



IO3
Priručnik za provođenje
programa usavršavanja

SADRŽAJ

DIO I : UVOD.....	2
STRUKTURA DOKUMENTA	3
SVRHA I KONCEPT ENGAGE PROGRAMA USAVRŠAVANJA	3
CILJNE SKUPINE I KRAJNJI KORISNICI	5
DIO II: SMJERNICE ZA PLANIRANJE I IMPLEMENTACIJU PROGRAMA USAVRŠAVANJA	6
1) PREMISE	6
2) CILJEVI PROGRAMA USAVRŠAVANJA	8
3) ISHODI UČENJA PROGRAMA USAVRŠAVANJA.....	8
4) STRUKTURA PROGRAMA USAVRŠAVANJA	10
4A) Područje obuke / treninga.....	10
4B) CIKLUS PLANIRANJA.....	19
4C) Učenje kroz rad	20
5) PLANIRANJE PROGRAMA USAVRŠAVANJA	20
5A) Omjer sastanaka licem u lice I samostalnog online učenja	20
5B) Sadržaj i resursi za samostalno online učenje.....	22
6) PRIMJER DETALJNOG PLANIRANJA SESIJE ZA OBUKU LICEM U LICE	30
7) EVALUACIJA I MONITORING PROGRAMA USAVRŠAVANJA	32
DIO III: METODE I MATERIJALI	36
1) METODE PROGRAMA USAVRŠAVANJA	36
2) MATERIJALI I PRIJEDLOZI ZA AKTIVNOSTI	38
a) Aktivnost – brodolomac, probijanje leda.....	38
b) Radionice za izgradnju vještina I znanja	38
c) Individualne aktivnosti	41
d) Evaluacijske aktivnosti	41

DIO I: UVOD

STRUKTURA DOKUMENTA

Kako bi se olakšalo čitanje i planiranje Programa usavršavanja, njegova je struktura prikazana u nastavku. Ovaj program je podijeljen u tri dijela.

Svrha prvog dijela je pozicionirati Program usavršavanja u kontekstu projekta Engage i omogućiti korisnicima da razumiju cilj projekta u okviru programa Erasmus +. Ovaj dio sadrži reference na migracijsku situaciju u Europi, na izazove na koje su projektni partneri odlučili odgovoriti i na ciljnu skupinu kojoj je ovaj Program usavršavanja namjenjen.

Drugi dio je središnji i operativni dio programa. On daje jasne smjernice o tome kako riješiti i provesti planski aspekt Programa usavršavanja. U tom pogledu prikazane su slijedeće točke planiranja: krug planiranja, usavršavanje i metodologija. Slijedeći trenutne trendove izgradnje fleksibilnosti u učenju, izbor sadržaja i aktivnosti potrebnih za postizanje ciljeva i ishoda definiranih za svako područje prepušten je treneru. Ova sloboda omogućuje treneru da se prilagodi stvarnim potrebama svake skupine sudionika. Ovim pristupom željeli smo ponuditi jedinstven i održiv program s fleksibilnim i prilagodljivim rezultatima.

Kako bi ponudili podršku voditeljima tečaja, posebno onima koji će se naći u ovoj ulozi po prvi puta, treći dio nudi sažetak prijedloga za moguće sadržaje i aktivnosti koje se mogu održati tijekom programa usavršavanja. Sadržaj i aktivnosti su podjeljene na manje djelove ovisno u kojim se fazama obuke koriste: u uvodnoj fazi (motivacijske aktivnosti), u centralnom dijelu (grupne i individualne aktivnosti za izgradnju znanja i vještina) i u završnoj fazi (aktivnosti za evaluaciju).

U razvoju ovog programa usavršavanja, željeli smo koristiti koncept informalnog učenja s obzirom da se ustanovilo da je to najpogodniji oblik učenja za ciljne grupe. Informalno učenje je postojalo oduvijek kao oblik učenja u životnom iskustvu pojedinca. Temeljni element informalnog učenja su spontanost i neusiljenost kao i doza nepredvidljivosti. Danas je više nego ikada očito da pojedinac konstantno uči, a ne samo unutar formalnog konteksta. Učenje je temeljna potreba ljudskog bića u tom ga smislu treba podupirati. Svi elementi se ne mogu planirati i zato dolazi do potrebe za programiranjem,

SVRHA I KONCEPT ENGAGE PROGRAMA USAVRŠAVANJA

Kako je i navedeno u prijavnom obrascu, ovaj Program usavršavanja stavlja naglasak na moderni pristup učenju i propitivanju, povećavajući vijednost danas svepristunijeg online učenja i stvaranja neformalnog okruženja za učenje.

Stoga će edukatori za odrasle i radnici koji pružaju podršku migrantima koji će podržati migrantice da završe nastavni plan za Integracijskog vođu, te kako korisitit online alate, biti podržani ovim Programom za rad u online okruženju.

Program bi isto tako trebao služiti edukatorima odraslih kao podrška kod pomoći odraslima sa posebnim potrebama kao što je nizak stupanj jezičnih komeptencija u zemlji domaćinu, manjak iskustva u formalnom obrazovanju, manjak IT kompetencija, te manjak samopouzdanja u razumijevanju same obuke – TRENINGA.

Svaka grupa, osim spomenutih potreba, imati će jednu vrlo specifičnu potrebu povezanu sa kulturalnom pozadinom polaznika i zemlje domaćina. Posebna pozornost mora se dati načinu na koji će se ove kulturološke pozadine susresti i međusobno uskladiti.

Ovaj program sastavljen je na način da edukatorima pruži smjernice za planiranje aktivnosti sa svojim interesnim skupinama u njihovim zemljama i gradovima prebivališta. Primarni cilj je poštivanje specifičnosti svakog partnera i subjekata uključenih u proces - --- s posebno jasnim načelom poštivanja kulturnih različitosti. Sama struktura biti će objašnjena u drugom dijelu (II.). Zajednički element svih dijelova je cilj koji se želi postići, a to je jačanje osobnih kompetncija migrantica i omogućavanje da postanu integracijski vođe.

Povećanje broja migranata i njihove mobilnost u Europi je stvarnost koja se neprestano razvija. Starenje europskog stanovništva osigurati će da se migracijski tok u Europu nastavi ravnomjernim ritmom u mnogim godinama u dolasku. Uspješna integracija migrantskih zajednica u građanski i politički život ključna je za postizanje kohezivnog i uključivog društva u Europi.

ENGAGE projekt prepoznaje potrebu za novim pristupom pružanja podrške integraciji migranata. Zbog toga je projekt Engage više usmjeren na integraciju migranata kroz obrazovanje i uspostavljanje novog profila integracijskog vođe, što bi se moglo shvatiti i kao kulturnog posrednika. Središnji dio ovog novog pristupa je razvoj intelektualnih outputa projekta:

- IO1) Kurikulum za Integracijskog vođu
- IO2) Digitalni Alati Integracijskih Resursa
- IO3) Program Usavršavanja
- IO4) Portal E-učenje i Digitalni Alati
- IO5) Dokument Smijernica

Kako bi postigli ovaj cilj, projektni partneri bili su predani formuliranju, strukturiranju i pilotiranju novog, prilagođenog kurikulumu za integraciju, kao i paketa fleksibilnih i prilagodljivih resursa za obuku koji će pomoći edukatorima odraslih da ostvare svoje integracijske ciljeve i podrže nove integracijske vođe.

Kao i u svakom drugom Programu usavršavanja, oni se moraju što više prilagoditi potrebama i očekivanjima ciljne skupine. Ovaj Program usavršavanja je razvijen na načelima aktualnosti i održivosti sadržaja i predložene metodologije.

Sadržaj je odabran prema drugim intelektualnim outputima razvijenim u okviru projekta Engage - **kurikulum integracijskog vođe i digitalni alat integracijskih resursa**. Za metodologiju smo koristili pristup učenju kroz rad. David A. Kolb pionir je ideje iskustvenog učenja, učenja kroz promišljanje o onome što je učinjeno u kojem je fokus na individualnom procesu učenja.

