

Cre@

ENOTA 1

UČENJE NA PROBLEMIH

Vsebina

16

Uvod

Učenje na problemih oz. Problem-Based Learning je metoda učenja, kjer so uporabljeni kompleksni resnični problemi, da se učenci učijo na podlagi konceptov in načel in ne z zgolj predstavitvijo nekih dejstev. Poleg dosedanje vsebine izobraževanja, učenje na problemih spodbuja kritično razmišljanje, zmožnosti reševanja problemov in komunikacijske veščine. Ponuja tudi priložnost dela v skupini, najdbo in evalvacijo raziskovalnega materiala in vseživljenjsko učenje (Duch et al, 2001).

Učenje na problemih je lahko vključeno v vsako situacijo učenja. Po najstrožji definiciji je učenje na problemih uporabljeno tekom celega semestra kot primarna metoda učenja. Bolj ohlapne definicije in uporabe pa učenje na problemih vključujejo v npr. laboratorijska ali dizajn predavanja ali pa samo zgolj kot začetnika debate. Učenje na problemih je lahko uporabljeno tudi za usvarjanje ocenjevalnih točk. Rdeča nit, ki povezuje te različne rabe je učenje na resničnih problemih.

Učenje na problemih je pristop, ki učence izziva, da se učijo skozi vključevanje resničnih problemov. Ta format obenem razvija strategije reševanja problemov in osnove disciplinarnega znanja in veščin, na način, da učence postavlja v aktivno vlogo reševalcev problemov, ki so soočeni s slabo strukturirano situacijo, ki simulira takšne vrste problemov, s katerimi se bodo po vsej vrjetnosti soočili kot bodoči managerji v kompleksnih organizacijah.

1. UČENJE NA PROBLEMIH

Enota 1.1: Učenje kako poučevati

Podenota 1.1: Učenje kako poučevati

Izidi izobraževanja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomija
	<ul style="list-style-type: none"> Znanje o teoretičnih osnovah metode UČENJA NA PROBLEMIH 	<ul style="list-style-type: none"> Prepoznavanje različnih metodoloških možnosti, temelječih na učenju na problemih 	<ul style="list-style-type: none"> Izbor najprimernejše metode učenja za vsako posamezno situacijo.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi)	
Trajanje	<ul style="list-style-type: none"> Za individualno delo: 20 minut Za skupinsko delo z ostalimi mentorji: 60 minut 		
Aktivnost	<p>Gre se za osebni seznam, da se lahko prepozna, če se uporabljajo osnovni principi Učinkovitega učenja</p> <p>I. Za promocijo znanja o tem kako mentor uči tekom procesa izobraževanja</p> <p>II. Omogočanje izmenjave izkušenj med ostalimi, ki se učijo mentorstva</p> <p>Promocija konstantnega napredovanja skupinskih dejavnosti mentorjev, ki sodelujejo v tem procesu</p>		
Ocena	N/A		
Viri	<ul style="list-style-type: none"> “Seznam” Prijavnica Principov učinkovitega učenja (aktivnost 1) 		
Nadaljnje branje			

1.1- Učenje poučevanja

Učenje je proces, skozi katerega se naučijo ali spremenijo sposobnosti, veščine, znanje, vedenje ali vrednote in sicer kot rezultat študija, izkušenj, treninga, sklepanja ali opazovanja. Ta proces je lahko analiziran iz različnih perspektiv, tako da obstaja več teorij učenja.

Učenje je lahko definirano kot relativno permanenten proces spreminjanja posameznikovega vedenja, ki se zgodi skozi izkušnje (Feldman, 2005). Na kratko, učenje pomeni spremembo:

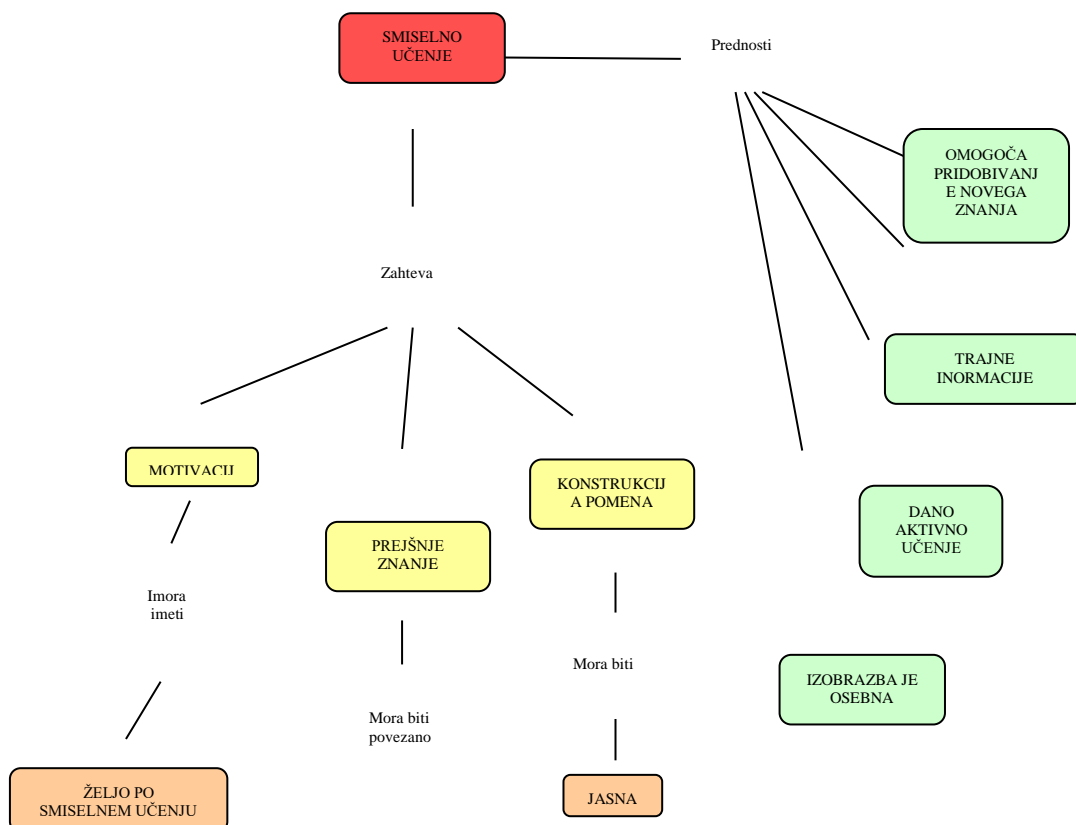
- V vedenjski kapaciteti,
- ki mora biti večna,
- in ki se zgodi tekom prakse ali druge oblike izkušnje (npr. opazovanje drugih ljudi).

