



Erasmus+

SMERNICE NEW-D

Avtor:

Jugend am Werk Steiermark, AT
s podporo in prispevki
Projektne partnerstva NEW-D

Naslov projekta: Novi didaktični modeli v začetnem
poklicnem izobraževanju in usposabljanju zapostav-
ljenih mladih oseb s ciljem zmanjšanja osipa

Številka projekta: 2014-I-AT-KA202-000975



Izvedba tega projekta
je financirana s strani Evropske komisije.
Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno
odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne
predstavlja stališč Evropske komisije.



SMERNICE NEW-D

Avtor:
Jugend am Werk Steiermark, AT
s podporo in prispevki
Projektne partnerstva NEW-D

December 2015

PROJEKT
Novi didaktični modeli v začetnem poklicnem izobraževanju in
usposabljanju zapostavljenih mladih oseb s ciljem zmanjšanja osipa

AKRONIM PROJEKTA
NEW-D

ŠTEVILKA PROJEKTA
2014-I-AT-KA202-000975



Novi NEW-D-vodnik je drugi “intelektualni rezultat” (intellectual output), ki je bil pripravljen v okviru s strani Evropske komisije sofinanciranega Erasmus+-ovega projekta NEW-D v projektnem partnerstvu z organizacijami iz Danske, Nemčije, Irske, Italije, Avstrije, Slovenije in Turčije pod projektnim koordinatorstvom Mladih pri delu iz Štajerske (Jugend am Werk Steiermark).

Avtorske pravice pripadajo projektnemu partnerstvu NEW-D. Reprodukcijski delovni gradiva je dovoljena ob navedbi vira.

Uvod

Smernica 1 | Teorije učenja

Smernica 2 | Učno okolje

Smernica 3 | Izven učilnice

Smernica 4 | Znotraj učilnice

Smernica 5 | Odnos do udeležencev

Smernica 6 | Gradimo mostove

Smernica 7 | Reševanje konfliktov

Kontakt

Kazalo

6	
8	
12	
16	
20	
24	
28	
32	
36	

Uvod

Zgodnja prekinitev izobraževanja in usposabljanja ima lahko neugodne posledice za evropsko gospodarstvo, družbo in posameznike. Nežadostne veščine ali stopnja izobrazbe in usposabljanja lahko pogosto privedejo do brezposelnosti, posledično pa do revščine in družbene izključenosti z vsemi njenimi težavami. Zlasti zapostavljene mlade osebe tvegajo, da niso zaposlene, se ne izobražujejo ali usposabljujejo (NEET).¹ Veliko breme za to, da te osebe obdržimo v sistemu formalnega izobraževanja in usposabljanja, nosijo ljudje, odgovorni za poučevanje, usposabljanje in mentorstvo te ciljne skupine v šolah, zavodih za usposabljanje in podjetjih. Pri tem si lahko pomagajo s projektom NEW-D. Ta temelji na predpostavki, da učitelji/inštruktorji/mentorji zelo pogosto ne razpolagajo z ustreznimi metodami, sredstvi in pripomočki. Zato projekt poskuša razviti »nov pristop k izobraževanju zapostavljenih mladih oseb«.

V prvi fazi projekta NEW-D so projektni partnerji z raziskovanjem prišli do podatkov o vsaki partnerski državi, ki so jim omogočili vpogled v izkušnje, mnenja in občutljivost mladih glede priložnosti formalnega izobraževanja in boljše razumevanje problematike osipa pri izobraževanju te ciljne skupine. Na podlagi teh izsledkov raziskave² je projektni konzorcij opredelil sedem potencialnih področij podpore učiteljem/inštruktorjem/mentorjem pri njihovem delu. Iz njih je bilo izpeljanih sedem smernic NEW-D, ki upoštevajo potrebe in poglede udeležencev

programov izobraževanj in usposabljanj ter ponujajo praktične nasvete o tem, kako je mogoče organizirati in izvajati proces učenja, pri katerem sodelujejo zapostavljene mlade osebe.

Smernice ciljajo na učitelje/inštruktorje/mentorje v šolah, zavodih za usposabljanje in podjetjih ter obravnavajo tako osnovno znanje o teorijah učenja in prilagajanju učnemu okolju, kot tudi delo v in izven učilnic, vlogo učitelja ter reševanje sporov. Vsaka smernica temelji na naslednji logični strukturi: Omembi ključnih lastnosti smernice sledi njena podrobnejša obravnava in opis predvidenih učinkov smernice na proces poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Navedena sta do dva primera in izsledki faze raziskovanja NEW-D. Grafična zasnova knjižice, na voljo v vseh partnerskih jezikih, pa omogoča hitro iskanje informacij³.

Nove smernice NEW-D služijo kot temelj desetim enotam novega učnega načrta NEW-D za trideseturni program usposabljanja, ki je del zaključne faze projekta. Program usposabljanja bo učiteljem/inštruktorjem/mentorjem omogočil dostop do poglobljenih informacij in možnosti za obogatitev njihovega procesa poučevanja/usposabljanja/mentorstva, ki se bo uspešneje prilagajal potrebam (zapostavljenih) mladih oseb. Če seanimate za ta program usposabljanja, se povežite s predstavnikom projekta v vaši državi ali s projekt-nim koordinatorjem.



¹ Prim. <http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/early-leaving-education-and-training>.

² Na voljo na spletnem naslovu <http://www.new-d.eu>.

³ Partnerski jeziki so danščina, angleščina, nemščina, italijanščina, slovenščina in turščina.

Smernica 1 TEORIJE UČENJA

Če želimo razumeti, kako se mladi učijo, je potrebno vedeti, kako procesirajo podatke; to vključuje določeno poznavanje zunanjih in notranjih procesov učenja ter s tem povezane tri temeljne dimenzije vsebine, spodbude in interakcije.

(Partner: Fritid & Samfund, Danska)

Kako mladi procesirajo informacije^{4,5}

Sodobni koncept poteka učenja vključuje zelo obsežen in zapleten niz procesov. Učenje lahko na splošno opredelimo kot »vsakršen proces, ki pri živih organizmih privede do trajne spremembe zmogljivosti in ki ni zgolj posledica biološkega zorenja ali staranja«⁶

Učenje novih stvari je združevanje dveh zelo različnih procesov: zunanji proces interakcije med posameznikom in okoljem, v katerem živi, ter notranji psihološki proces izvedbe in pridobitve, v katerem se novi impulzi povežejo z rezultati predhodnega učenja. Do učenja pride le, če sta dejavna oba procesa, zato je pomembno, da ju razumemo. Številne teorije učenja obravnavajo le enega od teh procesov, zato ne obsegajo celotnega spektra procesa učenja.