Drugi aspekt inovacije unutar ovog kurikulumu je sklonost **neformalnim i informalnim** modelima učenja nad modelom formalnog učenja. Vjerujemo da će aktivnosti i ciljevi koje treba ostvariti imati bolji učinak na ciljnu skupinu i krajnje korisnike ako se koristi **neformalni i informalni model**. Posebna će se pozornost posvetiti odabiru okruženja u kojem će se provoditi usavršavanje, pri čemu se prednost daje okruženjima karakterističnim za društveni i kulturni kontekst grada / regije u odnosu na tradicionalne učionice. Iako treneri moraju biti osjetljivi na potrebe učenika i prilagoditi svoje poučavanje određenom trenutku i kontekstu, oni ipak trebaju okvir na kojem će se temeljiti sadržaj. Pokazalo se da je teško i ponekad proturječno ugraditi elemente neformalnog i informalnog učenja u program obuke budući da je programiranje prerogativ formalnog sustava, dok se neformalno učenje odvija u kontekstu koji je spontan, povremeno, teško predvidljiv, i stoga ne može se planirati i kontekstualizirati.

1. CILJNE SKUPINE I KRAJNI KORISNICI

Program usavršavanja je konstruiran za dvije različite ciljne skupine:

- edukatori za odrasle i radnici u organizacijama za podršku migranata koji će sudjelovati u stručnom usavršavanju
- žene migrantice koje imaju potencijal istupiti kao integracijski vođe u svojim zajednicama

U modernom društvu, uloga edukatora se kontinuirano prilagođava. S druge strane, uloga integracijskog vođe postaje sve prisutnija i nužnija, posebno u područjima s visokim stopama useljavanja.

Trener koji provodi ovu vrstu usavršavanja ima dvije glavne uloge, budući da je moderator i voditelj procesa učenja.

Trener kao moderator mora znati:

- potrebe ciljne skupine,
- pozadinu svakog člana ciljne skupine.

Trener kao voditelj procesa učenja mora znati :

- slušati i razumjeti učenike i koristiti interakciju u procesu učenja
- motivirati i uključivati učenike u aktivnosti učenja
- stvoriti i održavati pozitivnu i poticajnu atmosferu učenja/rada

- koristiti društveno i prirodno okruženje kao povoljnu i moćirajuću klimu za učenje
- pratiti dinamiku grupe
- pratiti razvoj vještina učenika

Tko je *Integracijski vođa*?

U modernom društvu, ovo je profil koji je isto tako povezan sa radnim i poslovnim okruženjem. Integracijski vođa u ovom je kontekstu je glavni, svakodnevni upravitelj odgovoran za koordinaciju, planiranje, rješavanje problema i implementaciju svih zahtjeva kako bi se postigla integracija i poslovni rezultati. Ovo je velik zadatak i vrlo pogrešno shvaćena uloga.

Ovo je osnovna i ključna važna uloga posvećena postizanju poslovnih rezultata postavljenih od strane firme, postavljanju glavnih ciljeva i donošenju ključnih odluka.

Referirajući se na kontekst migranata, integracijski vođa smatra se posrednikom između članova vlastite „zajednice“ podrijetla i društvene i kulturne zajednice zemlje u kojoj trenutno žive. Kao i u svakom drugom kontekstu, uključujući i kontekst migracije, integracijski vođa mora biti osposobljen da:

- **Upravlja kaosom** tako što služi kao glavna svakodnevna kontaktna točka za sve vezano uz integraciju i uspostavljanje cjelokupnog procesa integracije, mehanike i protokola koje će slijediti svi sudionici i izvršitelji.
- **Ubrazava proces** tako što pomaže uključenim članovima da upravljaju tempom integracije te potiče pravovremene odluke o ključnim pitanjima te pruža istinsku odgovornost za akcijske stavke i rokove.
- **Gradi uspjeh** kontinuiranim pružanjem fokusa i usmjerenja na ono što je najvažnije, te traženje i isticanje najboljih praksi ili potencijalnih isključenja koja bi mogla uništiti vrijednost ili stvoriti rizik.
- **Osobno pokrene promjenu** tako što su izravno i načelno uključeni u predmet glavnih problema tako da ova uloga pomaže upravljati “bijelim prostorom” i ovisnostima putem identificiranja problema, a zatim koordiniranjem i komuniciranjem rješenja svima uključenima.

DIO II: SMJERNICE ZA PLANIRANJE I IMPLEMENTACIJU PROGRAMA USAVRŠAVANJA

1) PREMISE

Formalno učenje je obrazovanje koje se obično izvodi od strane obučanih nastavnika na sustavan način unutar škole, visokoškolske ustanove ili sveučilišta. To je jedan od tri oblika učenja definiranih od strane OECD-a, drugi oblik je informalnog učenja, koje se obično odvija prirodno, kao dio neke druge aktivnosti, i neformalno učenje, koje

uključuje sve ostalo, kao što su sportske edukacije koje pružaju ne obrazovani nastavnici bez formalnog kurikuluma.

Istraživanje je pokazalo da 70-80% svih učenja dolazi u obliku informlanog učenja; međutim, čini se da je uvelike ignorirano u treningu. Neke od karakteristika informalnog učenja:

- nešto što nije previše osviješteno
- dio je dnevne rutine
- samousmjeravajuće je i potaknuto unutarnjom ili vanjskom motivacijom
- može biti spontano, opušteno i nenamjerno

Ljudi uče svaki dan kroz promatranje, gledanje, komunikaciju i slušanje vršnjaka, nadzornika, klijenta, kupaca, dobavljača, kolega, susjeda. Njihovo ponašanje je pod jakim utjecajem takozvanog “*tihog trenera*” grupe, inače poznatog kao kultura organizacije grupe. Koja je vaša kultura poučavanja?

Dok formalno osposobljavanje zahtijeva vrlo strogi sadržaj planiranja koji se može kvantificirati, informalni centri za obuku oko samo-usmjeravajućih motiviranih pojedinaca (polaznika) i trenera - mogu biti nenamjerni, povremeni i neplanski. Programi informalnog učenja pružaju mnogo veću fleksibilnost i za trenera i za učenike, a to je proces uzajamnog učenja. Informalno učenje pripada specifičnom području psihologije i pedagogije jer zahtijeva trenera koji ima znanja i vještine za adekvatno odabiranje metoda za stvaranje sadržaja koji ima smisla za učenike. Ovaj Program usavršavanja opisuje metode aktivnog učenja koje mogu biti smjernica i podrška trenerima u stvaranju sadržaja ovog informalnog / neformalnog treninga. Informalno učenje se često zanemaruje i ne smatra se osobito vrijednom kulturom učenja i podučavanja. Neki istraživači i akademici (premda ne svi!) Imaju mišljenje da je informalno učenje manje vrijedno od formalnog, preskriptivnog učenja (dijelom zbog činjenice da je teško kvantificirati - vjeruju da ako se ne može kvantificirati , nema vrijednost). Ali informalno učenje je ono što nas održava živim, mentalno aktivnim i zainteresiranim za svijet oko nas, kao i naš vlastiti razvoj. Samo zato što se informalno učenje ne može lako kvantificirati ne znači da nije vrijedno – ili bitno za razvoj i rast ljudskih bića.

Ideja je ovdje je da se edukatori odraslih i oni koji rade s migrantima mogu sada postati dio zajedničkog procesa učenja. S obzirom da svi mogu stvoriti resurse za učenje brzo i lako, više se sadržaja može razviti od strane onih koji najbolje razumiju potrebe takvih učenika – migranata. Neformalno i Informalno učenje dozvoljava odraslim edukatorima da podrže učenike u novim okruženjima za učenje (što znači da učenici mogu birati informaciju do koje im je najviše stalo i pristupiti joj ako im treba, radije nego da sjede na masovnim tečajevima gdje im pokrivena tema nije uvijek bitna). Ovi tipovi mogućih okruženja za učenje također su opisani u ovom Programu Usavršavanja. Informalni sadržaj za učenje se također mnogo lakše dijeli i distribuira kroz društvene kanale kao što su Facebook ili Twitter i mnogo prilagodljivije mobilnim mrežama za gledanje u pokretu. Drugim riječima, dobro razvijeni programi informalnog učenja omogućuje učeniku pristup informacijama u bilo koje vrijeme i na bilo kojem mjestu.

Dok su svi modeli učenja dostupni na zahtjev, neformalno i informalno učenje općenito su prikladnije za žene migrante, najviše zbog nedostatka iskustva u pohađanju formalnog obrazovanja. Oni mogu biti imotivirani za učenje zbog trenutne potrebe i želje da znaju kako i što učiniti ili razumjeti nešto što je važno za njihovu budućnost. Iako postoji uvjerenje da je učenju mjesto u školi ili u učionici s informalnim učenjem nema učionice. Za informalno učenje, svijet je najbolja učionica.