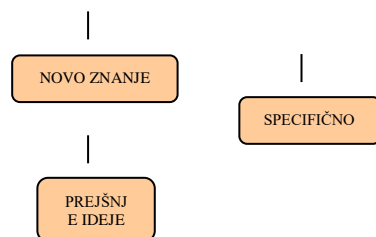
Učenje – proces poučevanja

Proces učenje – poučevanje je individualna dejavnost, ki se oblikuje v socialnem in kulturnem kontekstu. Je rezultat posameznikovih kognitivnih procesov, s katerimi se:

1. nove informacije (dejstva, koncepti, procedure, vrednote) asimilirajo in ponotranjijo,
2. zgradijo se nove pomembne in funkcionalne mentalne reprezentacije (znanje),
3. ki se lahko nato aplicirajo na različne situacije znotraj kontekstov, v katerih so bile naučene.

Učenja ne sestavlja zgolj memoriziranje informacij, temveč so potrebne tudi ostale kognitivne operacije: ujemanje, prilagajanje, vedenje, razumevanje, uporabljanje, analiziranje in ocenjevanje. Temu rečemo “smiselno učenje”.





Poučevanje je več kot zgolj prenos znanja. Je kompleksna aktivnost, za njeno izvajanje je potrebno razumevanje izobraževalnega fenomena. Kdorkoli ima zelo dobro znanje o neki temi lahko o njej uči, ampak to ne pomeni, da lahko to počne na najbolj primeren način za tisto skupino. Obvladanje neke discipline ne zadosti vsem zahtevam kvalitetnega učenja.

Potrebno je poudariti tako metodološke in praktične aspekte učenja, kot tudi socialne in psihološke, ki bodo determinirali lastnosti poučevanih skupin.

Faktorji v procesu učenja:

3 faktorji garantirajo dobre rezultate:

1. Inteligenca (ali sposobnost učenja)
2. Metoda, ki ji sledim, zato, da se naučim
3. Motivacija, ki me spravi k študiju

Že sama kombinacija teh treh omogoča dobre rezultate. Rečemo lahko, da minimalna inteligenca ustvari osnovni pogoj za dobre rezultate učenja, ampak inteligenca sama po sebi ni odločilna.

Osnovni element v procesu učenja: motivacija.

Vsak uspeh ima enako podlago: motivacija. Npr., če študent hodi na predavanja samo zato, ker nima nič boljšega za početi, potem njegov rezultat verjetno ne bo prav dober. Nasprotno, če oseba želi postati menedžer delavnic in se udeleži deset mesecev trajajoče izobraževanje z naslovom "osnove znanja komercialne", potem bo brez dvoma uspešno zaključil izobraževanje. Ima motivacijo, ki je prvi študent nima.

Princip pomembnosti motivacije zahteva od učitelja, da se vede in podaja svoje znanje na najbolj privlačen način možen.

Če se učenje povezuje z negativnimi čustvi, ga bo učenec zbral bolj malo. Učitelj mora zato snov podajati na pozitiven način, ki študentom omogoča, da razvijejo pozitivna čustva. Pozitivna čustvena prezentacija predmeta je enako pomembna, kot učiteljska metoda za uspešno učenje.

Osnove in načela učenja

Tisti, ki uči, mora biti prvo seznanjen z nekaj osnovami in načeli:

- a) Nihče ne pride z nič znanja. Vsi nekaj vemo.
- b) Vsi imamo znatno količino znanja.
- c) Znanje je pomenljivo.
- d) Ljudje se več naučijo, ko so motivirani.
- e) Učenje je osebna odločitev. Nihče se ne nauči, če je v to prisiljen ali ker je bil poslan na neko izobraževanje.
- f) Učitelj mora ponavljati stvari, če želi naučiti.
- g) Ustrahovanje ni v prid učenju in izniči posameznikov napredek v procesu.
- h) Načelo Nero: rimski cesar, ki je požgal Rim. Tega se poslužujejo predavatelji, ki uporabljajo stavke, kot so npr.: Pri meni redko kdo naredi izpit.
- i) Vsi se učino na drugačen način, ker imamo drugačno inteligenco.
- j) Vsi čuti morajo biti uporabljeni, zato da se učimo. Zato predavatelj, ki uporablja zgolj svoj glas, ne izrablja vseh možnih virov, da bi dobil boljše rezultate.
- k) Motivacija je ključna pri učenju. "Načelo Mozarta": imel sem svoj prvi koncert, bil je odličen. Občinstvo mi je navdušeno ploskalo, bilo je sicer samo 6 oseb. To je zapisal Mozart, ko je bil star komaj šest let. To načelo se nanaša na to, da najprej izpostavimo dobre stvari, prepoznamo naše prednosti, prvo pogledamo svetlo stran in šele nato slabe stvari.
- l) Prepoznati moramo sposobnost ljudi, da se učijo, povezavo njihove identitete z identiteto podjetja, odgovornostjo, ki jo čutijo, da se izboljšajo in so boljši pri delu. Prepoznamo vse kar je dobrega v njih, ampak prepoznamo tudi njihove omejitve, čeprav tem ne posvečamo veliko pozornosti.
- m) Vso učenje moramo preveriti, dati rezultat (oceniti).
- n) Resnica je element socialne konstrukcije, kar pomeni, da učitelj ni lastnik resnice.
- o) Vsak proces izobraževanja je "sistemski proces", v katerem je vse prepleteno. Ni nesistemskih izobraževalnih procesov.

9 OSNOVNIH NAČEL UČINKOVITEGA UČENJA

Osnovna načela	Definicija	V katerem razredu, kot mentor, vzamem v ozir to načelo? (1 nič – 5 zelo)					Posameznikov napredivalni plan
		1	2	3	4	5	
1	<p>Princip priprave</p> <p>Priprava obstaja za vsako fazo učenja. Vsak posameznik ima svoj ritem, na podlagi katerega se uči bolje/slabše, odvisno od tega, kako je zaključil prejšnjo fazo.</p> <p>Primer: če hočemo nekoga naučiti dobre izdelave čevljev, potem ga moramo prvo naučiti, kako naj reže usnje.</p>						
2	<p>Princip dokončnosti</p> <p>Posameznik mora poznati cilje naloge, ki jo opravlja. To mu bo pomagalo obdržati smer in poznati končni cilj tega, kar počne.</p> <p>Primer: v prejšnjem primeru, če posameznik ne ve, kako se izdelujejo čevlji, potem mu bo lahko brezpredmetna celotna teorija tega, kako usnje vpija barvo.</p>						
3	<p>Princip aktivne vaje</p> <p>Posameznik se uči preko tega, da tisto počne. Pomembno je vzeti v ozir študentovo sodelovanje pri pripravi materialov za učenje, da se ne počuti izgubljenega. To lahko, v primeru teoretičnega materiala ali če se posameznika pripravlja na bolj aktivno delo, storimo s praktičnimi vajami. Skozi to vidimo, kakšne napake delamo in pridobimo hitrost in veščine.</p> <p>Primer: če nadaljujemo z bodočim izdelovalcem čevljev, je dobra ideja, če mu damo priložnost, da mesa barve in preverja rezultate na različnih tipih usnja.</p>						
4	<p>Princip naklonjenosti</p> <p>Ljudje so naklonjeni tistim odgovorom, ki imajo pozitivne rezultate, izogibajo pa se negativnim. Zato je pomembno, da posameznik hitro vidi rezultate tistega, kar se je naučil in je pohvaljen za svoj napredek in dobro delo.</p> <p>Primer: Da zaključimo z izdelovalcem čevljev, je možno, da bo izgubil upanje, da bo postal dober izdelovalec čevljev, če mu ne bo povedano kako dela ali so mešanice barv prav ali če je prav nanese barvo.</p>						
5	<p>Princip periodičnosti</p> <p>Učenje zahteva čas, odmore in ritem. Pomembno je, da je vsebina izobraževanja načrtovana, z začetkom najbolj enostavne snovi in postopnim višanjem zahtevnosti.</p>						