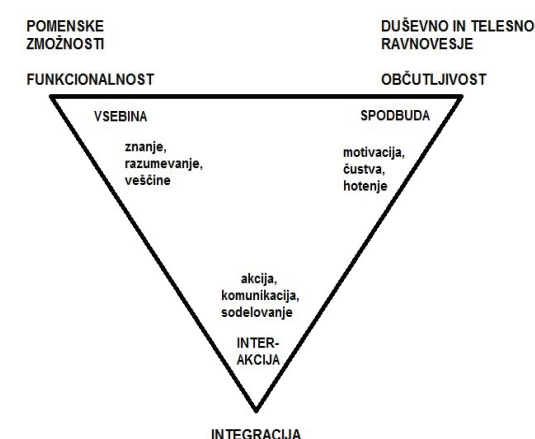
Ker je učenje sestavljeno tako iz zunanjega procesa interakcije, kot tudi iz notranjega psihološkega procesa, na splošno vsebuje naslednje tri dimenzije:

1. dimenzijo vsebine;
2. dimenzijo spodbude in
3. družbeno dimenzijo komunikacije in sodelovanja.

Eden vodilnih mislecev na področju učenja, danski raziskovalec Knud Illeris, je razvil dosledno celostno teorijo o treh dimenzijah učenja in model, ki prikazuje njihovo vsebino.

V poklicnem izobraževanju je poudarek ponavadi na učni vsebini. Vendar pa je pri tem bistvena tudi funkcija spodbude; zelo pomembno je, kako mladi doživljajo svoje učne situacije. Pomen poučevanja/usposabljanja/mentorstva je prav tako odvisen od procesa interakcije med mladimi udeleženci programov ter družbenim in kulturnim okoljem, v katerem živijo. Če na učni uri/delovnem mestu ni zadostne interakcije, ki bi za udeležence programov bila sprejemljiva, lahko to privede do težav v učilnici/na delovnem mestu, udeleženci pa lahko dobijo slab vtis o svojih učiteljih/inštruktorjih/mentorjih ali o šoli/delu na splošno.

Knud Illeris v svojem delu črpa navdih od švicarskega filozofa Jeana Piageta, znanega po svojih študijah kognitivnega razvoja. Piaget meni, da ljudje ustvarjajo znanje in oblikujejo pomen na temelju lastnih izkušenj.⁷ Po njegovem obstajata dva načina, na katera se otroci in mladi lahko učijo: asimilacija⁸ in prilagoditev⁹. Način učenja mladih je kombinacija procesa asimilacije in prilagoditve, s katero si v življenju trudijo ustvariti pomen in doslednost.



⁴ Prim. Illeris, Knud (2008): Transfer of Learning in the Learning Society. International Journal of Lifelong Education (In press).

⁵ Prim. Illeris, Knud (2013): Transformative Learning and Identity. Routledge. New York.

⁶ Illeris, Knud (2007): How We Learn: Learning and Non-learning in School and Beyond. London/New York: Routledge, str. 8.

⁷ Prim. Piaget, Jean (1952 und 1936): The Origins of Intelligence in Children. New York: International Universities Press.

⁸ Asimilacija opisuje učni proces, v katerem učenec nove podatke prilagodi in jih vključi v svoje obstoječe znanje in veščine – razširi svoje pojmovanje in znanje o določenem subjektu.

⁹ Prilagoditev opisuje učni proces, v katerem se nov prejet podatek ne ujema z obstoječim znanjem in veščinami učenca – učenec mora ponovno premisliti in spremeniti svoje dojemanje sveta in samega sebe.

Kot je pokazala raziskovalna študija NEW-D, številni udeleženci poklicnega izobraževanja in usposabljanja vidijo veliko težavo v tem, da se premnogo učiteljev/inštruktorjev/mentorjev osredotoča le na sposobnost udeležencev programov opraviti izpit, pri tem pa ne upoštevajo dovolj njihovih osebnih potreb in

težav. Ena od razlag za visok osip pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju bi tako lahko bilo dejstvo, da se številni učitelji/inštruktorji/mentorji ne zavedajo dovolj, kako pomembni dimenziji pri učenju in motivaciji mladih sta spodbuda in interakcija.

Če se mladi ne osredotočajo na katero izmed zgoraj navedenih dimenzij, lahko to privede do njihove zapustitve izobraževalnega sistema. Zato je pomembno, da učitelji/inštruktorji/mentorji pri svojem delu upoštevajo te tri

dimenzije in obe obliki učenja, saj bodo tako spodbudili zanimanje mladih za celoten učni proces. Mladi se bodo počutili bolj vključene in opolnomočene; učenja ne bodo zgolj spremljali, ampak bodo pri njem tudi sodelovali.

Primer: Priprava lekcije o izdelavi spletne strani



Udeleženci programa se učijo, kako sodelovati drug z drugim in kako premagati svoj odpor do učenja.



Računalnik za vsakega udeleženca.



Odvisno od velikosti učilnice/predavalnice.



Načrtovanje mora vedno vsebovati naslednje dimenzije: (1) Dimenzijo vsebine: Katere veščine in znanje se udeleženci morajo naučiti (npr. glede na učni načrt)? (2) Dimenzijo spodbude: Kako lahko udeležence motivirate? Pozanimajte se o njihovem odnosu do usposabljanja na področju informacijske tehnologije. Poskušajte ugotoviti vrsto odpora do usposabljanja. (npr. nekateri udeleženci imajo lahko težave pri izdelavi spletnih strani, nekateri v tem ne vidijo smisla, nekateri je lahko strah pokazati, da se na spletne strani ne spoznajo itn.) Poskusite najti načine premagovanja tega odpora. (3) Dimenzijo integracije: Poskusite ugotoviti, kako lahko udeleženci med seboj sodelujejo in učijo drug drugega.

Primer: Sporazumevalno usposabljanje



Udeleženci programa se učijo, kako pridobljeno znanje prenesti na svoje vrstnike.



Nič posebnega.



Odvisno od velikosti učilnice/predavalnice.



Preden učitelj/inštruktor/mentor začne z usposabljanjem, udeležence vpraša, kaj in koliko jim je o temi znanega (= dimenzija vsebine). Nato proces usposabljanja poskuša povezati z obstoječim znanjem na način, da prosi tiste, ki o temi vedo več, da pomagajo vrstnikom, ki vedo manj: Udeleženci, ki vedo več, imajo priložnost pokazati, česa so sposobni, in svoje znanje prenesti na vrstnike (občutek zadovoljitve = dimenzija spodbude). Udeleženci, ki vedo manj, pa se učijo novih znanj od svojih vrstnikov (pridobivanje znanja = dimenzija spodbude). Vrstnika sodelujeta in se kasneje o tem pogovorita s svojimi prijatelji in/ali učiteljem/inštruktorjem/mentorjem (= dimenzija interakcije).