2) CILJEVI PROGRAMA USAVRŠAVANJA

Kako je opisano u I. Dijelu, Engage projekt prepoznaje potrebu za novim pristupima u pružanju podrške migrantima. Središnji dio ovog novog pristupa je pružanje novog, prilagođenog kurikuluma za integraciju i niza fleksibilnih i prilagodljivih resursa za obuku koji će pomoći edukatorima za odrasle kako bi postigli svoje integracijske ciljeve. Posebni ciljevi Programa usavršavanja su :

- razviti prilagođeni i akreditirani nastavni plan za voditelje integracija namijenjen ženama migrantkinjama koji podržava stjecanje ključnih vještina bitnih za njihovu novu ulogu integracijskog vođe u svojim zajednicama,
- razviti Program usavršavanja za edukatore odraslih i trenere u organizacijama za podršku migrantima,
- pomoć u provođenju nastavnog plana i programa za integracijskog vođu,
- razviti kaskadni model integracije u kojem svaki trenirani integracijski vođa angažira najmanje pet migrantkinja u mikro-mreži.

3) ISHODI UČENJA PROGRAMA USAVRŠAVANJA

	Učenici (edukatori, osoblje za podršku migranata) moći će:	
	<ol style="list-style-type: none"> 1) poboljšati vještine i kompetencije u planiranju i razvoju programa obuke prilagođene potrebama grupne obuke. 2) razviti vještine potrebne za postizanje integracijskog vođe odgovornog za planiranje, crtanje, provedbu i pilotiranje procesa integracije migranata 3) planirati, koordinirati i provoditi programe obuke za potporu integraciji drugih migranata 4) razviti i ojačati didaktičke vještine u obrazovanju odraslih i unutar određene ciljne skupine 5) razviti i ojačati opće osobne i prenosive vještine u obrazovanju odraslih i unutar određene ciljne skupine 	
	ZNANJE	VJEŠTINE

	<p>Trener razumije/ zna kako:</p> <ul style="list-style-type: none"> - potrebe ciljne skupine - slušati i razumjeti učenike i interaktivno djelovati u procesu učenja - motivirati i uključiti učenike u aktivnosti - stvoriti i održati pozitivnu i stimulativnu radno/obrazovnu atmosferu - koristiti društveno i prirodno okruženje kao povoljnu i motivirajuću klimu za učenje - prati dinamiku grupe - prati razvoj vještina učenika - osnažiti učenike u transparentnom učenju 	<p>Trener može:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odgovoriti na potrebe i interes učenika kako bi se razvio proces učenja - koristiti sve strategije za motiviranje i uključivanje učenika u aktivnosti učenja - stvoriti dobru i motivirajuću radno/obrazovnu atmosferu -koristiti društveno i prirodno okruženje u učenju i radnim aktivnostima - provjeravati dinamiku grupe - provjeravati i pratiti razvoj vještina učenika - koristiti prikladne alate za rad u interkulturalnoj sredini - razlikovati interkulturalne načine učenja - razumjeti i primijeniti osnovne metode podučavanja odraslih i migranata - odabrati informacije i osigurati strategije za održavanje motivacije učenika - razumijeti proces kulturalne tranzicije u procesu učenja -prepoznati pozitivnu atmosferu za učenje - prepoznati prednosti IT -a u današnjem svijetu - primijeniti potencijal IT-a kao potporu za kreativnost i inovativnost te za osobnu uključenost u društvo i zaposlenje - razlikovati aktivnosti praćenja i evaluacije procesa učenja - samostalno implementirati sadržaj temeljen na potrebama učenika
--	---	---

--	--	--

4) STRUKTURA PROGRAMA USAVRŠAVANJA

Tri su glavna dijela ovog programa:

- područje obuke / treninga
- ciklus planiranja
- metodologija učenja kroz rad

4A) Područje obuke / treninga

Vještine - fleksibilnost - jačanje - odgovornost i autonomija – ključne su riječi ovog dokumenta.

Nakon definiranja ciljeva Programa usavršavanja, potrebne su procedure za utvrđivanje područja nadležnosti i djelovanja. Prvo što treba definirati su vještine i ishodi na kojem čijem razvoju i jačanju sudionici trebaju raditi. Vještine su početna točka programiranja. Važno je definirati vještine koje integracijski vođe žele imati. Ove vještine identificirane su na temelju analize opće uloge integracijskog vođe u zajednici i dio su **područja vještina**.

Vještine se moraju razvijati kroz rad na određenom sadržaju, a u ovom poglavlju objašnjava se kako se **područje sadržaja** identificira i koristi.

Novi element ovog programa je razvoj vještina u kontekstu neformalnog / informalnog učenja. S obzirom na specifičnu ciljnu skupinu sastavljenu od osoba različitih profila, priprema i kulturnog podrijetla, odabran je neformalni / informalni pristup i kontekst samostalnog učenja. Iz tog razloga predlažemo treće područje - **područje okruženja za učenje**.

Imajte na umu da se u planiranju aktivnosti koristi transverzalni pristup. Gore navedene mogućnosti okruženja za učenje predstavljene su kao prijedlozi i mogućnosti. Svaki trener može slobodno birati mjesta i treninge / učenje koje su tipične za lokalno okruženje grada / regije u kojoj se može održati trening i gdje učenici žive / rade / provode svoje vrijeme.

U planiranju i provedbi Programa usavršavanja, trener uglavnom mora koristiti i odnositi se na intelektualne rezultate (outpute) Engage projekta: nastavni plan i program integracijskih vođa (IO1) i digitalni alati za resurse za integraciju (IO2).

**PODRUČJE VJEŠTINA
ZAJEDNICA ZA UČENJE**

ZNANJE	ISHODI
<ul style="list-style-type: none"> - prepoznavanje potreba učenika u interkulturalnom okruženju - rad sa različitostu <ul style="list-style-type: none"> ● Okruženje za učenje ● Formalna učionica ● Poduke na otvorenom ● Društveno i prirodno okruženje koje se koristi kao učionica ● Potrebe učenika/motivacija učenika/radna atmosfera 	<ul style="list-style-type: none"> - upotrebljavati svrsishodne alate u radu u interkulturalnom okruženju - analizirati interkulturalne načine učenja - razvijati vještine učenja na kreativne I inovativne načine - odgovoriti na potrebe učenika i koristiti interakciju za razvoj procesa učenja - razlikovati potrebe učenika/motivaciju učenika i karakteristike pozitivne atmosfere u učenju - stvoriti dobru i motivirajuću atmosferu za učenje i rad

**PODRUČJE VJEŠTINA
MODELI OBRAZOVANJA**

ZNANJE	ISHODI
<ul style="list-style-type: none"> ● Formalno/ne- formalno/informal učenje ● Kurikulum ● Program ● Planiranje 	<ul style="list-style-type: none"> - razlikovati karakteristike formalnog od neformalnog i informalnog učenja - primjeniti sadržaj u specifičnom modelu obrazovanja

PODRUČJE VJEŠTINA METODE PODUČAVANJA	
ZANANJE	ISHODI
<ul style="list-style-type: none"> ● Metode podučavanja (samostalno učenje / učenje temeljeno na istraživanju) ● Interaktivne metode u obrazovanju odraslih i u radu s migrantima ● modeli ● suradničko učenje ● rješavanje problema 	<ul style="list-style-type: none"> - stvaranje mogućnosti za doživljavanje informacija i razmatranje utjecaja temeljnih ideja - create ways to experience information and consider the impact of basing ideas and perspectives on it - korištenje reflektivnih tehnika, kao što je pisanje dnevnika i dijalog - razumjevanje i primijena osnovnih metoda poučavanja odraslih osoba i migranata koristeći samostalno učenje / učenje temeljeno na istraživanju - razumjeti procese kulturne tranzicije u razredu - znati kako učiti i kako učinkovito surađivati - demonstrirati interaktivne metode u obrazovanju odraslih i radu s migrantima - znati kako analizirati interkulturalne načine učenja - usporediti tradicionalne i interaktivne načine učenja