		Primer: če novemu študentu v samo enem dnevu predstavimo celoten načrt, obstaja velika verjetnost, da bo na koncu dneva poznal samo svoje ime						
6	Princip inovativnosti	Nenavadnih stvari se bolje spomnimo, kot pa dolgočasnih in rutinskih. Primer: če boste end an učili oblečeni v klovna, je možno, da bodo študenti opisali vase predavanje svojim vnukom.						
7	Princip razumevanja	Kar se razume, se tudi zapomni. Zgolj ponavljanje ne spodbuja razumevanja in ne garantira zapomnjenja. Primer: Posameznik, ki razume, kako deluje računalniški program, se bo učil več in bolje o njem (ker bo raziskoval in odkrival nove funkcije), kot pa oseba, ki si samo zapomni zaporedja, ukaze.						
8	Princip primarnosti	Prvi vtis je zelo pomemben, prvo stvar si bolje zapomnemo, zato jo moramo poudarjati in že na začetku enote razložiti najbolj pomemben in osnoven del izobraževanja, da damo nek splošen vpogled.						
9	Princip prenosa	Fiksno učenje je aplicirano na učenje podobnih ali sorodnih stvari. Primer: Če znamo delati z nekim specifičnim rezilom, nam omogoča, da lahko delamo tudi s podobnim orodjem.						

ZAKLJUČKI

1.1 Učenje kako poučevati

Podenota 1.1.2: Vzdušje učenja

Izidi učenja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomija
	<ul style="list-style-type: none"> Znanje o teoretičnih osnovah metode UČENJA NA PROBLEMIH 	<ul style="list-style-type: none"> Prepoznavanje različnih metodoloških možnosti, temelječih na učenju na problemih 	<ul style="list-style-type: none"> Izbor najprimernejše metode učenja za vsako posamezno situacijo.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi)	
Trajanje	<ul style="list-style-type: none"> Za individualno delo: 20 minut Za skupinsko delo ali delo z ostalimi mentorji: 60 minut 		
Aktivnost	<p>V tej vaji vsak posameznik razmisli o svojem učenju, npr. o dejavnikih, ki ga spodbujajo ali omejujejo pri tem. Na koncu vaje se izmenjajo mnenja, kar spodbudi skupno pozitivno vzdušje, ki posledično spodbuja učenje.</p> <p>CILJ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cilj te vaje je ustvariti pozitivno vzdušje učenja znotraj razreda. <p>METODOLOGIJA:</p> <ol style="list-style-type: none"> Študenti razmišljajo in zapisujejo svoje ideje oz. odgovore na vprašanja, kot so npr. spodnja: <ul style="list-style-type: none"> Kako lahko spodbudim učenje v mojem razredu? Kako mi lahko moj mentor pomaga doseči moje cilje? Kaj lahko storim, da se bom več naučil? Kaj me spodbuja, da se učim? Člani ekipe si izberejo tistega sošolca, s katerim že nekaj časa niso imeli interakcije, nato z njim izmenjujejo ideje. Vodja ekipe zapiše ideje vsakega para na stojalo z listi/tablo. <p>Študentje debatirajo o idejah in pridejo do zaključka kako spodbuditi učenje. Skupina se lahko strinja, da povratno informacijo, podpira ali spodbudi vprašanja.</p>		
Ocena	<p>Ko je naloga opravljena, ekipa dela na ustvarjanju pozitivnega vzdušja učenja. Priporočljivo je, da obdržimo zapisane ideje, saj nam lahko pomagajo tekom napredovanja skupinskega dela.</p>		
Viri	<p>Potreben material za vajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Papir Pisala Marker Stojalo z listi/tabla 		

Nadaljnje
branje

1.1 Učenje poučevanja

Poedenota 1.1.3- Metode učenja

Pod metode učenja razumemo "različne načine organiziranja in izvajanja poučevalnih procesov in procesov učenja". Različni načini so uporabljeni glede na namene, ki jih ima učitelj in glede na vire na katere računa.

Namen in cilj poučevanja nista ena stvar:

- Založiti študente z znanjem,
- Pokazati jim, kako lahko uporabijo svoje znanje pri reševanju praktičnih problemov,
- Pridobiti sodelovanje in debato s študenti,
- tekom njihovega sodelovanja in izmenjave.

Vsako od naštetih ima svoj namen in posledično zahteva primeren scenarij.

Logično je, da vseh možnih scenarijev ne moremo implementirati v vso učenje.

Podenota 1.1.3 Metode učenja			
Izidi učenja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomija
	<ul style="list-style-type: none"> • Znanje o teoretičnih osnovah metode UČENJA NA PROBLEMIH 	<ul style="list-style-type: none"> • Prepoznavanje različnih metodoloških možnosti, temelječih na učenju na problemih 	<ul style="list-style-type: none"> • Izbor najprimernejše metode učenja za vsako posamezno situacijo.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi) <hr/>	
Trajanje	<ul style="list-style-type: none"> • 30 minut 		
Aktivnost	Teoretični del različnih metod učenja.		
Ocean	Več možnosti		
Viri			
Nadaljnje branje			

Metoda	TEORETIČNI RAZRED	Namen	<i>Govorjenje študentom</i>
<p>Organizacijska metoda učenja, pri kateri je vsebina oralno predstavljena, je najpogostejša uporabljena metoda.</p> <p>Osnovne lastnosti te metode so neusmerjenost govora, kot tudi izbor vsebin, ki bodo obravnavane ter način kako bodo obravnavane – to sta odločitvi učitelja.</p> <p>Slabosti so lahko naslednje:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Razlaga vsebine na zelo nestrukturiran način in brez navezovanja na prejšnje znanje, b) Ne poudarja pomembnih idej in povzema snovi, c) Podajanje preveč informacij, prehitro in z uporabo tehničnega jezika, d) Ni odmorov, med katerimi bi študentje lahko predelali informacije, delali zapiske, povezovali snov, e) Ni posvečanja pozornosti jasnemu izražanju in ekspresivnemu jeziku, f) Slaba raba virov učenja ali avdiovizualnih predstavitev, g) Nespodbujanje pozornosti ali sodelovanja študentov, h) Ne daje predlogov ali dopolnilnih dejavnosti za študentovo osebno delo. 			