Smernica 2 UČNO OKOLJE

Zagotavljanje prijetnega učnega okolja, ki je primerno za praktične dejavnosti, omogoča delo v majhnih skupinah in vključuje uporabo interaktivnih učnih orodij, kot so informacijska in komunikacijska tehnologija ter digitalni mediji, lahko poveča motivacijo udeležencev programov in jih zadrži v izobraževanju oz. usposabljanju.

(Partner: EGECED, Turčija)

Prostor, delovno mesto, pametna učilnica itn.

V poklicnem izobraževanju in usposabljanju so šole in delovno mesto najpomembnejše učno in življenjsko okolje mladih. Dejavniki, kot so šolsko/delovno okolje, odnos med učitelji/inštruktorji/mentorji in udeleženci programov, (šolsko) delo in interakcija med vrstniki, imajo lahko velik vpliv na uspeh in motivacijo udeležencev; zato teh dejavnikov ne gre podcenjevati. Študije so pokazale, da je učno okolje tesno povezano s številnimi vidiki učenja, kot so osebni dosežki, motivacija in uresničevanje ciljev. Dobro okolje lahko spodbuja učno motivacijo in vedenje udeležencev programov ter vpliva na njihov učni uspeh in prilagoditev. Pozitivno okolje poleg krepitve samozavesti udeležencev vpliva tudi na njihovo pridobivanje socialnih veščin in stabilizira družbene skupine. Zdravo okolje v šolah in na delovnem mestu prispeva k sproščenemu učnemu okolju, ki mladim pomaga razviti zaupanje in medsebojno spoštovanje. Lahko poveča njihovo raven sodelovanja in občutek pripadnosti.¹⁰

Udeleženci programov si zgodnje učne izkušnje nabirajo v okolju, v katerem so v stiku z vsebino, znanjem, veščino in/ali strokovnjakom. Z zagotavljanjem številnih komunikacijskih kanalov, angažiranosti in sodelovanja s pomočjo ustrezne oblike učnega programa, učitelji/inštruktorji/mentorji nudijo zelo razgibano okolje, ki upošteva celoten razpon potreb mladih in načinov učenja.¹¹

S tega vidika lahko informacijska in komunikacijska tehnologija služi kot posrednik med posamezniki in družbenim okoljem. Uporaba te tehnologije in njena integracija v izobraževalne institucije omogoča obravnavo istega materiala, namenjenega različnim tipom udeležencev programov. Ne le, da udeleženci programov sami določajo hitrost dela, ampak celó izberejo vrsto nalog, ki jim najbolj ustreza.¹²

¹⁰ Prim. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josh.12263/pdf>

¹¹ Prim. https://www.bemidjistate.edu/its/elearning/resources/articles/files/Ten_Core_Principles-Boettcher.pdf

¹² Prim. http://journals.cambridge.org/abstract_S0958344000000215

Cilj projekta NEW-D je razvoj novega pristopa k izobraževanju zapostavljenih mladih oseb. Empirična raziskava, ki temelji na vprašalnikih, ciljnih skupinah in neposrednih intervjujih v partnerskih državah, je prispevala k boljšemu razumevanju stvari, ki jih mladi v svojih učnih okoljih potrebujejo. Izsledki raziskave NEW-D o procesu poklicnega učenja in usposabljanja so pokazali naslednje pozitivne dejavnike, ki se udeležencem programov v partnerskih državah zdijo

potrebni za »popolno učno okolje« pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju:

- udobnost;
- primernost za praktične dejavnosti;
- uporaba interaktivnih učnih orodij in
- primernost za delo v manjših skupinah.

Na seznam je mogoče uvrstiti še številne druge pozitivne dejavnike, ki vplivajo na učno okolje. Vendar pa ta seznam predstavlja dejanske potrebe udeležencev raziskave iz partnerskih držav NEW-D.

Kot opisano zgoraj, je »ustrezno« okolje lahko pomemben dejavnik za uspeh učnega procesa. Naslednja primera prikazujeta vrste tega

»ustreznega« fizičnega okolja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.

Primer: Vključevanje interaktivnih učnih orodij



Vključevanje interaktivnih učnih orodij in digitalnih medijev v fizično učno okolje z namenom povečanja učinkovitosti procesa poučevanja/usposabljanja/mentorstva in izboljšanja motivacije in učenja udeležencev programov. Učitelji lahko z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo ter digitalnimi mediji učinkoviteje posredujejo teme in obenem ohranijo visoko raven pozornosti udeležencev. Interaktivna učna orodja povečajo vključenost udeležencev v učni proces.



Sredstva informacijske in komunikacijske tehnologije.



Odvisno od skupine udeležencev.



Učitelji/inštruktorji/mentorji morajo znati uporabljati številna sodobna tehnološka orodja. Mlade nova tehnologija privlači; če želimo pritegniti njihovo pozornost do učne teme, pri poučevanju/usposabljanju/mentorstvu po zmogljivosti dopuščamo uporabo osebnih in prenosnih računalnikov, pametnih naprav in interaktivnih tabel.

Zelo praktičen primer lekcij v učilnici je uporaba spletne strani wallwisher.com za »spletno« viharjenje možganov. Mladim dovolite uporabo lastnih prenosnih telefonov in spodbudite k objavi idej na temo »uporabe pametnih naprav v učilnici« in deljenju njihovih ugotovitev preko omenjene spletne strani.

Primer: Metoda kooperativnega učenja think-pair-share¹³



Udeležencem programa predstavite metodo, ki temelji na manjših delovnih skupinah in spodbuja medsebojno vzajemno delovanje.

Mladi imajo načeloma raje manjše skupine zaradi njihove domačnosti, solidarnosti, sodelovanja in vključevanja (aktivno poslušanje) med vsemi člani (tako med udeleženci programov kot med učitelji/inštruktorji/mentorji). Raziskave kažejo, da je za poglobljeno učenje potrebna motivacija in dejavno sodelovanje udeležencev programov ter njihovo medsebojno vzajemno delovanje¹⁴. Zagotavljanje učnega okolja, ki je primeren za delo v majhnih skupinah in ki spodbuja medsebojno vzajemno delovanje udeležencev, je pozitiven dejavnik. Delo v manjših skupinah udeležencem glede na njihove veščine in zmožnosti omogoča, da sodelujejo s svojimi vrstniki. Učitelji/inštruktorji/mentorji bodo pri udeležencih prav tako spodbudili aktivno učenje in jim pomagali razviti kritično mišljenje, komunikacijske veščine in sposobnost sprejemanja odločitev.



Nič posebnega.



Odvisno od skupine udeležencev programa.



Najprej udeležence programa spodbudite, da sami razmislijo o določeni (v naprej dogovorjeni) temi. Nato jih prosite, da se združijo v pare, v katerih razpravljajo o svojih idejah in jih med seboj primerjajo. Zadnji korak je, da o svojih idejah spregovorijo v razpravi v okviru večje skupine. Učitelji/inštruktorji/mentorji naj upoštevajo prednosti te metode, ki je morebiti primernejša za sramežljive osebe, saj jim omogoča, da o svojih rezultatih sprva spregovorijo v manjši skupini, preden jih predstavijo celotni skupini.