PODRUČJE VJEŠTINA OSOBNE VJEŠTINE	
ZNANJE	ISHODI
<ul style="list-style-type: none"> ● Izgradnja samopouzdanja ● komunikacija ● prenosive vještine ● međuljudski odnosi ● Motivacija odraslih u učenju ● Medijski angažman 	<ul style="list-style-type: none"> - osigurati metode za borbu protiv mentalnih filtriranja u svakom dijelu života - razlikovati samopouzdanje od samopoštovanja - razlikovati strategije za povećanje samopouzdanja i smopoštovanja - organizirati i proizvesti metode za motivaciju, osnaživanje i uključivanje učenika u aktivnosti - razlikovati motivacijske potrebe - procijentati potencijal medijskog angažmana kako bi se potaknulo dublje učenje - razlikovati i primjenjivati medijski angažman - primjeniti kritičko razmišljanje

PODRUČJE VJEŠTINA KOMUNIKACIJSKE VJEŠTINE	
ZNANJE	ISHODI
<ul style="list-style-type: none"> ● Komunikacijske kompetencije na jeziku zemlje domaćina 	<ul style="list-style-type: none"> - Uz pomoć komunikacijskih vještina razlikovati i kombinirati učinkovitu suradnju - suočiti se izazovima komunikacije na drugom jeziku

<ul style="list-style-type: none"> ● Stilovi komunikacije 	<ul style="list-style-type: none"> - prepoznati drugačije stilove komunikacije - predstaviti napredak u slušanju i komunikacijskim vještinama - razumjeti važnost pričanja stranog jezika te razumijevanje da učenje stranog jezika omogućuje uvid u život i razmišljanje drugih ljudi.
---	--

**PODRUČJE VJEŠTINA
DIDAKTIČKE VJEŠTINE**

ZNANJE	ISHODI
<ul style="list-style-type: none"> ● Didaktičke vještine (planiranje/praćenje/evaluacija) ● IT kao didaktički alat 	<ul style="list-style-type: none"> - Razlikovati metode i tehnike planiranja, praćenja i evaluacije procesa učenja - formiranje praćenja grupne dinamike - formiranje praćenja razvoja vještina učenika - prepoznati prednosti IT tehnologije u svakodnevnom životu - oblikovati potencijal IT tehnologija kao potporu nastavnim sadržajima - procijeniti potencijal IT tehnoloških metoda učenja - potencijal IT digitalnih alata kako bi se potaknulo dublje učenje - provođenje digitalnih kompetencija - prepoznavanja kreativnosti i inovacija za osobno uključivanje

	u društvo I zapošljavanje - odabrati i primjeniti interaktivne nastavne (didaktika) metode uz poštivanje rezultata učenja, profila učenika i nastavnog sadržaja
--	---

Trener djeluje kao posrednik u procesu učenja, posebno za specifičnu ciljnu skupinu žena migrantica. Planiranje mora biti strukturirano, ali u isto vrijeme, trener mora biti vrlo fleksibilan i spreman promijenti svoj pristup i aktivnosti kako bi postigao rezultate i ciljeve. Također, treneri moraju biti pristupačni, simpatični i naočiti.

4B) CIKLUS PLANIRANJA

Kako bi se osiguralo da je proces učenja dobro isplaniran, treneri bi trebali imati na umu ciklus planiranja. Svrha općeg ciklus planiranja je pomoć trenerima kako bi razvili znanja i vještine koje su im potrebne kako bi učenici mogli napredovati u učenju.

Korištenjem ovog ciklusa planiranja treneri mogu identificirati sve faze, aktivnosti i zadatke u procesu učenja.

Planiranje učinkovitog učenja započinje ispitivanjem o postignućima učenika kako bi se definirale njihove potrebe za učenjem, a zatim identificiranje znanja i vještina trenera potrebnih za rješavanje tih potreba.

Planiranje je potrebno za formalno učenje i u nastavnom okruženju, ali pogrešno je zaključiti da u neformalnom / informalnom učenju trener nije pozvan da planira proces. Treneri se ne mogu oslanjati isključivo na improvizaciju. Trebaju stvoriti uvjete koji potiču dobru atmosferu učenja, a zatim ostaviti članovima grupe da *slobodno lete i upravljaju svojim osjećajima i željama*. To je proces koji trener mora pripremiti, slijedeći odabrane smjernice. Primjer smjernica koje treneri mogu koristiti su sljedeća pitanja:

PRIMJER PITANJA	ELEMENTI PLANIRANJA	ODGOVORNOST I AUTONOMIJA
ZAŠTO ćemo obaviti aktivnost?	potrebe	- definiranje vrijednosti koja je temeljna za vaš život, za postojanje vaše institucije
ŠTO ćemo postići?	rezultati	- vještine koje će se razviti
KAKO / KADA / GDJE ćemo to učiniti?	planiranje aktivnosti	- metodologija - nastavnički materijali - okruženje za učenje

KOJA SU naša očekivanja?	rezultati	- kvantitativni deskriptori (definiranje razine, entiteta, standarda rezultata)
KAKO SMO POSTIGLI očekivane rezultate?	monitoring i evaluacija	- kvalitativni deskriptori

Svi su međusobno povezani i pitanja koja se odnose na dostupne resurse (vremenska ograničenja, proračunska ograničenja, itd.) također mogu utjecati na ovaj odabir, kao i na različite ciljeve učenja (za razliku od nastavnih ciljeva).

4C) Učenje kroz rad

Imajte na umu da je Kolb sugerirao da je učenje kružni proces i da je najbolje učenje postignuto kada više puta prolazimo kroz cijeli krug. Iskustveno učenje je moćno, ali zahtijeva samoinicijativu, namjeru da se uči i bude aktivan sudionik u učenju, tako da to nije samo teorija.

5) PLANIRANJE PROGRAMA USAVRŠAVANJA

Tablica u nastavku trebala bi biti jednostavan primjer prijedloga za planiranje cjelokupne obuke koja se odnosi na tri područja. Počinje s osnovnim elementima treninga (sposobnost, sadržaj, mjesto), tj. elementima koji zauzvrat određuju izbor metode. Kako bi Program usavršavanja bio dostupniji ciljnoj skupini, predlaže se da se sve aktivnosti provode izvan učionice, u potpuno neformalnom kontekstu. Iz tog razloga, učenje u okolišu smatra se područjem Programa usavršavanja.

Izbor okoline mora se vršiti na temelju dostupnosti i pristupačnosti pojedinih prostora i mjesta na poštovanim lokacijama i biti ciljan na specifične kontekste – stoga ne može biti standardiziran kako bi zadovoljio sve moguće uvjete. Pohađanje tih mjesta/prostora stimulirati će proces uključivanja ciljne skupine u društveni kontekst.

Izbor mjesta odrediti će sadržaj i aktivnosti koje će se održati. Na primjer, ovisiti će o postojanju i dostupnosti konteksta okruženja ako će vještine povezane sa interkulturalnošću biti iznešene u lokalnoj knjižnici ili u dućanu s prehrambenim artiklima. Ono što bi treneri trebali imati na umu da moraju razviti odabrane vještine i sadržajna područja u tom okruženju za učenje.

5A) Omjer sastanaka licem u lice I samostalnog online učenja

SADRŽAJNO PODRUČJE	MJESTO UČENJA - OKRUŽENJE	PLANIRANJE
ŠTO ĆEMO ZNATI?	GDJE ĆEMO SE SASTATI I RADITI?	KOLIKO DUGO ĆEMO RADITI?
Interkulturalna svijest– rad sa različitostću Vrijednosti i kulturalni identitet (O1)	KNJIŽNICA online okruženje	6 sati učenje licem u lice Samoučenje 11.5 sati

Osnaživanje zajednice (O1)	MJESTO ZA SPORTSKE AKTIVNOSTI online okruženje	6 sati učenje licem u lice Samoučenje 10.5 sati
Međuljudske vještine(O1)	MUZEJ online okruženje	6 sati učenje licem u lice Samoučenje 10.5 sati
Građanski angažman (O1)	TRŽNICA I DUĆANI online okruženje	6 sati učenje licem u lice Samoučenje 10.5 sati
Vještine vođenja (O1)	BANKA/POŠTA online okruženje	6 sati učenje licem u lice Samoučenje 10.5 sati
Asertivna komunikacija (O1)	DRUŠTVENE MREŽE	6 sati učenje licem u lice Samoučenje 10.5 sati

Transverzalni pristup trebao bi se koristiti kako bi se postigli ciljevi i razvile vještine nevedene u tablici. Što bi značilo, da se transversalne vještine razvijaju radom u različitim društvenim okruženjima gdje smo i dalje zadržali ulogu trenera kao moderatora. On je tu kao most između onoga što jesmo i onoga što imamo i što težimo da postignemo po pitanju vještina, odgovornosti i samostalnosti.