Metoda	SEMINARJI IN DELAVNICE	Namen	<i>Grajenje učenja skozi interakcijo in dejavnostjo študentov</i>
<p>Seminarji in delavnice so znani kot “fizični prostor ali scenarij, kjer se specifično znanje poglobljeno gradi tekom nadgrajevanja in skozi osebno izmenjavo med udeleženci”.</p> <p>Osnovne lastnosti te metode učenja so interaktivnost, izmenjava izkušenj, kritika, eksperimentacija, dialog, debata, aplikacija in refleksija med udeleženci (število udeležencev ne sme biti visoko).</p> <p>Tekom seminarjev ima glavno vlogo dejavnost, ki jo razvije skupina. Je kolektivno delovno okolje, po navadi z aktivno, participatorno in medosebno metodologijo. Uspeh dela je odvisen od sodelovanja vseh v skupini.</p> <p>Viri, ki so ponavadi uporabljeni na seminarjih: branje, predhodni ali trenutni eseji, dialogi, kratke predstavitve, študije primerov, simulacije, igre, diskusijske skupine, vizualizacija ali avdiovizualizacija, debate, reprezentacije, skupinska dinamika, življenjske zgodbe, itd.</p>			

Metoda	PRAKTIČNI POUK	Namen	<i>Učenje študentov, kako naj se vedejo</i>
<p>Termin “praktični pouk” se nanaša na organizacijsko metodo, preko katere se razvito znanje aplicira na specifične situacije. Pridobivanje osnovnih in proceduralnih veščin, ki se nanašajo na obravnavano temo.</p> <p>Praktični pouk je lahko organiziran znotraj prostora, ki je namenjen učenju (učilnica, laboratorij, itd.) ali zunaj (obiski, podeželje, itd.)</p> <p>Nekaj skupnih lastnosti oblik praktičnega pouka:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Po navadi so organizirane v majhnih ali srednje velikih skupinah. 2. Zahtevajo prisotnost učenca in učitelja. 3. Povezani so s specifično temo. 			

Metoda	TUTORSTVO	Namen	<i>Personalizirana pozornost študentom</i>
<p>Tutorstvo je metoda učenja, kjerje vzpostavljen personaliziran odnos med tutorjem/učiteljem in enim ali večim študentom, ki temelji na nudenju pomoči. Tutor bolj kot uči, vodi študente tekom procesa izobraževanja. Vodenje se lahko nanaša na vse aspekte in dimenzije, ki vplivajo na učenje (sama vsebina, osebni, socialni aspekti,...).</p>			

Iz pedagoškega zornega kota obstajata 2 osnovna tipa organizacije tutorstva:

1. **Kot strategija učenja;** fokus je na poučevanju – proces učenja sestavlja vzpostavitev odnosa med tutorjem in študentom (ali skupino), zavoljo tega, da se omogoči učenje o specifičnem področju, na katerem je tutor ekspert.
2. **Kot vodenje, podpora in dopolnitev izobraževanja študenta;** tutor poskuša vzpostaviti personalizirano vodstvo študenta, zato, da se izboljša njegova integracija in napredek pri študiju.

Metoda	SKUPINSKO DELO	Namen	<i>Študenti se učijo drug z drugim (kooperativno učenje)</i>
<p>Skupinsko delo se nanaša na interaktiven pristop organizacije dela znotraj razreda. Tekom njega se učenci učijo drug od drugega, od učitelja in od njihovega okolja. Uspeh vsakega posameznika je odvisen od tega ali skupina doseže zastavljene cilje. Spodbude niso individualne, temveč skupinske.</p> <p>Nadvse pomembno je, da določimo primerno število članov skupine. Potrebujemo takšen minimum, da zagotovimo diverzitetu in izmenjavo znanja in maksimum, da omogočimo heterogeno participacijo vseh članov. Zato idealno število variira med 4 – 6 članov.</p> <p>Ta metoda je idealna za učenje na problemih pa tudi za razvoj kompetenc in razvoj socialnih interakcij.</p> <p>Najpomembnejše lastnosti učinkovitega skupinskega dela (Johnson, Johnson & Holubec, 1999):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pozitivna so-odvisnost: vsak član jasno dojema vez z ostalimi člani in razume, da ne more biti uspešen, če niso uspešni tudi drugi. Strategije, da dosežemo ta cilj: <ul style="list-style-type: none"> • Vsakemu članu skupine se poda drugačne elemente (vire, informacije), ki so resnično uporabni šele, če jih člani delijo med seboj. • Določite vloge članom (tajnik, moderator,...). Uporabi se lahko Belbinova metodologija vlog v timih. • So-odgovornost: vsak član ni zadolžen samo za lastno učenje, temveč tudi za učenje kolegov. • Direktna interakcija: Dinamika dela zahteva konstantno in direktno interakcijo med člani. • Socialne in relacijske veščine: student mora pridobiti, razviti in uporabiti vse osnovne veščine dela v skupini. • Rezultati in ocean procesa: Skupina mora izvesti refleksijo in oceno dejavnosti, ki se dogajajo tekom dela v skupini. <p>Kaj moramo vzeti v ozir, ko organiziramo delo v skupinah:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fizični prostor: soba mora biti organizirana tako, da omogoča ističasno delo večih manjših skupin (mobilnost stolov in miz, primerna akustika) • Trajanje: priporočeno je dolgotrajno delo, ki dovoljuje končanje neke naloge (2-3 ure) • Postavite pravila vedenja: v začetni fazi je priporočljivo razložiti učencem kaj sploh pomeni skupinsko delo (spoštovanje, aktivno poslušanje, empatija, itd.) in postaviti minimalna pravila funkcioniranja. To bo preprečilo frustracije, jezo, neprimerno obnašanje,... • Študentovo predhodno osnovno znanje o osnovah interakcije in veščinah sodelovanja, • Učitelj mora pokazati samozavest, da verjame, da se bodo učenci zmožni naučiti samostojno in odgovorno. <p>“Prednosti” skupinskega učenja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visok razvoj kompetenc, ki se nanašajo na prenosljive sposobnosti in veščine, prav tako pa razvoj vrednot in stališč. • Resnična uporaba tega, kar študenti znajo, vedo in čutijo. • Poudarjen je motivacijski faktor socialnih interakcij, ko se skupina združi okoli skupnega cilja. • Razvoj socialnih kompetenc, npr. komunikacija, razmerja med enakovrednimi, obravnavanje razlik itd. 			