Za zagotavljanje učnega okolja, primerne za delo v majhnih skupinah, naj učitelji/inštruktorji/mentorji skupinam omogočijo, da delajo neodvisno in se med seboj ne motijo. To je mogoče doseči tako, da se vsaki skupini nameni dovolj prostora. Učitelji/inštruktorji/mentorji naj bodo prav tako pozorni na moteče vedenje znotraj majhne skupine; zato naj hodijo od skupine do skupine in jim dajejo kratka navodila o tem, kako bi skupinsko delo naj v resnici potekalo.

¹³ Prim. www.teachervision.com

¹⁴ Prim. <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLT0021.pdf>

Smernica 3 IZVEN UČILNICE

Dobro načrtovano delo izven zidov učilnice lahko udeležencem programov nudi obliko učenja, ki ustreza njihovim potrebam, kot so to dejali sami, enakega mnenja pa je tudi znanstvena stroka.

(Partner: Jugend am Werk Steiermark, Avstrija)

»Delo izven učilnice« mladim omogoča, da znanje in izkušnje nabirajo tudi izven zidov svojega učnega okolja. Čeprav te dejavnosti usmerjajo in nadzorujejo učitelji/inštruktorji/mentorji, pri njej niso nujno prisotni ves čas.

Terenska dejavnost je tipičen primer dela izven učilnice, ki so ga zahtevali številni mladi udeleženci programov v okviru raziskave NEW-D. Terensko dejavnost je mogoče opredeliti kot poučevanje in učenje izven učilnice/predavalnice. Poznamo dve vrsti terenskih dejavnosti: dejanske in virtualne. Dejanske terenske dejavnosti lahko potekajo v neposredni okolici stavbe, kjer poteka učenje/usposabljanje, v zunanjih izobraževalnih centrih, parkih, okoljsko zaščitenej močvirjih, znanstvenih centrih, muzejih, prodajalnah, na gasilskih postajah, v bolnišnicah, kmetijskih obratih itn. Vključujejo ekskurzije, študijske obiske, pohode, zunanje dejavnosti za

Pedagogika, orodja, pristopi

krepitev timskega duha itn. Virtualne terenske dejavnosti pa temeljijo na računalniških dejavnostih in zahtevajo posebno programsko opremo.

Pod delom izven učilnice se pogosto razume dejavnosti, ki vključujejo skupinsko delo. Majhne podskupine rešujejo naloge, rezultate pa dajo na razpolago celotni skupini. Dejavnosti skupinskega dela imajo svoj namen in cilj, omogočajo družbeno vzajemno delovanje in medsebojno razumevanje. Osredotočajo se na kooperativno učenje, učenje drug od drugega in na timske veščine. Udeleženci programov imajo prav tako priložnost, da razmišljajo izven ustaljenih okvirjev in razširijo svoj pogled na svet. Urijo svoje komunikacijske in socialne veščine ter vsakodnevne vedenjske vzorce, glede določenih tem pa se lahko seznanijo z novimi dejstvi.

Raziskava, izvedena v okviru projekta NEW-D, je pokazala, da imajo države z močnim akademsko usmerjenim srednješolskim sistemom večji osip. Raziskava izraža potrebo po manj formalnih, alternativnih metodah, kot so delovna praksa, praktične delavnice itn. Primere dobrih praks na tem področju predstavljajo PUM, META in Perspektivencheck. Ti programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja se osredotočajo na kombinacijo dela v in izven učilnice, na praktične delavnice, igranje vlog in simulacije, ekskurzije in na terenske dejavnosti s poudarkom tako na individualnem kot na skupinskem delu. Udeleženci se spodbujajo, da znanje, ki so si ga nabrali s projektnim delom, v svojem vsakdanu, s preteklimi izkušnjami in v okviru svojega socialnega in kulturnega ozadja, uporabijo za krepitev spretnosti in možnosti za zaposlitev.

Učitelji, inštruktorji in mentorji v tem procesu naj animirajo in spodbujajo k spremembam, kot to zagovarja John Hattie. Zato je pomembno, da učitelji, inštruktorji in mentorji namesto tega, da od udeležencev program-

Terenska dejavnost je pomemben dejavnik pri učenju; skupne družbene izkušnje udeležencem programov omogočajo, da v pristnem okolju srečujejo in odkrivajo nove stvari. Izmed mnogih potencialnih izidov je raziskava pokazala, da terenska dejavnost udeležencem nudi nove izkušnje, lahko poveča njihovo zanimanje in angažiranost za znanost ne glede na predhodno zanimanje za temo¹⁵, privede do emocionalnih premikov, kot je krepitev pozitivnih čustev do teme¹⁶, udeleženci pa se terenske dejavnosti spominjajo še dolgo časa¹⁷.

Terenske dejavnosti so most med teorijo in realnostjo ter lahko služijo kot uvod v novo temo ali kot njen zaključek. Predstavljajo pristna učna doživetja ter omogočajo nabiranje izkušenj in učenje iz prve roke. Zaradi tega se ta metodologija povsem razlikuje od učenja v učilnici.

ov zahtevajo učenje izrazov ter reševanje delovnih listov in obsežnih nalog, ki ne privedejo do kratkoročnih ciljev, raje poskusijo z učnimi metodami, ki so po svoji naravi praktične.

Izsledke teoretične raziskave NEW-D so potrdili rezultati empirične raziskave projekta. Na vprašanje, katera je njihova najljubša metoda učenja, so udeleženci iz partnerskih držav odgovorili, da imajo najraje reševanje nalog, ki temeljijo na projektnem in skupinskem delu, sodelovanje v debatah in skupinskih razpravah, eksperimentalno, pristno in interaktivno učenje, eksperimentiranje in poskušanje novih stvari ter individualno učenje in učenje v okviru manjših skupin. Med odgovori so bili tudi raziskovalno delo, študijski obiski in terenske dejavnosti. Kot je pokazala raziskovalna študija NEW-D zapostavljeni mladi udeleženci poklicnega izobraževanja in usposabljanja potrebujejo in si želijo aktivnih dejavnosti, učenja s praktičnim delom in premagovanja izzivov.

Poleg pridobivanja spretnosti, koristnih za delovno mesto, in drugih znanj imajo terenske dejavnosti lahko tudi zelo pozitiven učinek na mehke veščine udeležencev programov. Okrepijo samozavest, samozaupanje, lastno odgovornost in občutek pripadnosti skupini ter spodbudijo timsko komunikacijo in stabilizirajo medsebojno zaupanje med udeležencem in učiteljem ter občutek zanesljivosti. Terenske dejavnosti lahko prav tako okrepijo razvoj procesov za doseg individualnih in/ali skupinskih ciljev ter dajo občutek njihovega takojšnjega dosega. Terenske dejavnosti lahko nenazadnje udeležencem programov pomagajo bolje odkriti samega sebe in najti vloge, ki jim ustrezajo, kot na primer vloge vodje, sledilca, nasprotnika, zunanega opazovalca itn.