Kako bi mogli provesti gore navedene aktivnosti, treneri moraju razviti sljedeće vještine (navedene po redoslijedu prioriteta):

1. Osobne vještine
 - izgradnja samopouzdanja i samopoštovanja
2. Komunikacijske vještine
 - komunikacijske kompetencije na jeziku zemlje domaćina
3. Didaktičke vještine
 - monitoring i evaluacija procesa učenja
4. Nastavničke vještine (fokus na metode)
 - samostalno učenje
 - učenje temeljeno na istraživanju

U isto vrijeme, vještine I ishodi biti će razvijeni radom na slijedećim temama:

Zajednica učenja

- potrebe učenika
- motivacija učenika
- radna atmosfera

Modeli obrazovanja

- formalno

- neformalno

5B) Sadržaj i resursi za samostalno online učenje

Prepoznavanje potreba učenika u interkulturalnom okruženju - Rad s različitostima

Kako bi razumjeli, ojačali i razvili kompetencije rada u interkulturalnom kontekstu, sljedeći linkovi služe kao dodatni materijal za učenje i obuku:

- Osobne vrijednosti, uvjerenja i stavovi
https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/CHCAOD402A/chcaod402a_csw/knowledge/values/values.htm
- Zašto je identitet bitan?
<http://criticalmediaproject.org/why-identity-matters/>
- Istražujući svoj kulturološki ledenjak
http://www.differencedifferently.edu.au/defining_identities/part_1a.php
- Tekst: Vrijednosti I uvjerenja
<https://courses.lumenlearning.com/alamo-sociology/chapter/values-and-beliefs/>
- Kulturološke vrijednosti: definicija, primjeri I važnost
<https://study.com/academy/lesson/cultural-values-definition-examples-importance.html>
- Kulturalni identitet
<http://www.commonground.org.nz/common-issues/identity/cultural-identity/>
- Kulturne norme: definicije i vrijednosti
<https://study.com/academy/lesson/cultural-norms-definition-values-quiz.html>
- Razumijevanje dubine i širine "multikulturalnosti"
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/multicultural.html>
- Krugovi mog multikulturalnog bića
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>
- Što je kulturološki šok
<https://barendspsychology.com/culture-shock-stages/>
- Četiri stupnja kulturološkog šoka
<https://medium.com/global-perspectives/the-4-stages-of-culture-shock-a79957726164>
- Migracija, kulturalni gubitak i kulturalni identitet
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414713/>

- Upravljanje migracijom (članak)
<https://immi.se/intercultural/nr8/aghdami.htm>
- Migracija: vježba empatije
<https://serc.carleton.edu/bioregion/examples/65892.html>
- Društveni tabui iz različitih sredina
<https://youtu.be/Q0IbKNFtzH0>
- Jasno kulturalni - stvaranje smisla za kulturalnu komunikaciju: interkulturalne simulacije i vježbe
<http://clearlycultural.com/games-simulations/>
- Igra: Pazi na pukotinu (UNESCO)
<https://www.unric.org/en/latest-un-buzz/28285-mind-the-gap-unesco>
- Putovanje Samija od Grčke do Rumunjske (video)
<http://iamamigrant.org/samis-journey-greece-romania>

Motivacija odraslih učenika

Kako bi razumjeli, ojačali i razvili kompetencije motiviranja odraslih učenika, sljedeći linkovi služe kao dodatni materijal za učenje i obuku:

- Motiviranje odraslih na učenje
http://www.ast.org/uploadedFiles/Main_Site/Content/Educators/Forum_Workshop_Conference_Ed_Presentations/Motivating%20the%20Adult%20Learner.pdf
- Uloga motivacije unutar obrazovanja odraslih
<https://www.linkedin.com/pulse/role-motivation-adult-education-abdulrahman-al-dirbashi>
- Motiviranje odraslih učenika da ustraju
<https://www.nap.edu/read/13469/chapter/5>
- Motiviranje odraslih učenika: Šest metoda za poboljšanje angažmana
<https://www.ispringsolutions.com/blog/motivating-adult-learners-6-methods-for-improving-engagement/>
- Što motivira odrasle na učenje?
<http://www.edosfoundation.com/images/references/Decalogue%20brochure%20DEF.pdf>

- Motivacija u obrazovanju odraslih teorija
<https://mightymustangsutk.weebly.com/motivation-in-adult-education-theory.html>
- Principi obrazovanja odraslih
https://www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf
- Faktori koji utječu na obrazovanje odraslih i motivaciju odraslih učenika (video)
<https://www.youtube.com/watch?v=OUf5bfMVPV0>
- Osam online igrica za inspiraciju studentima
<https://www.fractuslearning.com/students-online-games/>
- Uključivanje odraslih u učenje
<https://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/EngagingAdultLearners.pdf>
- Motiviranje odraslih na sudjelovanje i dosljednost u procesu cjeloživotnog učenja
http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/Cremole_bestpractices.pdf
- Motiviranje migranata: terenski eksperiment o donošenju finansijskih odluka u transnacionalnim kućanstvima
<http://www.nber.org/papers/w19805>
- Tri lekcije o uspjehu arapske poslovne žene Leile Hoteit @ TED (video)
<http://ronedmondson.com/2012/05/taking-initiative.html>

Interaktivne metode u obrazovanju odraslih i radu s migrantima

Sljedeći linkovi služe kao dodatni materijali za učenje i obuku za korištenje interaktivnih metoda s odraslim učenicima, posebno migrantima:

- Otvaranje vrata obrazovanja odraslih za migrante
https://bgzberlin.de/files/r18_opening_doors_to_adult_education_for_migrants_hohe_aufloesung.pdf
- Odrasli migranti: integracija i obrazovanje
<https://rm.coe.int/1680306f0b>
- Ja sam migrant

<http://iamamigrant.org/>

- Uključivanje izbjeglica kroz neformalno obrazovanje 2017

<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1155216/FULLTEXT01.pdf>

- Migracija i obrazovanje odraslih: učenje i otpor društvenih pokreta u Velikoj Britaniji

<https://core.ac.uk/download/pdf/33982612.pdf>

- Obrazovanje imigranata u liberalnim ustanovama za obrazovanje odraslih 2010

https://www.oph.fi/download/140724_immigrant_education_in_liberal_adult_education_institutions_2010.pdf

- Migracije, zajednice i cjeloživotno učenje

http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=202

- Kritička analiza iskustava učenja među migranticama

https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Fursova_No_2_013_3.pdf

- Poučavanje odraslih polaznika: ledolomci - Open2Study (video)

https://www.youtube.com/watch?v=nqeKgUSwN_8

- Susret s ledolomcem (video)

<https://www.youtube.com/watch?v=KVM2i1eNQpU>

- Deset velikih pitanja za ledolomce (video)

<https://www.youtube.com/watch?v=j-VHMIVsnjY>

- Obrazovanje odraslih u manje od 3 minute (video)

<https://www.youtube.com/watch?v=8lvkJhXnEZk>

- Zabavne i kreativne aktivnosti u obrazovanju odraslih

<http://hosted.jalt.org/lifelong/journal/2013b/2013b-2-Erdelyi.pdf>

- Vrijeme je da učenje postane ponovno zabavno.. Čak i za odrasle

<https://www.edutopia.org/blog/make-learning-fun-for-adults-carl-hooker>

- Ovladavanje internetskim osnovama u 6 tjedana uz Kahoot!

<https://kahoot.com/blog/2018/09/20/mastering-internet-basics-with-kahoot/>

- Sedam online alata za izradu prilagođenih igara za učenje (nije potrebno kodiranje!)

