdifullt å ta seg tid til å øve på det.

For å øke engasjementet, gjør treningsmerket morsomt og tiltalende. Et lekent eller humoristisk merke kan senke terskelen og motivere unge til å delta aktivt. Vurder å lage noe muntert – for eksempel et morsomt eller kreativt merke som oppmuntrer til nysgjerrighet og glede. Å bygge inn et element av moro hjelper elevene å føle seg mer komfortable og øker viljen deres til å fortsette å jobbe med merkesystemet.

Ved å introdusere merker på denne interaktive og tilgjengelige måten, legger du et sterkt grunnlag for meningsfull læring og anerkjennelse av ferdigheter.



Co-funded by
the European Union



5. ANERKJENNELSE OG VALIDERING AV LÆRING



[Tilbake til indeksen](#)

5.1. Hvordan kan vi anerkjenne og validere bærekraftsferdighetene unge mennesker tilegner seg gjennom programmene våre?

Åpne merker er:

- Digitale legitimasjonsbevis som anerkjenner ferdigheter, prestasjoner eller kompetanser
- Verifiserbar, bærbar og delbar på nett
- Basert på åpne standarder

Hvert merke inkluderer:

- Den utstedende organisasjonen
- Tydelige kriterier
- Bevis på læring
- Dato og gyldighet

Implementeringstrinn:

- Definer bærekraftskompetanser og læringsutbytte
- Design av merketyper (f.eks. «Bærekraftstilrettelegger», «Grønn prosjektleder»)
- Sett transparente kriterier og beviskrav
- Velg en merkeplattform



Co-funded by
the European Union



5. ANERKJENNELSE OG VALIDERING AV LÆRING



5.1. Hvordan kan vi anerkjenne og validere bærekraftsferdighetene unge mennesker tilegner seg gjennom programmene våre?

- Opplære ansatte i vurdering og utstedelse
- Hva er organisasjonens rolle i utstedelse og administrasjon av åpne badges?

Organisasjonen fungerer som:

- Utsteder av merke (kvalitet og troverdighet)
- Læringsdesigner (tydelige resultater og kriterier)
- Vurderingsperson (rettferdig og transparent validering)
- Vokter av standarder (konsistens og etikk)

Dette krever intern samordning og tydelige prosedyrer.



Co-funded by
the European Union



5. ANERKJENNELSE OG VALIDERING AV LÆRING



5.3 Hvilken prosess bør unge mennesker følge for å få et åpent badge?

Typisk prosess:

1. Deltakelse i læringsaktiviteter
2. Refleksjon over læringsutbytte
3. Innsamling av bevis (prosjekter, porteføljer, tilbakemeldinger)
4. Selv- eller fagfelleevaluering ved hjelp av en rubrikk
5. Gjennomgang og validering av tilrettelegger
6. Utstedelse og deling av merkelapper

Denne prosessen forsterker eierskap til læring.



Veiledning for bruk av
badgesystemet

LOOK!



Co-funded by
the European Union



6. ORGANISATORISK IMPLEMENTERING



[Tilbake til indeksen](#)

6.1 Hvordan kan en organisasjon integrere ikke-formelle læringsmetoder med fokus på bærekraft?

En organisasjon kan jobbe på ulike nivåer for å implementere den ikke-formelle læringsprosessen internt. Nedenfor er et sammendrag av trinn en organisasjon kan implementere:

Strategisk nivå

- Integrer bærekraft og NFL i oppdrag og verdier
- Samsvar med langsiktige organisasjonsmål

Operasjonelt nivå

- Tilpasse programdesign og metoder
- Fordel ressurser og ansvar

Kulturelt nivå

- Fremme læring, refleksjon og deltakelse
- Oppmuntre til eksperimentering og innovasjon



Co-funded by
the European Union



6. ORGANISATORISK IMPLEMENTERING



6.2. Hvilke strukturer, opplæring eller ressurser er nødvendige for å skalere opp bærekraftsopplæring internt?

Strukturer

- Tydelig bærekrafts- og læringsstrategi
- Interne arbeidsgrupper eller koordinatore
- Lærings- og kvalitetsrammeverk