Primer: Fröbelturm



Dejavnost fröbelturm je dobra vaja za krepitev timskega duha v kakršnem koli okolju za učenje/usposabljanje. Lahko je začetna točka učenja, ki temelji na timskem delu. Pomembno je, da si vsi člani skupine zaupajo med seboj. Vaja prav tako spodbuja medsebojno podporo pri reševanju težav.¹⁸



6 lesenih stolpcev, 1 lok s kovinsko palico, 1 plošča z 12 luknjami in 24 kosov 2 m dolgih vrvi.¹⁹



Do 24.



Udeleženci morajo s skupnimi močmi postaviti stolp. Sprva oblikujejo krog, v katerem so leseni stolpci postavljeni pokonci z zarezo na vrhu. Nato vsak udeleženec vzame eno ali več vrvi in jo napne tako, da je obešalo nad lesenimi stolpci. Zdaj je treba leseni stolpec obesiti na lok, ga dvigniti in postaviti na naslednji leseni stolpec. Pomembno je, da udeleženci držijo vrv na njenem koncu in ne zmanjšujejo njene dolžine. Skupina se že na začetku odloči, ali bodo lesene stolpce, ki padejo, ponovno postavljali pokonci ali pa jih bodo umaknili. Igranje *fröbelturma* se lahko popestri s ponovno izgradnjo stolpa; prepovedjo govorjenja med igro ali igranjem samo z eno/levo ali desno roko.

Primer: Igra iskanja sledi/informacij scavenger hunt



Igro iskanja sledi/informacij scavenger hunt je mogoče vključiti v učni proces mladih v različne namene. Udeležence lahko pozovemo, da poiščejo informacije in jih posredujejo svojim vrstnikom. Vprašanje za skupino udeležencev se lahko na primer glasi: »Kateri so najbolj priljubljeni programi vajeništva v vaši regiji?« Če bodo najstniki hoteli odgovoriti na to vprašanje, se bodo morali oglašiti na izpostavi gospodarske oz. obrtne zbornice. Poleg nabiranja znanja je cilj te igre tudi medvrstniško učenje.



Odvisno od dejavnosti: Na primer seznam vprašanj za vsako skupino/posameznika, prenosni telefon za fotografiranje intervjuvancev, zemljevid mesta.



Do 20 sodelujočih (ki delajo sami zase ali v majhnih skupinah dveh oseb).



Udeleženci v manjših skupinah iščejo odgovore na številna vprašanja z raziskovanjem svojega mesta/regije/ipd. Posamezniki ali skupine med seboj tekmujejo v tem, kdo bo rešil več vprašanj na seznamu. Iščejo lahko karkoli (tudi informacije), kar je povezano s temo poučevanja/usposabljanja/mentorstva. Da bo naloga težja, lahko učitelji/inštruktorji/mentorji določijo dodatna pravila, kot je na primer zbiranje dokazov. Zmagovalec je tisti, ki reši največ vprašanj na seznamu, se vrne z najpomembnejšo informacijo (ki jo določi skupina) itn. Igra lahko poteka kjer koli – v parkih, soseskah in tudi v nakupovalnih središčih.

¹⁵ Prim. Kiesel, 2005; Bonderup Dohn, 2011.

¹⁶ Prim. Csikszentmihalyi & Hermanson, 1995 and Nadelson & Jordan, 2012.

¹⁷ Prim. Salmi, 2003 and Falk & Dierking, 1997 and Wolins, Jensen, & Ulzheimer, 1992.

¹⁸ Za več informacij o Friedrichu Froblu glej https://en.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Fr%C3%B6bel.

¹⁹ <http://www.waelder-holzspielzeug.com/de/die-welt-des-holzspielzeugs/fr%C3%B6belturm>.

Smernica 4 ZNOTRAJ UČILNICE

Učitelji/inštruktorji/mentorji si lahko pri uspešnem delu s ciljno skupino zapostavljenih mladih udeležencev programov pomagajo z eksperimentalnimi in pristnimi učnimi pristopi, ki se izvajajo s praktičnimi orodji in metodologijami.

(Partner: Oscar-Tietz-Schule - OSZ Handel II, Nemčija)

Pedagogika, orodja, pristopi

Učitelji/inštruktorji/mentorji naj se s posluževanjem mešanih metodologij za poučevanje v učilnicah ne osredotočajo samo na izboljšanje učnega uspeha, ampak tudi praktičnih veščin z namenom krepitev samozvesti, samoučinkovitosti in angažiranosti mladih, kar jim bo pri učenju pomagalo dosežati boljše rezultate.

Številni učitelji/inštruktorji/mentorji že imajo nekaj izkušenj s projektnim delom v skupinah; ta enota ponuja poglobljene informacije in napredne prakse, namenjene zlasti učiteljem/inštruktorjem/mentorjem udeležencev programov, ki jim grozi, da bodo predčasno zaključili šolanje

Eden od ključnih rezultatov prve faze raziskave projekta NEW-D, pridobljenih na podlagi ciljnih skupin, je bil pomen, ki so ga mladi pripisovali skupinskemu in projektnemu delu. Mladi so bili mnenja, da so te oblike učenja lahko zelo prijetne, če je dinamika skupine vodena, primerna in vključujoča. Udeleženci ciljne skupine iz skoraj vseh držav so skupin-

sko delo kot priljubljen način učenja prav tako uvrstili zelo visoko. Ti mladi visoko cenijo eksperimentalno in pristno učenje, ki pridobljeno teoretično znanje takoj spremeni v praktično. Podobno so mladi prav tako postavljali prioritete pri izvajanju tega usposabljanja. Želijo si biti dejavni in se učiti v praktičnih delavnicah.

Če učitelji želijo delati na ta način, morajo biti brez predsodkov, fleksibilni pri metodah in pripravljeni, da opustijo t. i. konvencionalne metode poučevanja. Poleg odprtosti do novosti učitelji prav tako potrebujejo podporo in spodbudo. Imeti morajo tudi dovolj poguma, da pri pouku v učilnici uvedejo nove pristope in metodologije. Učiteljem se svetuje, da najprej najdejo ustrezne naloge za izbrane subjekte (ta pristop ni primeren za vsak subjekt); spodaj je zato podrobno opisanih nekaj primerov ustreznih dejavnosti. Na podlagi naše raziskave učiteljem svetujemo, da, kjer je to mogoče, pri načrtovanju in izvedbi nalog pri pouku v učilnici vključijo tudi mlade, začeniši z majhnimi, preprostimi nalogami, ki jih nato sčasoma nadgrajujejo.