<http://blog.whoosreading.org/make-learning-games/>

- Umire Darfur (video)

<https://vimeo.com/66974401>

- Umire Darfur (igra)

<http://www.gamesforchange.org/game/darfur-is-dying/>

Atmosfera za učenje

Sljedeći linkovi služe kao dodatni materijal za učenje i obuku o atmosferi za učenje:

- Stilovi učenja: razumijevanje kako učite (videozapis)

<https://www.mindtools.com/mnemlsty.html>

- Kako stvoriti pozitivnu atmosferu u razredu

<https://education.gov.gy/web/index.php/teachers/tips-for-teaching/item/1799-how-to-create-a-positive-classroom-atmosphere>

- Atmosfera u učionici odražava kvalitetu učenja

http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_195104_dalton.pdf

- Što čini dobro okruženje za učenje

<https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>

- Karakteristike visoko učinkovitog okruženja za učenje

<https://www.teachthought.com/learning/10-characteristics-of-a-highly-effective-learning-environment/>

- Izgradnja studentskog angažmana: atmosfera u učionici

<https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/building-student-engagement-classroom-atmosphere/>

- Pozitivna okruženja za učenje (videozapis)

<https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/positive-learning-environments-illustration-of-practice>

- Okruženje: Obrazovanje odraslih - Stvaranje okruženja koje podržava obrazovanje odraslih

<https://www.virtuallabschool.org/management/learning-environments/lesson-2>

IKT u našem svakodnevnom životu

Sljedeći linkovi služe kao dodatni materijali za učenje i obuku o korištenju IKT-a:

- Važnost informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) u našem svakodnevnom životu
<https://pcdreams.com.sg/importance-of-information-and-communications-technology-ict-in-our-daily-life/>
- Što je IKT i zašto je to važno u današnjem svijetu?
<http://www.techproject.com.au/what-is-information-and-communications-technology-ict-and-why-is-it-important-in-todays-world/>
- Informacijska tehnologija u našem svakodnevnom životu
<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/progress-of-information-technology.php>
- Važnost digitalne tehnologije u životu
<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/the-importance-of-digital-technology-in-life-information-technology-essay.php>
- Podučavanje i učenje u digitalno doba, obrazovni esej
<https://www.ukessays.com/essays/education/teaching-and-learning-in-the-digital-age-education-essay.php>
- Odrasli učenici i IKT: Interventna studija u Velikoj Britaniji
https://www.researchgate.net/publication/226248589_Adult_learners_and_ICT_An_intervention_study_in_the_UK
- Korištenje tableta za učenje kod nepismenih odraslih migranata: Rezultati eksperimenata u Pijemontu i Emilia Romagna
<https://www.degruyter.com/downloadpdf/books/9783110477498/9783110477498048/9783110477498-048.pdf>
- Sedam načina primjene tehnologije na obrazovanje izbjeglica
<https://www.devex.com/news/7-ways-to-apply-tech-to-refugee-education-87809>
- Šest strategija eLearninga za razvoj dubljih vještina učenja

<https://elearningindustry.com/6-elearning-strategies-develop-deeper-learning-skills>

- Ja sam migrant - Joory (video)

<http://iamamigrant.org/joory-0>

Praćenje i evaluacija procesa učenja

Sljedeći linkovi služe kao dodatni materijal za učenje i obuku o praćenju i evaluaciji procesa učenja:

- Izrada učinkovitog praćenja i evaluacije obrazovnih sustava za 2030. godinu: Globalna sinteza politika i praksi

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/me-report.pdf>

- Praćenje i evaluacija u obrazovanju

http://www.academia.edu/4942025/Monitoring_and_Evaluation_in_Education

- Vodeća načela i prakse za praćenje, evaluaciju i učenje

<https://www.packard.org/wp-content/uploads/2017/05/Monitoring-Learning-and-Evaluation-Guiding-Principles.pdf>

- Postati samo-upravljajući učenik: Pregled

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15430421tip4102_2?journalCode=htip20

- Razvijanje okvira za praćenje i evaluaciju programa zapošljavanja mladih i žena (video)

<https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/youth-employment/developing-monitoring-and-evaluation-m-e-framework>

Praćenje i vrednovanje razvoja vještina učenika

Sljedeći linkovi služe kao dodatni materijali za učenje i obuku o praćenju i vrednovanju razvoja vještina učenika:

- Što su vještine učenja? (video)
- <https://k12.thoughtfullearning.com/FAQ/what-are-learning-skills>
- Razvoj vještina učenja(video)
- <https://www.coursera.org/lecture/ell-lesson/developing-learning-skills-ubfYm>
- Izrada strategije tečaja za samostalnost učenika
- <https://academic.oup.com/eltj/article-abstract/49/3/219/468399>
- Vještine i kompetencije 21. stoljeća za učenike novog tisućljeća u zemljama OECD-a
- <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2529>

Vještine učenja i razvoj sposobnosti učenja

- <http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Publications/Systematicreviews/Learningskillsandthedevelopmentoflearning/tabid/1851/Default.aspx?tabid=273>
- Razvoj vještina za svih: Pregled iz Engleske
- <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/building-skills-for-all-review-of-england.pdf>
- Izgradnja vještina za sve: Pregled Finske
- <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Finland.pdf>

6) PRIMJER DETALJNOG PLANIRANJA SESIJE ZA OBUKU LICEM U LICE

Za one kojima je potrebna dodatna podrška, slijedi primjer standardne lekcije koja se može koristiti. Navedeni primjer prilagođen je sesiji od 180 minuta (uključujući pauzu od 15 minuta)

Datum:

Vrijeme trajanja: 180 minutes

Ishod:

Tema:

Mjesto:

Metoda:

Vrijeme	Vrsta aktivnosti	Ishodi
20'	Brodolomac	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener zna i razumije kako može potaknuti učenike da duboko razmišljaju i slušaju druge ljude. 2. Trener može bolje upoznati svoju skupinu. 3. Trener je u stanju potaknuti učenike na sudjelovanje i angažiranje u aktivnosti.
20'	Protok ideja (brainstorming) - razmišljanja o temi dana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener zna kako potaknuti učenike da razmisle o svojim iskustvima sa radionica. 2. Trener može potaknuti grupnu koheziju kroz protok ideja. 3. Trener je sposoban primijeniti ovu tehniku u rješavanju problema.
30'	<p>Odluka o aktivnosti koju će grupa poduzeti</p> <p>Kratki teorijski uvod, prikaz ključnih riječi</p> <p>1. aktivnost</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener može upravljati grupom učenika. 2. Trener može surađivati s učenicima 3. Trener je sposoban donositi odluke.
45'	<p>Rad na temi dana</p> <p>Radionica / grupna aktivnost, rad u parovima</p> <p>Razmišljanje o rezultatima</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener zna kako, verbalno i neverbalno, učinkovito komunicirati s učenicima.. 2. Trener može podržati učenike u procesu učenja. 3. Trener je sposoban razvijati aktivnosti i sudjelovati u aktivnostima s učenicima.
15	Razmišljanje o rezultatima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener zna kako napraviti popis zaključaka grupe. 2. Trener može upravljati različitim mišljenjima učenika. 3. Predavač može sažeti zaključke skupine.
15'	Odmor	

30'	Odluka o aktivnosti koju će grupa poduzeti Kratki teorijski uvod, prikaz ključnih riječi 2. aktivnost	1. Trener može upravljati grupom učenika. 2. Trener može surađivati s učenicima.. 3. Trener je sposoban donositi odluke.
45'	Rad na temi dana Radionica / grupna aktivnost, rad u parovima	1. Trener zna kako, verbalno i neverbalno, učinkovito komunicirati s učenicima.. 2. Trener može podržati učenike u procesu učenja. 3. Trener je sposoban razviti aktivnosti i sudjelovati u aktivnostima s učenicima.
15'	Dijeljenje rezultata	

Za sadržaj koji će se koristiti za aktivnosti s učenicima, molimo pogledajte Dio III dokumenta.

7) EVALUACIJA I MONITORING PROGRAMA USAVRŠAVANJA

Trener treba osigurati da aktivnosti koje su u tijeku budu odrađene I prema unaprijed utvrđenom rasporedu. Trener treba pratiti:

- ▶ hoće li planirani sadržaj ostvariti svoju svrhu i ostvariti željene koristi
- ▶ ispunjavaju li se ciljevi i ciljevi izvedbe
- ▶ faktori koji mogu utjecati na ishod
- ▶ je li strategija uspješna, a ako ne, razlozi zbog kojih je neuspješna (uključujući procjenu prikladnosti pretpostavki napravljenih na početku)
- ▶ koliko su konkretni ishodi uspješni ili se koriste u praksi
- ▶ jesu li ostvarene koristi, a ako ne, dati preporuke za buduće djelovanje.