Opplæring

- Trening av tilretteleggere i NFL-metoder
- Bærekraftskompetanse for alle ansatte
- Vurderings- og valideringstrening

Ressurser

- Aktivitetsdatabaser og verktøysett
- Refleksjons- og evalueringsverktøy
- Digitale plattformer for merker og portefølje





VEDLEGG 1



[Tilbake til indeksen](#)

Tiltak som en organisasjon bør følge

A. Intern vurdering

- Innledende revisjon: Hva er din nåværende tilnærming til læring?
- Kartlegg eksisterende ressurser (f.eks. ansatte med erfaring innen tilrettelegging eller uformelle metoder)

B. Definer en felles visjon

- Gjennomføre deltagende møter med ansatte, ungdom og interessenter
- Lag en intern policy eller et visjonsdokument om transformativ og bærekraftig læring

C. Opplæring av ansatte og kapasitetsbygging

- Tilby opplæring i NFL/IL-metoder, tilrettelegging og bærekraft
- Introduser refleksjonsverktøy (f.eks. læringsjournaler, debriefingpraksis)



Co-funded by
the European Union



VEDLEGG 1



Tiltak som en organisasjon bør følge

D. Revidere styringsstrukturer

- Integrer NFL/IL og bærekraftsmål i viktige strategiske dokumenter (f.eks. visjon, læreplan, retningslinjer)
- Tenk nytt om lederskap og beslutningsmodeller (mot mer inkluderende, horisontale modeller)

E. Integrer bærekraftsprinsipper

- Tilpasse utdanningsaktiviteter til bredere bærekraftsmål (f.eks. bærekraftsmål, klimahandling, sosial inkludering)
- Fremme læring som oppmuntrer til kritisk tenkning og langsiktig sosial og miljømessig påvirkning





VEDLEGG 2



Tips og triks fra pilotene som ble utført

Takket være pilotprosjektene som er gjennomført, deler vi noen forslag og råd som vi tror kan være nyttige for en organisasjon som har til hensikt å eksperimentere med ikke-formelle læringsaktiviteter med unge mennesker.

- Husk å inkludere muligheter for å støtte og forberede lærerne på hvordan de kan reflektere over læring under og etter aktiviteten.
- Husk å snakke om valideringssystemet (merker) fra starten av aktiviteten, slik at de involverte ungdommene forstår alle sammenhengene knyttet til aktiviteten og den endelige anerkjennelsen.
- Gi lærerne tid og mulighet til å reflektere over hva de har gjort og hvordan de kan fortsette.



Co-funded by
the European Union



VEDLEGG 2



Tips og triks fra pilotene som ble utført

- Planlegg møter for å bli godt kjent med gruppen og bygge opp lojaliteten deres til aktiviteten.
- Vurder god, realistisk tid til å fullføre aktivitetene.
- Vurder å skrive ut en papirversjon av merkene.



Co-funded by
the European Union



VEDLEGG 2



Tips og triks fra pilotene som ble utført

Indikasjon av tiden som kreves for å jobbe med merker:

1. Minst 4 timer for grunnleggende forståelse av Badgecraft, og vil inkludere:
 - forstå hva merker er
 - Navigering på plattformen og se eksempler
 - Ser på ferdige eksempler på kurs eller læringsstier
 - Forstå konsepter som aktiviteter, kriterier, bevis og merker
2. Å lage en enkel oppsett som testing vil ta en arbeidsdag:
 - oppretter et enkelt kurs eller en læringssti
 - Lag 3–6 aktiviteter i starten
 - Kobler aktiviteter til ett eller flere merker
 - Tester hvordan man leverer bevis og mottar merker
3. Test implementeringen av aktiviteten:
 - å prøve det ut med en klasse eller gruppe
 - Justering av kriterier (for strenge? uklare?)
 - Forklaring av hvordan systemet fungerer
 - Tid for tilbakemelding og evaluering



Co-funded by
the European Union



VEDLEGG 2



Tips og triks fra pilotene som ble utført

- Planlegg møter for å bli godt kjent med gruppen og bygge opp lojaliteten deres til aktiviteten.
- Vurder god, realistisk tid til å fullføre aktivitetene.
- Vurder å skrive ut en papirversjon av merkene.



Co-funded by
the European Union