- Študent ima aktivno odgovorno vlogo do naloge, kar pomeni boljše razumevanje zadanih ciljev in procesov, ki so potrebni za njihovo doseg.

Metode učenja

Izbira metodologije razvoja procesa učenja-poučevanja, se ne zaključí z izbiro metode učenja. Potrebno je tudi določiti metodo, ki jo bo učitelj uporabil za njeno izvedbo. Ista metoda učenja je namreč lahko izvedena preko različnih procedur.

Seminar, npr., je tako lahko študija primera, iskanje rešitev za nek problem ali skupinsko delo.

Zato moramo poleg metod določiti tudi metode, ki jih bo uporabil mentor pri razvoju učenje-poučevanje aktivnosti.

Vsak učitelj predpostavlja in izvaja svoje naloge učenja, sledeč temeljnim osnovnim smernicam, ki temeljijo na njegovih osebnih idejah učenja ali navadam iz profesioanlnega okolja. Pomanjkanje informacij o ostalih uspešnih procedurah povzroči t.i. master/univerzalno predavanje, ki je sestavljeno iz najpogosteje uporabljenih strategij, čeprav obstajajo učinkovitejše procedure, ki zajemajo tudi učenca tekom njegovega lastnega procesa učenja.

V nadaljevanju imamo kratek opis glavnih metod, ki jih učitelj uporabi odvisno od tega, katere kompetence želi, da njegovi študenti osvojijo in od tega, v kakšnem okolju se bo izvajala aktivnost:

Metoda	METODA OBRAZLOŽITVE / MASTER/UNIVERZALNO PREDAVANJE	Namen	Prenos znanja in aktivacija procesov znanja pri učencu
Definicija	Je "prezentacija logično strukturirane teme, z avtorjem tega, da se organiziranim informacijam, ki sledijo primernim kriterijem, omogoči dostop do želenega cilja". Ta metodologija se v osnovi osredotoča na verbalno predstavitev vsebine preučevane teme.		
Opis	<p>Sestoji iz oskrbovanja učencev z esencialnimi in organiziranimi informacijami iz različnih virov, z nekaj predpostavljenimi specifičnimi cilji in preko verbalne prezentacije, brez drugih virov poučevanja.</p> <p>Da se dosežejo cilji skozi prezentacijo, moramo upoštevati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motiviranje učencev, • Predstavitev vsebine, • Razlaga znanja, • Podajanje teoretičnih dokazov, • Sodobne izkušnje, primeri, itd. <p>Glede virov, lahko pri verbalni prezentaciji uporabimo tudi dokumente, avdiovizualno podporo itd., ki spodbudijo komunikacijo in omogočijo učencem, da zaznajo dodatne informacije in aktivirajo več strategij učenja. Tukaj so poudarjeni viri, ki jih dobimo preko novih informacijskih tehnologij in preko sodelovanja učencev med poukom. Zato je priporočljivo, da tudi te uporabljamo znotraj te metode, da se izniči nekaj njenih slabosti. Menjajemo med: uporabo dokumentov, diskusijo v skupinah, prezentacijami itd.</p>		

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Varčevanje s časom in viri. • Prisotnost učitelja. • Omogoča velike skupine. • Predajanje zelo izpopolnjenih inofrmacij. • Da življenje dejstvom in idejam, ki so na neoseben način predstavljene v knjigah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Slabo sodelovanje študentov. • Omogoča malo povratnih informacij. • Ne podpira posameznikovega napredka. • Ne kontrolira posameznikovega napredka. • Ne lajša avtonomnega učenja.

Metoda	ŠTUDIJA PRIMERA	Namen	Osvojitev znanja z analizo resničnih ali izmišljenih primerov
Definicija	Intenzivna in popolna analiza dejstva, problema ali resničnega delovanja, zato, da ga poznamo, da ga interpretiramo in rešimo, delamo hipoteze, refleksijo, izpopolnimo znanje, ga diagnosticiramo in treniramo v možnih alternativnih procesih.		
Opis	<p>Proces je sestavljen iz prezentacije specifičnega primera s strani trenerja, nato pa skupinsko študiran, pri čemer je potreben vodja, kin as vodi skozi ta process.</p> <p>Razlikujemo lahko med 3 razvojnimi fazami:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Začetna predstavitev in spoznavanje s temo</u>: učenci individualno pregledajo primer, naredijo začetno analizo v skupini, vodeno s strani učitelja. Interpretirajo in razjasnijo se različni zorni koti; 2) <u>Podrobna analiza primera</u>: formulacija in identifikacija problema, prepoznavanje močnih in šibkih točk, poskus dajanja delnih ali popolnih odgovorov glede vseh elementov primera, narava odločanja oz. naloge, ki jih lahko opravimo v manjših skupinah ali v sklopu celotnega razreda; 3) <u>Priprava zaključkov in priporočil</u>: na kooperativen način, osredotočen na sprejemanje odločitev, ocenjevanje različnih alternative oz. možnih rešitev in poskus individualne refleksije. 		
	Prednosti	Slabosti	
	<ul style="list-style-type: none"> • Trening podrobnega analiziranja specifičnih tematik. • Trening reševanja problemov (resnični primeri). • Povezava z realnostjo in profesijo. • Razvoj komunikacijskih sposobnosti. • Motivacija študentov, ker rešujejo problem na resničnih situacijah. • Možnost izkušanja avtentičnega učenja in ocenjevanja, ki je povezano z resničnimi dejstvi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Njena uporabnost je lahko omejena, zaradi kompleksnosti določenih primerov, ki lahko nimajo pravih rešitev. • Dosežki v velikih skupinah. • Odvisnost od sposobnosti učitelja, da ustvari empatijo in stičišča med študenti. 	

Metoda	VAJE IN REŠEVANJE PROBLEMOV	Namen	Trening, vaja in praktična raba že pridobljenega znanja
Definicija	Situacija, v kateri morajo študentje razviti primerne ali pravilne rešitve, skozi rutinske vaje, formule, algoritme ali interpretacijo rezultatov. Po navadi je uporabljena dopolnilno k master/univerzalnemu predavanju.		
Opis	Njena komplementarna narava je upravičena s tem, da je pri tej metodi potreben obstoj predhodne razlage s strani učitelja. Učitelju omogoča, da nadzoruje delo učenca ter kontrolira prenos teoretičnega znanja v praktične situacije.		