Delo v skupinah vodi in omogoča učitelj, ki tako zagotovi, da je delo med udeleženci programov pravično porazdeljeno, da vsi prispevajo v enaki meri in da so vloge v skupini že od vsega

začetka jasno opredeljene, s čimer prepreči, da bi en ali dva študenta prevladala. Učitelji morajo imeti dovolj časa, da se pripravijo na takšno učno uro, prav tako pa jih je pri eksperimentiranju z omenjenimi metodologijami treba spodbujati in dati priložnost, da ocenijo izkušnje udeležencev programa in doseženih učnih rezultatov.

Učenje/usposabljanje, ki temelji na praktičnih izkušnjah in dobrim vodenjem dogajanja v učilnici, lahko spremeni vedenje mladih na način, da ti lažje dosežejo lastne cilje. Glavni cilj mora biti stvar medsebojnega dogovora, odnos med udeleženci programov samimi ter med slednjimi in učitelji pa mora biti uravnotežen in usmerjen k spodbujanju samostojnosti mladih. S tem pristopom učitelj udeležencem pomaga raziskati svoje šibke točke in možnosti, ki so jim na voljo, vendar pa tega ne počne sam.

Primer: Ustanovitev majhnega podjetja



Ustanovitev majhnega podjetja, po možnosti s področja specializacije udeležencev programa, bo slednjim dalo dokaj pristno sliko tega, kako stvari dejansko potekajo. Udeleženci programov bodo imeli priložnost uporabiti svoje (pridobljene) veščine in znanje ter ustvarjalnost in talent. Ta dejavnost lahko služi kot popoln primer vključevanja teoretičnega znanja v prakso.



Odvisno od dejavnosti.



Možne so skupine različnih velikosti.



Za vodenje udeležencev programa pri izvajanju te dejavnosti je potrebna temeljita priprava učiteljev/inštruktorjev/mentorjev in dobro medsebojno sodelovanje. Vaja je lahko s področja matematike, jezikov, drugih naravoslovnih predmetov, poslovnih ali umetniških predmetov itn. Odvisno od same dejavnosti morajo udeleženci programa temeljito razmisliti o idejah, razviti načrte, si zadati cilje, pripraviti urnike, voditi proračun itn. Na koncu lahko nastane majhen »start-up«, ki se prebije na trg.

Predlogi za dejavnosti

- Kampanja za reševanje socialnih težav (socialne in državljanske veščine);
- lokalni turistični vodnik za nove priseljence (socialne in državljanske veščine);
- raziskovanje družinskega drevesa (znanje s področja zgodovine ter identifikacijske in raziskovalne veščine);
- zbiranje sredstev za organizacijo ekskurzije (prodaja tort, sponzorirana dejavnost/dogodek itn.).

Smernica 5 ODNOS DO UDELEŽENCEV

Pozitiven odnos in pristop do udeležencev programov zagotavlja izjemno motivirajoče učno okolje in zmanjšuje osip v izobraževanju.

(Partner: FormAzione Co & So Network, Italija)

Vloga učitelja/inštruktorja/mentorja

Učitelji naj razmislijo o svojem odnosu do udeležencev programov in ga po potrebi spremenijo, da jim bodo učenje tako naredili prijetnejše. Učitelj, ki udeležence programov podpira, je do njih prijazen in

dostopen ter kompetenten in strokoven na svojem področju ter se poslužuje vrste metodologij, ki upoštevajo individualne potrebe udeležencev, lahko veliko pripomore k preprečevanju osipa.

Eden od ključnih izsledkov raziskovalne študije NEW-D razkriva, da je odnos učiteljev/inštruktorjev/mentorjev bistvenega pomena pri uspešnem izobraževanju in da lahko učno okolje, ki temelji na podpori, prepreči osip mladih v formalnem izobraževanju.

Pomen odnosa učiteljev/inštruktorjev/mentorjev se prav tako zrcali v rezultatih empirične raziskave, izvedene v začetni fazi projekta: Večina osipnikov iz formalnega izobraževanja učitelje obtožuje, da jim ni bilo mar zanje ali da zaradi prenatrpanosti učilnic vsakemu posameznemu učencu niso namenili dovolj pozornosti. Prav tako kritizirajo, da pri izobraževanju/usposabljanju od učiteljev/inštruktorjev/mentorjev niso dobili dovolj pozitivnih povratnih informacij.

V fazi raziskave in v sklopu intervjujev s ciljno skupino so udeleženci programov zelo nazorno opisali lastnosti »idealnega« učitelja, ki bi jih podpiral na njihovi izobraževalni poti. Dejali so, da učitelji/inštruktorji/mentorji morajo...

- dajati podporo; da so npr. sposobni zagotoviti učno okolje, ki daje podporo in v katerem udeležencev programov ne sme biti strah prositi za pomoč. Učitelji prav tako ne bi smeli izražati večje naklonjenosti samo do nekaterih udeležencev programov, ampak se zanimati za osebni razvoj vseh udeležencev ter za njihove osebne in poklicne okoliščine ter cilje;
- biti prijazni; da so npr. potrpežljivi in spoštljivi do udeležencev programov, saj bi jih morali šteti za odrasle in se ne vesti do njih pokroviteljsko in nespoštljivo ter se ne požvižgati na njihove želje;
- udeležencem programov dajati občutek dostopnosti in zaupanja ter se z njimi pogovoriti o morebitnih učnih ali osebnih težavah;
- motivirati s strokovnostjo in ljubeznijo do svojih predmetov, ki se kaže v njihovih načinih poučevanja. (Izsledki raziskave so pokazali, da je pri ljubečih učiteljih z visokimi pričakovanji o uspehu do vseh udeležencev programov mogoče zaznati nižje ravni osipa.)

Na podlagi zgoraj omenjenih rezultatov raziskave lahko vidimo, da je zagotavljanje ugodnega in prijetnega delovnega okolja v učilnici/na delovnem mestu ključnega pomena. Zato se moramo osredotočiti na izboljšanje veščin učiteljev pri opolnomočenju (kako udeležencem programov pomagati, da začnejo prevzemati odgovornost za svoja ravnanja in postanejo samostojni), učinkoviti komunikaciji

(z mladimi z različnim kulturnim, socialnim, finančnim in drugim ozadjem) in motiviranju (kako okrepiti željo mladih, da ne prekinejo z izobraževanjem/usposabljanjem). Nekateri učitelji/inštruktorji/mentorji prav tako želijo izboljšati svoje veščine pri usmerjanju mladih s posebnim poudarkom na poklicnem načrtovanju in oceni veščin.