Za ovaj dio obuke preporučuje se vođenje razgovora sa sudionicima na temelju ulaznih pitanja kao što su:

- ▶ Kakve veze ova aktivnost ima s vašim radom / životom / problemom?
- ▶ Kakve to ima veze s vašim vrijednostima?
- ▶ Kakve to ima veze s kontekstima u kojima živite?
- ▶ U okviru problema koji smo identificirali, što vam je stvarno važno?
- ▶ Zašto?
- ▶ Što želim da učenici uče / razvijaju?

- ▶ Što želim učiti / razvijati?

Evaluacija je sustavno određivanje zasluga, vrijednosti i značaja subjekta, koristeći kriterije kojima upravlja skup standarda.

U ovom kontekstu važno je procijeniti proces učenja i aktivnosti učenika, a ne (samo) rezultate. Za ovaj dio obuke preporučuje se pokretanje rasprave na temelju pitanja kao što su sljedeće:

- ▶ Što je fokus (aktivnosti)?
- ▶ Zašto je to važno?
- ▶ Koje je izvorno stanje i koji je bio cilj ili ideal?
- ▶ Koje su akcije poduzete?
- ▶ Koji je bio proces promjene?
- ▶ Postoje li uvjerljivi podaci za promjenu?
- ▶ U kojoj su mjeri oni analizirani, a ne jednostavno opisani?
- ▶ Kako se promjena odnosila na teorije, vrijednosti ili kontekste

DIO III: METODE I MATERIJALI

1) METODE PROGRAMA USAVRŠAVANJA

PROCES KRITIČNIH PRIJATELJA

Proces "Kritičnih prijatelja" fokusira se na razvoj odnosa među kolegama čime se potiče reflektivna praksa i promišljanje vodstva. Proces se zasniva na kooperativnom učenju odraslih, što je često što je često u suprotnosti s obrascima koji postoje u radnim okruženjima. Također se bavi situacijom u kojoj se nalaze mnogi lideri - obučeni za rad kao neovisne jedinice, certificirani kao da znaju sve što je potrebno znati, osjećaj da nastavak profesionalnog učenja nije bitan za stvaranje uzbudljivog, bogatog, okruženja za učenje te da su oni jednostavno nadzornici u voditeljskoj ulozi. Pridjev *kritičan* u kontekstu grupe poprima značenje *važnog, ključnog ili nužnog*. Oni koji su koristili ovaj proces otkrili su da su mnogi lideri *nespretni u kritičnosti*. Nadalje su otkrili da su mnogi lideri obučeni da okolišaju i izbjegavaju teške teme, umjesto da se pažljivo suoče s njima. Proces "Kritičnih prijatelja" pruža mogućnost i za traženje i za davanje povratnih informacija na način koji promiče reflektivno učenje.

Evo nekoliko pitanja koja možete koristiti da biste pronašli *kritičnog prijatelja*:

- Tko može raditi s vama, kao kritični prijatelj?
- Koliko često možete susresti tu osobu?
- Na koliko dugo?
- Koja druga sredstva mogu potvrditi vaše zaključke?

MIMOHOD ZVIJEZDA¹

Za neformalnu obuku i razvoj možemo reći da su više neusiljeni i slučajni. Tipično, ne postoje određeni ciljevi obuke kao takvi, niti postoje načini da se procijeni jesu li treninzi zapravo ostvarili te ciljeve ili ne. Ova vrsta treninga i razvoja pojavljuje se tako prirodno da mnogi ljudi vjerojatno nisu svjesni da uopće sudjeluju u njemu. Vjerojatno najznačajniji oblik neformalnog treninga je učenje iz iskustava drugih u osobnom i profesionalnom životu. Primjeri uključuju neformalne razgovore između trenera o određenoj temi, grupe za raspravu o knjigama i čitanje članaka o nekoj temi. Noviji pristup neformalnom učenju podrazumijeva slanje trenera da slušaju istaknute govornike, koji se ponekad nazivaju *mimohod zvijezda*.

SAMOUPRAVLJANJE UČENJEM

U samoupravljaćem učenju, učenici donose odluke o tome što će se dogoditi i kako će se iskustva učenja i razvoja razvijati. Samostalno učenje čini se da je u posljednje vrijeme sve popularnije. Samostalni pristup može se primijeniti i u formalnom i neformalnom učenju. Na primjer, samostalno, neformalno učenje može uključivati, gore navedene primjere neformalnog učenja (grupe za raspravu o knjizi, itd.), sve dok učenici sami biraju aktivnosti i teme, bilo iz profesionalnih ili osobnih razloga. Samo-usmjereno, formalno učenje uključuje učenike koji odabiru i izvršavaju svoje vlastite ciljeve, smijer i metode učenja, kao i sredstvo za provjeru ispunjenja ciljeva.

DRUGI UPRAVLJAJU UČENJEM

Kod situacije gdje drugi upravljaju, formalno učenje uključuje nekog drugog osim učenika koji bira ciljeve učenja, kako će ti ciljevi biti ispunjeni i kako će se provesti evaluacija kako bi se provjerilo jesu li ciljevi ispunjeni. Ovaj oblik učenja vjerojatno je najprepoznatljiviji jer uključuje pristup učenju koji se koristi na sveučilištima, fakultetima i centrima za obuku. Ovaj oblik učenja obično daje diplome i certifikate. Napominjemo da je ovaj oblik učenja, iako dostupan u obrazovnim ustanovama, obično donekle generički, tj. program je prilagođen potrebama većine učenika i nije prilagođen niti jednom učeniku. Stoga učenici mogu plaćati školarinu kako bi naučili znanje i vještine koje im uistinu ne trebaju. Drugi oblik formalnog usavršavanja koji su usmjereni na druge osobe su planovi razvoja zaposlenika. Planovi navode ciljeve izvedbe, kako i kada će se ciljevi postići, i tko će potvrditi njihovo ostvarenje. Formalna obuka usmjerena na druge osobe može biti vrlo učinkovita u pomaganju učenicima da pravodobno dobiju željena područja znanja i vještina. Nedostatak je da učenici mogu postati pomalo pasivni, računajući na to da im stručnjak pokaže što bi trebali raditi i kada.

KRUŽNI TRENING

¹<https://managementhelp.org/training/methods/formal-and-informal-methods.htm>

Mnogi menadžeri, uključujući i direktore ljudskih resursa, pogrešno vjeruju da motivacija zaposlenika leži u novčanoj nagradi ili drugim pogodnostima. Vrlo brzo se nauči da se takve povlastice uzimaju zdravo za gotovo i da novac nije ključ za motivaciju zaposlenika. Profesionalno i jedinstveno upravljanje, u dobrom radnom okruženju, osnova je za izgradnju motivacije zaposlenika. Dok se visoka fluktuacija zaposlenika odražava kao pad moral i nedostatak motivacije, kada se gleda iz drugog ugla, izostanak obrtanja brzo rezultira demotivacijom, budući da se zaposlenicima oduzima mogućnost kretanja i kretanja prema naprijed. Statičnost je protiv ljudske prirode, obavljanje iste dužnosti iz dana u dan, bez očekivanja promjene u rutini ili mogućnosti za napredovanje. Nakon čitanja ili predavanja o toj temi, menadžeri često to uvode na pogrešan način, dodajući neplaćene odgovornosti na ramena svojih nadzornika i zaposlenika. To rezultira osjećajem eksploatacije i ima suprotno od željenog učinka. Učinkovita tehnika treninga, koja rezultira motivacijom, je kružni trening, kada se provodi horizontalno, i gore i dolje. Voditelji odjela, asistenti i zaposlenici mogu međusobno trenirati u različitim odjelima ili unutar samog odjela.

2) MATERIJALI I PRIJEDLOZI ZA AKTIVNOSTI

a) Aktivnost – brodolomac, probijanje leda

Učenici iz kruga. Prvi počinje tako što kaže svoje ime i opis povezan s tim imenom. Na primjer:

- Ja sam **Paul** (ime) i volim plivati (aktivnost koja počinje prvim slovom njegovog imena).
- Ja sam **Paul** (ime) i ja sam pažljiv (kvaliteta koja počinje sa prvim slovom imena).

Slijedeća osoba mora ponoviti što je prav rekla i reći svoju rečenicu. Treća osoba mora ponoviti prve dvije rečenice te reći svoju rečenicu. Aktivnost se nastavlja dok se svi članovi ne predstave. Kao dopuna pričanju sudionici mogu koristiti pokret ili gestu kako bi bolje opisali riječi koje izgovaraju.

b) Radionice za izgradnju vještina I znanja

Ledenjak

Trener na pod stavlja veliki list papira s linijom ledenjaka i svi sudionici sjede oko njega. Trener zatim daje kartice s različitim karakteristikama koje učenici stavljaju na ledeni brijeg prema onome što vjeruju da je više / manje važno.