	<p>Običajno zaporedje uporabe te metode s strani učitelja je:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Razlaga učitelja, 2) Pristop k situaciji, 3) Prenos tega, kar je bilo naučeno, za njeno rešitev. <p>Iz zornega kota učenca so stopnje vaje oz. reševanja problemov:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Prepoznanje problema. Razumevanje. 2) Analiza, iskanje in selekcija procedure ali reševanja problema. 3) Aplikacija izbrane procedure ali reševanja problema. 4) Preverjanje rezultatov in interpretacija. 	
	Prednosti	Slabosti
	<ul style="list-style-type: none"> • Prisotnost učitelja. • Lajša trening in reševanje problemov. • V pravih pogojih promovira tako samostojno kot skupinsko delo. • Povezava z realnostjo in profesijo. • Motivacija študenta preko vadbe specifičnih situacij. • Možnost posvečanja pozornosti posameznikovemu ritmu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potreba po majhnih skupinah. • Predlagane so lahko umetne/neprirodne situacije. • Količina dela, ki ga ima učitelj zaradi popravljanja.

Metoda	VODENI PROJEKTI	Namen	Razumevanje problema in uporaba znanja za njegovo rešitev
Definicija	Metoda preko katere učenci v določenem času izvedejo projekt, rešijo problem ali opravijo neko zadolžitev. To se zgodi skozi planiranje, oblikovanje in izpolnjevanje serije dejavnosti, ki izhaja iz razvoja in uporabe že pridobljenega znanja in učinkovite rabe virov.		
Opis	<p>Projekti so osredotočeni na probleme ali teme, ki so povezane s koncepti in osnovnimi načeli ene od številnih tem. Projekti se ukvarjajo z resničnimi problem ali temami, ki imajo odprte rešitve (in ne s simuliranimi).</p> <p>Struktura je vzpostavljena tekom 4 stopenj:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Informacije: učenci iz različnih virov zberejo potrebne informacije, za planirano reševanje problema, izvedbo naloge. 2) Planiranje: Priprava plana dela, strukture metodološke procedure, orodij in okolja ter izbira strategije reševanja problema ali izvedbo naloge. 3) Izpolnitev: Predpostavlja eksperimentalno in raziskovalno dejavnost- izvedba in analiza avtonomnega, odgovornega delovanja. 4) Ocena: Učenci poročajo o pridobljenih kvalifikacijah in jih debatirajo z učiteljem. 		

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Študenti se naučijo sami odločati in ravnati samostojno. • Izboljša motivacijo za učenje, saj se naslanja na izkušnje in doseganje ciljev zadane naloge. • Raba znanja, sposobnosti in pridobljenih vedenj, ki so povezani z določeno situacijo, posledično omogočajo izboljšanje tudi ostalih povezanih kompetenc. • Prednost daje celostnemu učenju (pridobivanju znanja, metodološko, socialno in učinkovito). • Krepi samozavest učencev. • Krepi raziskovalno učenje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oteženo delo s študenti, ki niso motivirani ali so dobili negativne izkušnje tekom njihovega izobraževanja. • Otežena je uporaba te metode pri učencih, ki imajo manjko znanja in izkušenj, povezanih z obravnavanimi vsebinami.

Metoda	"POGODBA" UČENJA	Namen	Razvoj samostojnega učenja
Definicija	Je "uraden dogovor" med učiteljem in učenci, ki zagotovi nekaj samostojnega učenja – z nadzorom učitelja in za omejen čas. V pogodbi je pomemben uraden dogovor, upoštevanje recipročnega razmerja, osebne vpletenosti in upoštevanje časovnega okvira.		
Opis	<p>Je tehnika, ki lajša individualizacijo učenja. Je pisen, uraden dogovor med učiteljem in učencem, ki opredeli svoja pričakovanja: kaj se bo naučil, kako bo njegovo učenje spremljano, časovni okvir in oblika ocenjevanja, ki bo ugotovila, kako je bilo njegovo učenje izpolnjeno.</p> <p>Pogodba učenja po navadi vsebuje naslednje elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cilje učenja, ki temeljijo na kompetencah, ki jih morajo pridobiti učenci, da so sposobni izvesti neko nalogo. 2) Strategije učenja, ki jih mora učenec uporabiti, da doseže te cilje. 3) Kateri viri in sredstva bodo uporabljena. 4) Samo-ocena kazateljev, dokazov - učenec konstantno primerja kar se nauči, s tistim, kar je na koncu pričakovano od njega. 5) Kriteriji ocenjevanja za preverjanje dokazov učenja, ki jih predstavi učenec. 6) Urnik zadolžitvev in soglasen časovni okvir ali rok. 		
	Prednosti	Slabosti	
	<ul style="list-style-type: none"> • Spodbuja samostojno in odgovorno delo učencev. • Lahko smo pozorni na nivo zrelosti in raznolikost učencev. • Omogočeno je učenje s primernim ritmom, na podlagi osebnih zmožnosti in kontekstov. • Spodbuja odnose in komunikacijo med učencem-učiteljem. • Spodbuja zrelost učencev. • Omogoča razvoj projektov izobraževanja učencev. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potreben je določen nivo samostojnega učenja in osebne motivacije učenca. 	

1.2 Ugotavljanje začetnih situacij in predvidevanje prihodnjih situacij

Podenota 1.2.1 Koncepti o evalvaciji in diagnozi procesov učenja

Izidi izobraževanja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomnost
	<ul style="list-style-type: none"> Razumevanje relevantnosti in rabe različnih evalvacijskih metod, oblik in modalitet. Opiše koncepte na področju učinkovitega razvoja in področju potencialnega razvoja. Definira različna orodja za evalvacijo Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. 	<ul style="list-style-type: none"> Razlikuje med različnimi oblikami, modalitetami in metodami evalvacije; odvisno od njihove rabe in pogojev. Razlikuje med koncepti učinkovitega razvoja in potencialnega razvoja. Identificira začetne situacije učečega in njegove/njene potrebe. 	<ul style="list-style-type: none"> Pravilen razvoj korakov evalvacijskega procesa: cilj, kazalniki, kriterij, orodja Uporaba različnih orodij za prepoznavanje Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. Izvedba začetne diagnoze potreb in virov. Razvrščanje potreb po znanju na podlagi izvedene analize.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi) <hr/>	
Trajanje	<ul style="list-style-type: none"> Za individualno delo: 20 minut Za skupinsko delo ali delo z ostalimi mentorji: 60 minut 		
Aktivnost	Glavni koncepti evalvacije in diagnoze		
Ocena	Več možnosti		
Viri			
Nadaljnje branje			

Koncept evalvacije: Kaj moramo oceniti?

Evalvacija je identifikacija oz. sistematični proces zbiranja in upravljanja s podatki (o izobraževalnih elementih ali dejstvih), s ciljem, da se jih prvo oceni ter da se na podlagi te ocene nato sprejme odločitve (García Ramos, 1989).