Primer: Model sendviča pri podajanju povratnih informacij²⁰



Raziskava NEW-D je pokazala, da lahko učitelji/inštruktorji/mentorji z odnosom, ki izraža podporo in prijaznost, preprečijo osip mladih v formalnem izobraževanju. To vključuje učinkovite načine komunikacije, ki bi se jih učitelji morali zavedati in posluževati pri vsakdanjem delu. Zagotavljanje povratnih informacij po tem modelu učiteljem/inštruktorjem/mentorjem omogoča, da so pozitivni in konstruktivni ter manj negativni in kritični.



Primeri in vaje za izvajanje tega modela.



Poljubno; skupine treh oseb.



Najprej podrobno razložimo »podajanje povratnih informacij po metodi sendviča«²¹ podamo primere in o njih razpravljamo. Nato skupino razdelimo na manjše, sestavljene iz treh oseb, in naročimo sodelujočim, da vadijo svoje načine podajanja povratnih informacij tako, da drug drugemu dajejo povratne informacije o učni uri/dejavnosti/itn. po načelu sendviča. Tretja oseba v skupini ima vlogo opazovalca. Člani skupin lahko vloge tudi zamenjujejo. Na koncu lahko sodelujoči o rezultatih razpravljajo v veliki skupini.

Primer: Vaja stoje na glavi²²



Če pri poučevanju/usposabljanju/mentorstvu želimo pokazati odnos, ki izraža podporo, je zelo pomembno, da smo sposobni spremeniti svoje stališče in pogledati na ljudi z drugega vidika. Ta vaja vam lahko pomaga pri tem, da udeležence programov in njihovo ravnanje (ali nedejavnost) vidite v drugačni luči; omogoča vam, da razmišljate na drugačen način.



Papir, pisala.



Poljubno; individualno delo.



Sprva sodelujoče pozovemo, da sami zase napišejo vsa svoja protislovna mnenja o določeni negativni temi/osebi. Led lahko prebijete z vprašanjem: »Kaj je dobrega v tem, da ... ?« (npr.: tema je Patrikovo izostajanje od pouka. Lahko se vprašate: »Kaj je dobrega v tem, da Patrika ni pri pouku?«)

Pomembno je, da so sodelujoči v svojih mnenjih iskreni in da navedejo tudi stvari, za katere bi nekateri šteli, da ne pritečejo razmišljanju dobrega učitelja/inštruktorja/mentorja. Na ta način bodo mogoče lahko zaznali nekatere pomembne namige: Morebiti celo sami prispevajo k Patrikovi odsotnosti?

Po samostojnem razmisleku lahko vodja usposabljanja organizira skupinsko razpravo (v skupinah, sestavljenih iz treh ali štirih oseb, ali v okviru celotne skupine), v kateri sodelujoči med seboj delijo svoja mnenja in zamisli ter prejmejo dragocene povratne informacije.

²⁰ Za več informacij glej <http://www.mindacademy.com/nlp/sandwich-feedback-model>.

²¹ Trije ključni sestavni deli podajanja povratnih informacij po načelu sendviča: (1) Podajte pozitivne povratne informacije, dajte pohvale.

(2) Podajte konstruktivno kritiko; sodelujočemu namignite, kaj bi mu utegnilo pomagati. (3) Končajte pozitivno.

²² Projekt šolskega vključevanja (LLP/Comenius): http://schoolinclusion.pixel-online.org/training_package.php?tr1=EN&tr2=2.

Smernica 6 GRADIMO MOSTOVE

Zaradi spreminjanja vloge učitelja/inštruktorja/mentorja, ki je vedno manj vodja izobraževanja in vse pogosteje nekdo, ki ga omogoča, ta na svoj poklic lahko začne gledati nekoliko širše.

*(Partner: Meath Partnership, Irska
Jugend am Werk Steiermark, Avstrija)*

Povezovanje šolskega, delovnega in zasebnega okolja

Izobraževanje ni omejeno le na dom, šolo ali delovno mesto, ampak predstavlja ekosistem, sestavljen iz vseh treh elementov.

Ta ekosistem v lokalnem okolju zaseda

osrednji položaj, vloga učitelja/inštruktorja/mentorja v današnjem izobraževalnem okolju pa predstavlja ključni most, ki povezuje kateri koli dve od teh treh medsebojnih povezav in vse med seboj.

Eden od glavnih izsledkov raziskovalne študije NEW-D je pokazal, da si anketiranci želijo, da bi se njihovi učitelji/inštruktorji/mentorji v dobri veri veliko bolj zanimali za njihova življenja; na področju osebnega razvoja udeležencev programov kot tudi pri rezultatih preverjanj znanja in uresničevanju učnega načrta bi morali določati prioritete. Mladi so prav tako izrazili zanimanje po poklicnem usmerjanju, ki upošteva trg dela in nudi informacije o poklicih iz prve roke, s poudarkom na pomenu

izobrazbe pri zagotavljanju delovnega mesta kasneje v življenju in nasvetih o poklicni poti, ki sledi srednješolski izobrazbi.

V učnem načrtu NEW-D je to lahko sestavljeno iz zemljevida življenjske poti, združene z zemljevidom deležnikov, s poudarkom na dostopnosti lokalne skupnosti in dosegljivosti delovnih storitev na temelju dela, ki se osredotočajo na mlade in z njimi tudi delajo.

Povezovanje šole, doma in delovnega mesta omogoča boljšo integracijo izobraževanja v življenje udeležencev programov. Nudi celosten sistem izobraževanja, je pomemben za udeležence programov, po drugi strani pa lahko tudi motivira. Če mladi prepoznajo pomen izobraževanja in ga povežejo s svojimi življenjskimi cilji, jim to lahko pomaga pri tem, da se izobražujejo dovolj dolgo, da bodo lahko dosegli zahtevano stopnjo kvalifikacije.

Če nam te tri elemente uspe povezati v okviru zgoraj navedenega ekosistema, mladi spoznajo, da so njihove potrebe in želje upoštevane in cenjene ter da bodo pri uresničevanju svojega potenciala deležni potrebne pomoči ne glede na njihov učni uspeh.

Primer: Zemljevid življenjske poti



Cilj dejavnosti je povezati svetove izobraževanja, dela in družinskega življenja udeležencev programov. Dejavnost za učitelje/inštruktorje/mentorje predstavlja praktično orodje pri odzivanju na izražene potrebe udeležencev programov glede njihovih bodočih ciljev na področju izobraževanja, dela ali zasebnega življenja.



Papir, pisala, markerji.



Dejavnost najbolje poteka v majhnih skupinah, ki jih sestavlja od osem do deset udeležencev.



Korak 1: Mladi naj z markerjem na sredini lista narišejo krog in v obliki miselnega zemljevida določijo svoj trenutni in pretekli položaj glede na podporo, ki jim jo daje družina, prijatelji, učitelji/inštruktorji, in označijo, kako nase v odnosu do izobrazbe ter zasebnega in poklicnega življenja gledajo sami.

Korak 2: Prosite mlade, naj v obliki časovnice na kratko opišejo, kje bi se radi videli čez 1, 3 in 5 let (naj pri tem zavzamejo najbolj pozitivno stališče).