Trener može započeti razgovor s učenicima o svom ledenom brijegu i potaknuti sudionike da usporede svoj ledeni brijeg s drugima.

Svjetski cafe

Svjetski cafe je metoda za stvaranje suradničkog razgovora u svrhu učenja o pitanjima koja su bitna, inoviranjem nastave u učionici.

Pravila:

- učenici sjede u malim stolovima u stilu kafića ili u grupi za razgovor
- trener može postaviti unaprijed (najmanje tri) kruga razgovora, cca svaki po 20 minuta

- trener uključuje učenike koristeći pitanja ili teme koja su bitne koristeći ključne riječi
- nakon početnog kruga razgovora, trener može zatražiti od jednog učenika da ostane za stolom kao "domaćin stola" za sljedeći krug, dok ostali služe kao putnici ili "ambasadori smisla". Putnici nose ključne ideje, teme i pitanja u svoje nove razgovore, dok domaćin stola pozdravlja novi skup putnika
- pružanjem prilike sudionicima da prolaze kroz nekoliko krugova razgovora, ideje, pitanja i teme se počinju povezivati i spajati. Na kraju drugog ili trećeg kruga, sve tablice ili grupe za razgovor u sobi bit će unakrsno oprášeni uvidima iz prethodnih razgovora
- U posljednjem krugu razgovora, učenici se mogu vratiti na svoj prvi stol kako bi sintetizirali svoja otkrića, ili mogu nastaviti putovati na nove stolove.
- trener može koristiti isto pitanje za jedan ili više krugova razgovora, ili možete postavljati različita pitanja u svakom krugu kako biste nadogradili i pomogli produbiti istraživanje.

Edukacijske barijere

Ovo predavanje će se fokusirati na prepreke u obrazovanju ili pristup školama. Mnogo je razloga zbog kojih učenici napuštaju školu. Razmatrat ćemo razloge koji se temelje na kulturi i na koji su oni povezani s multikulturalnim obrazovanjem.

Kao pojedinci, zamolite svaku osobu da smisli jedan od razloga koji su povezani s kulturom i spriječili ih da idu u školu ili otežavaju odlazak u školu.

Od učenika će se tražiti da formiraju male skupine (3-5 osoba). Zamolite svaku grupu da izradi popis svih svojih razloga i sve što želi dodati.

Svaka grupa će biti zamoljena da odabere dva od svih svojih razloga i da smisli barem dvije stvari koje bi učitelj, škola ili zajednica mogli učiniti kako bi smanjili ovu prepreku. Trener će pokušati voditi raspravu kako bi se postigao zaključak da je dobra metoda poučavanja ono što trener može učiniti kako bi smanjio odustajanje od svih razina obrazovanja.

Zamolite svaku grupu da prijavi svoj popis razloga / prepreka cijeloj grupi. Napišite sve razloge / barijere na velikom komadu papira i držite ih obješene na zidu. Zamolite svaku grupu da predloži svoja rješenja i zabilježi odvojene popise rješenja te ih stavi na zida pored popisa prepreka.

Na kraju, tijekom plenarne rasprave, polaznici će izraditi popis obrazovnih prepreka sa svojim prijedlogom za rješenje tih prepreka

Pozitivni odnosi i veze

U ovoj radionici učenici će raditi metodom *rješavanja problema*. U prvom dijelu radionice postojat će dvije problemske situacije za dva grupna rada.

Svaka grupa ima drugačiju problemsku situaciju:

Jedna problematična situacija će se usredotočiti na skupinu ljudi koji izbjegavaju trošiti vrijeme i surađivati s jednom osobom iz grupe.

Druga problematična situacija bit će usmjerena na pojedinca koji izbjegava suradnju s ostatkom skupine.

Učenici će raditi oko 20 minuta u skupinama. Razgovarat će o problemu i pokušati ga riješiti. Također, učenici će moći navesti nekoliko rješenja na papiru / posteru. Kada završe, predstaviti će ga drugim učenicima za 15 minuta i dogovoriti se o mogućim rješenjima u plenarnoj raspravi.

U drugom dijelu radionice predlaže se da skupine rade na istom problemu, pokušavajući pronaći različite pristupe i rješenja.

Također, u ovom slučaju, vrijeme može biti sljedeće:

- 20 minuta rada u grupama na zadatku
- 15 minuta za razmjenu iskustava i raspravu.

Razgovor sa samim sobom

Trener će predstaviti kartice s onim što su po njemu ključne riječi povezane s samopoštovanjem i samopouzdanjem. Učenici će raditi u parovima.

Učenici moraju razmišljati o jednom okidaču koji je potaknuo njihovu negativnu misao, a onda moraju definirati ovu negativnu misao. Razmislit će o povezanim emocijama kada izgovaraju negativnu misao na glas. Učenici moraju prikazati tu emociju: bilo da je to ljutnja, tuga, krivnja, gađenje ili neka druga emocija. Na kraju, učenici će razmišljati o dokazima koji ne podržavaju tu misao. Velik dio našeg negativnog samopouzdanja je kognitivna distorzija, poput pretjerivanja i fokusiranja na negativno. Na kraju, učenici će imati priliku razmišljati o alternativnoj misli u skladu s istinom, ali s pozitivnom porukom.

Osvještavanje granica

Trener objasni zadatak učenicima. Učenici mogu biti podijeljeni u 3 grupe (plava, crvena i zelena) izvlačenjem različito objenih majica iz kutije. Svaka majica predstavlja jedno uvjerenje. Plava maja predstavlja uvjerenje “Ja ne zaslužujem”, zelena majica - “Nisam siguran da zaslužujem” i crvena majica - “Zaslužujem”. Kroz dramsku igru, učenici će biti u mogućnosti osvijestiti svoja uvjerenja o određenom problemu. Od učenika se može tražiti da identificiraju tri negativna osnovna uvjerenja i tri razloga da svako vjerovanje nije istinito

c) Individualne aktivnosti

Interaktivne metode sa odraslima u praksi

Predlaže se da trener koristi video *Ja sam potencijal* iz video izvora navedenih u O2.

Trener objasni da je cilje aktivnosti razviti integracijski kotač. Trener bi također trebao dati neke osnovne informacije o pozadini videa. Trener traži od učenika da razmišljaju o integracijskom kotaču dok gledaju video. Možda će morati pogledati video klip dva puta. Učenici mogu pokušati popuniti svoj integracijski kotač. Trener bi trebao ohrabriti kratku diskusiju među učenicima.

Predrasude i stereotipi

Kako bi se tema predstavila učenicima, trener bi trebao koristiti video o predrasudama i stereotipima. Predlaže se da trener objasni da je cilj aktivnosti da se razviju i izvježbaju vještine zapažanja.

Otključavanje vrata

Trener može upotrijebiti videozapis iz video resursa navedenih u O2 i podijeliti kopiju materijala „Da li sam ja potencijal?“ Učenicima i objasniti cilj ove aktivnosti. Trener

može tražiti od učenika da pišu bilješke dok gledaju video. Nakon završetka videa, trener može zatražiti od učenika da definiraju područja na koja bismo se trebali usredotočiti ulažući napore u postizanju građanske integracije.

d) Evaluacijske aktivnosti

Svaka radionica može biti ocijenjena od strane učenika koristeći dvije različite metode i naglašavajući aspekt evaluacije procesa.

Svaka radionica će biti ocijenjena od strane učenika koristeći dvije različite metode i stavljajući točku na dva različita aspekta evaluacije:

- Procjena utjecaja aktivnosti na učenike (promjene u ponašanju, učincima i emocijama). Aktivnost će se temeljiti radu s drugačijim intenzitetu u odnosu na razinu uvažavanja aktivnosti.
- Evaluacija procesa - polaznici će popuniti upitnik na temelju procjene ishoda programa i na koji način ispuniti svoje ciljeve.

Upitnik se može dostaviti i on-line, ali prijedlog je da se za upitnik upotrijebi papirnati format koji će učenici ispuniti tijekom predavanja.



This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2017-1-FR01-KA2040-057126



USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH | ADULT
EDUCATION
INSTITUTION