To se v našem primeru nanaša na pridobitev informacij z namenom:

- Optimizacije procesa učenje – poučevanje in razumevanja, da ni poučevanja, če ne obstaja tudi učenje.
- Optimizacija rezultatov procesa: Učenja.
- Izogibanje neželenim učinkom: demotivacija, opustitev ali nezadostno učenje.

Evalvacija je torej dejanje pridobitve informacij, da si lahko ustvarimo mnenje ali izvedemo odločitev.

Cilj evalvacije: Zakaj in za kaj se izvede ocena?

Kot že rečeno, evalvacija sestoji iz pridobivanja informacij, da lahko nato sproduciramo odločitev. Namen teh odločitev lahko zelo variira, med drugim pa ima tudi naslednje funkcije:

- Funkcijo diagnoze
- Funkcijo izobraževanja
- Povzermalno funkcijo
- Motivacijsko funkcijo
- Funkcijo predvidevanja

Prvi korak pri evalvaciji: začetna DIAGNOZA učenčeve situacije

V procesu učenja je nujno, da mentor/tutor, v sodelovanju z učiteljem, začne z identifikacijo in diagnozo začetne situacije, situacije iz katere izhaja učenec. To predstavlja začetno točko procesa, na podlagi tega pa se določi plan in izbor tutorja ter strategije učitelja (na podlagi vsakega od učencev).

Izvedba **predhodne diagnoze** tekom procesa učenja ima namen v tem, da se učenec lažje popolnoma prilagodi procesu učenja in da je zato uspešen. Na kratko, situacijska diagnoza mora olajšati podatke v zvezi z:

- Osebno situacijo, povezano z izobraževalnim procesom (motivacija, želje, pričakovanja),
- Pomanjkljivosti v znanju,
- Potencial,
- Primeren plan ukrepov in učenje – poučevanje aktivnosti za posameznega učenca.

Kot že rečeno, mora biti Faza začetne situacijske analize učencev prvi korak v evalvacijskem procesu. Ločimo med 3 oblikami ocenjevanja, ki nam pomagajo identificirati začetno situacijo:

Oblika ocene	Ideja	Tipi vprašanj
<i>Predikativna ocena</i>	Študija možnosti uspeha neke osebe, v točno določenih okoliščinah.	Ali bi lahko s trenutnim izobraževanjem uspešno soočil z neko prihodnjo situacijo?
<i>Preventivna ocena</i>	Priložnosti sprejemanja odločitev v povezavi s prihodnjimi situacijami.	Kateri izobraževalni ukrepi so lahko sprejeti za uspešno soočenje z...?
<i>Diagnostična ocena</i>	Študija trenutne situacije (izobraževanje, lastnosti, vloga, status, profil,...)	Kakšna je trenutna situacija v povezavi z... (izobraževanjem, profilom, funkcijami,...)?

Evalvacijski agenti: Kdo ocenjuje?

V ocenjevanju lahko sodeluje več agentov ocenjevanja. Odvisno od tega kdo je glavni agent, govorimo o:

- **Hetero ocenjevanju** ali evalvacija v kateri je učitelj ocenjevalec.
- **Samo-ocenjevanju**: učenec sam je glaven subjekt v ocenjevanju, vpleten je v ocenjevanje lastnega učenja, zato da lahko sprejema odločitve, ki izboljšajo njegove procese učenja.
- **So-ocenjevanju**: ocenjujejo kolegi oz. sošolci, ki so odgovorni tudi za svoj lasten proces učenja. Tak tip ocenjevanja spodbuja aktivno učenje in razvija skupinske sposobnosti kot so npr. verbalna komunikacija, sposobnost pogajanj, razlaga odločitev in vrednote kot so npr. odgovornost, tolerantnost, samokritičnost,...

Pri zadnjih dveh oblikah bo učitelj tisti, ki bo dal pobudo. Tako ocenjevalni proces postane tudi izobraževalni. Tekom njega oseba pridobi samostojnost, samorefleksijo in občutek za odgovornost.

Podenota 1.2.2 Test uspešnosti			
Izidi izobraževanja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomija
	<ul style="list-style-type: none"> • Razumevanje relevantnosti in rabe različnih evalvacijskih metod, oblik in modalitet. • Opiše koncepte na področju učinkovitega razvoja in področju potencialnega razvoja. • Definira različna orodja za evalvacijo Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Razlikuje med različnimi oblikami, modalitetami in metodami evalvacije; odvisno od njihove rabe in pogojev. • Razlikuje med koncepti učinkovitega razvoja in potencialnega razvoja. • Identificira začetne situacije učečega in njegove/njene potrebe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pravilen razvoj korakov evalvacijskega procesa: cilj, kazalniki, kriterij, orodja • Uporaba različnih orodij za prepoznavanje Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. • Izvedba začetne diagnoze potreb in virov. • Razvrščanje potreb po znanju na podlagi izvedene analize.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi)
Trajanje	<ul style="list-style-type: none"> • Za individualno delo: 20 minut • Za skupinsko delo z ostalimi mentorji: 60 minut 		
Aktivnost	<p>Ne obstajata dve osebi na svetu, ki bi bile identični v psihološkem smislu. Osebnost in karakter, temperament ali počutje je vedno težko definirati, saj je osebnost odvisna od več faktorjev, ki pa so velikokrat neznani. Namen te aktivnosti je opazovanje v katerih situacijah učenec, kateremu boste tutor, (ni celotnega teksta), glede na njegove osebne in profesionalne cilje. Je test/vodnik, ki je neuporaben za profesionalno rabo, ampak lahko vseeno</p>		

	<p>poda veliko informacij o učenčevi osebnosti, interesih, ciljih. Na podlagi tega testa mu lahko pomagamo pri oblikovanju načrta o osebnem in profesionalnem razvoju.</p> <p>CILJI: Poznavanje osnovnih aspektov učenčeve osebnosti, dovolj, da prepoznamo začetno točko od katere lahko napreduje svojo tranzicijo v naslednje razvojno področje.</p>
Ocena	<p>N/A</p> <p>Ko je test rešen, mora učitelj analizirati vsak odgovor posebej. Po tem je priporočljivo PERSONALIZIRANO poročilo. Predpostavlja se, da bo mentor za to potreboval napotke oz. sodelovanje s profesionalcem.</p>
Viri	<p>Test za izvedbo diagnoze</p>
Nadaljnje branje	