Korak 3: Glede na rezultate prvega in drugega koraka prosite mlade, naj ugotovijo, kakšna podpora jim je na voljo pri dosegu teh ciljev in s kakšnimi izzivi se bodo morali pri tem spopasti.

Korak 4: Na koncu mlade prosite, naj se vživijo v samega sebe čez pet let in opišejo, kakšno je njihovo življenje – kaj vidijo, slišijo, počnejo itn.

Začetno vajo ponovite še večkrat in ob tem nadgradite individualni zemljevid življenjske poti.

Smernica 7 REŠEVANJE KONFLIKTOV

Učinkovito reševanje konfliktov v učnem okolju zahteva kombinacijo dobro razvitih socialnih in čustvenih veščin, ki vključujejo vaša lastna čustva, razumevanje stališč drugih, jasno komunikacijo in skupno reševanje težav za doseganje pravičnih rešitev.

(Partner: Meath Partnership, Irska)

Razumevanje in reševanje konfliktov

V okviru projekta NEW-D in učnega načrta usposabljanja učiteljev/inštruktorjev/mentorjev poklicnega izobraževanja in usposabljanja, se bosta dva modula, ki temeljita na teh smernicah, osredotočala na reševanje konfliktov in mediacijo v učnem okolju. Modula se bosta osredotočala na konflikte med udeleženci programov ter med slednjimi in učitelji/inštruktorji/mentorji in obravnavala vrsto podrejenih tem:

- kako konflikti vplivajo na naše vedenje;
- kako učinkovito obvladovati nasilništvo – preprečevanje in posredovanje;
- dinamika in teorija konflikta;
- uspešno posredovanje;
- različni individualni tipi konfliktov;
- kako razviti veščine za boljše obvladovanje konfliktov;
- kako uspešno obvladovati konflikt;

- kako se v učilnici uspešno posluževati mediacijskih veščin.

Ta način učiteljem/inštruktorjem/mentorjem pomaga razviti osebne veščine za reševanje konfliktov: z razkrivanjem strategij za obvladovanje čustev, nasilništva in obtoževanja o nasilništvu, s krepitvijo samozavesti pri uspešnem obvladovanju konfliktov in s preučitvijo možnosti, kako v svojih ustanovah izvesti in/ali izboljšati ustrezne politike in postopke reševanja konfliktov.

Modula bosta potekala v obliki delavnice in se v največji možni meri posluževala igranja vlog, praktičnih dejavnosti in vaj, ki udeležence spodbujajo k premisleku. Udeleženci bodo seznanjeni z novim priročnikom NEW-D ter vrsto spletnih virov in materialov.

Kot je pokazala raziskovalna študija NEW-D, mladi zapuščajo izobraževalni sistem zaradi vrste socialnih, ekonomskih, družinskih in osebnih razlogov. V okviru raziskave so mladi poudarili, da so bili izključenost iz šolskih dejavnosti, nasilništvo, konflikti in občutek, da ne pripadaš krogu vrstnikov, eni od glavnih dejavnikov pri njihovi odločitvi za zapustitev šolanja.

Na vprašanje, kaj bi pomagalo pri tem, da bi ostali v šoli, jih je izrazita večina odgovorila, da bi se še naprej izobraževali, če bi bili učitelji

do njih bolj potrpežljivi, prijazni in dostopni ter proaktivni pri obvladovanju nasilništva. Po teoriji o angažiranosti učencev mladi, ki se počutijo povezani s svojo šolo ali imajo občutek pripadnosti, z večjo verjetnostjo ostanejo v izobraževalnem sistemu v primerjavi z učenci, ki se ne udeležujejo v šolskih dejavnostih. Na podlagi tega se je projektni konzorcij NEW-D dogovoril, da bo v učni načrt usposabljanja učiteljev, ki bo razvit v okviru naslednje faze projekta, vključil poglavje o Reševanju konfliktov in mediaciji.

Za opolnomočenje mladih, da začnejo kritično razmišljati in samozavestno sodelovati pri šolskih dejavnostih, je potrebno učenje osebnih in socialnih veščin ter sposobnost obvladovanja konfliktov. Te socialno-psihološke veščine samozavedanja, empatije

in kritičnega mišljenja predstavljajo pomembno osnovo razvoja mladih in jih je mogoče šteti za ene od najpomembnejših veščin učiteljev in inštruktorjev v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Primer: Vaja povečanega pogleda na konflikt²³



Namen te vaje je razumeti naše prve odzive na konflikt in razmisliti o tem, kako lahko naši odzivi vplivajo na izid konflikta. Preprosta vaja v okviru NEW-D, ki nam pomaga, da se v skupini začnemo pogovarjati o konfliktu. Na začetku skupinske dejavnosti nam lahko pomaga prebiti led, na koncu pa jo lahko ponovimo kot ocenjevalno vajo.



Nič posebnega.



Pri skupinski vaji lahko sodeluje od pet do osemnajst udeležencev.

Postopek: Postavite se na sredo učilnice in skupini sporočite naslednje: »Jaz sem konflikt. Razmislite o tem, kako se ponavadi odzovete, ko doživite osebni konflikt. V učilnici se v razmerju do mene postavite na mesto, ki sporoča vaš običajen odziv na konflikt. Bodite pozorni na govorico svojega telesa in distanco do konflikta.«



Nasveti: Te vaje se poslužite dvakrat, na začetku in koncu skupinske dejavnosti, da boste dobili vizualno predstavo o spremembah položajev pri drugačni obravnavi konflikta.

Pogovorite se o naslednjih vprašanjih:

1. Zakaj stojiš tam, kjer stojiš? Naštej razloge.
2. Če mesto, kjer stojiš izraža tvojo začetno reakcijo, kam se boš postavil takrat, ko boš dobro razmislil o konfliktu?
3. Zaradi česa bi se postavil kam drugam? Naštej razloge.
4. Kako lahko naši odzivi vplivajo na potek konflikta?

²³ The Big Book of Conflict Resolution Games: Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration. Mary Scannell, 2010. The McGraw-Hill Companies, Inc.

www.new-d.eu



Jugend am Werk Steiermark GmbH | Avstrija
Koordinator
robert.schuen@jaw.or.at



Oscar-Tietz-Schule (OSZ Handel II) | Nemčija
livadiotis@osz-handel-2.cidsnet.de



Fritid & Samfund | Danska
hartje@fritid-samfund.dk



Meath Partnership | Irska
jennifer.land@meathpartnership.ie



FormAzione Co&So Network | Italija
giorio@formazione.net.eu



Gospodarska zbornica Slovenije | Slovenija
mojca.umek@gzs.si



EGECED | Turčija
eminbakay@gmail.com



E.N.T.E.R. GmbH | Avstrija
daniela.maresch@enter-network.eu



Erasmus+

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.