TEST USPEŠNOSTI	
1	Kaj od naštetega bi vam bilo najbolj pri srcu pri izbiri službe?
	A Služba, ki bi bila blizu doma, da se mi ne bi bilo treba voziti na delo.
	B Imeti varno službo.
2	Uspeh je za vas:...
	A Zaslužiti veliko denarja.
	B Razvijanje samega sebe in zadovoljstvo na delu.
3	Ali ste čustveni ali impulzivni?
	A Da, sem.
	B Uspe mi obdržati sproščen izgled.
4	Ali ste čustveni ali impulzivni?
	A Da, svoja čustva nadzorujem.
	B Uspe mi obdržati sproščen izgled.
4	Po končanem razgovoru in različnih testih, vam rečejo, da morate opraviti še zdravstveni in psihiatrični pregled, poleg tega pa morate iti še na detektor laži, kjer vas bodo spraševali osebna, intimna vprašanja. Ali bi sprejeli?
	A Da, brez dvoma.
	B Ne, to se mi ne zdi sprejemljivo.
5	Dovolil bi samo osnovni test vedenja in morda zdravstveni pregled, če bi delo to zahtevalo.
	A Da, brez dvoma.
	B Ne, to se mi ne zdi sprejemljivo.
5	Ali ste optimistični in stvari začnete brez pesimizma, z zaupanjem, da boste slej ali prej dosegli svoj cilj?
	A Da
	B Zmerno
6	Ne
	A Da, popolnoma.
	B Ni mi mar za to.
6	Ali imate močno željo po dosegu uspeha v profesiji, ki ste jo izbrali?
	A Da, popolnoma.
	B Ni mi mar za to.
7	Upam, da uspem.
	A Trmoglavljenjem.
	B Racionalnostjo.
7	Kadar se v službi pojavijo različna mnenja, svojega branim z...
	A Trmoglavljenjem.
	B Racionalnostjo.
8	Sprejemem mnenje nadrejenega.
	A Da, seveda.
	B Z nobenim od the dveh ni združljiv.
8	Ali mislite, da je uspeh združljiv s srečnim, harmoničnim osebnim in družinskim življenjem?
	A Da, seveda.
	B Z nobenim od the dveh ni združljiv.
9	To je odvisno od posameznika in okoliščin.
	A Ne
	B Samo, če je absolutno potrebno
9	Ali bi bili pripravljeni žrtvovati prosti čas, zato da bi se predali vašemu poklicu in uspeli?
	A Ne
	B Samo, če je absolutno potrebno
10	Da
	A In zaradi tega mi je nelagodno.
	B Da, ampak mi je vseeno.
10	Zelo sem neurejen...
	A In zaradi tega mi je nelagodno.
	B Da, ampak mi je vseeno.
11	Nisem neurejen.
	A Da, pogosto.
	B Da, ampak mi je vseeno.
11	Ali kažete simptome izčrpanosti, tesnobe, apatičnosti, ...?
	A Da, pogosto.
	B Da, ampak mi je vseeno.

	B	Ne, redko.
	C	Občasno.
12	Moja služba mi je všeč.	
	A	Da.
	B	Lahko bi bila boljša.
	C	Ni mi preveč všeč ali pa mi sploh ni.
13	Ko delam v skupini...	
	A	... večina sprejetih odločitev so moji predlogi.
	B	... prispevam z idejami, ki pa na koncu niso sprejete.
	C	...malo vsega.
14	O mojih sodelavcih razmišljam kot, da so...	
	A	...moji prijatelji.
	B	... tekmeči pri napredovanju.
	C	... do njih sem ravnodušen.
15	Po navadi prinesem delo domov...	
	A	Da.
	B	Ne.
	C	Ne, ampak o problemih na delu razmišljam tudi doma.
16	Uspeh je zame...	
	A	... ljubiti in biti ljubljen.
	B	... uživati na dobri profesionalni poziciji.
	C	... uživati v dobri ekonomski poziciji.
17	Na delu imam raje...	
	A	Manj odgovornosti in manjšo plačo.
	B	Veš odgovornosti in višjo plačo.
	C	Več varnosti in manjšo plačo.
	D	Manj varnosti in višjo plačo.
18	Na sestanke, preglede...	
	A	Pridem po navadi pozno.
	B	Pridem točno.
	C	Pridem včasih točno, včasih pozno.
19	Moje zasebno življenje je zaradi moje službe doživelo vzpone in padce...	
	A	Da
	B	Ne
20	V službi ali pri poslu...	
	A	...ni osebnih vprašanj.
	B	...moramo ravnati človeško in nikoli prezreti ljudi.

Podenota 1.2.3 Evalvacija pričakovanj

Izidi izobraževanja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomija
	<ul style="list-style-type: none"> • Razumevanje relevantnosti in rabe različnih evalvacijskih metod, oblik in modalitet. • Opiše koncepte na področju učinkovitega razvoja in področju potencialnega razvoja. • Definira različna orodja za evalvacijo Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Razlikuje med različnimi oblikami, modalitetami in metodami evalvacije; odvisno od njihove rabe in pogojev. • Razlikuje med koncepti učinkovitega razvoja in potencialnega razvoja. • Identificira začetne situacije učečega in njegove/njene potrebe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pravilen razvoj korakov evalvacijskega procesa: cilj, kazalniki, kriterij, orodja • Uporaba različnih orodij za prepoznavanje Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. • Izvedba začetne diagnoze potreb in virov. • Razvrščanje potreb po znanju na podlagi izvedene analize.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi)
Trajanje	<p>Ta aktivnost traja skozi celoten kurz, papir z navodili pa mora ostati dostopen in viden, tako da lahko skupina doda pričakovanja, ki se porodijo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I. del: od 30 do 40 minut. • II. del: od 10 do 20 minut. • III. del: od 15 do 20 minut. • IV. del: od 25 do 35 minut. 		
Aktivnost	<p>To je aktivnost, ki bo pokazala pričakovanja, ki jih imajo od izobraževanja udeleženci in tutorji/mentorji. Omogočeno nam bo, da spoznamo učence in pa tudi, da te informacije uporabimo pri tem, da se prilagodimo pričakovanjem in zahtevam učencev/šolcev/udeležencev izobraževanja.</p> <p>CILJI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lociranje tutorjev/mentorjev pred pričakovanji učencev, kar bo omogočilo prilagoditev akcijskih stategij, tako pedagoških kot čustvenih. • Lociranje učencev in njihovih članov skupime, na podlagi njihovih pričakovanj. • Opredelite izobraževalni proces pred učenci in jim tako približajte načela, ki so osnova kurza. <p>METODOLOGIJA ZA RAZVOJ:</p>		

I. del:

Tutor skupini razloži, da je process izobraževanja konstantna interakcija med trenerji, tutorji in študenti. Od tam nadaljuje z pričakovanji, ki jih ima vsak posameznik od tega izobraževanja.

Razloži, da je potrebno vzpostaviti orodje, ki trenerjem in tutorjem olajša poznavanje skupine, ki olajša spoznavanje članov skupine med sabo, da se lahko process izobraževanja (vsebina, metodologija itd.) prilagodi pričakovanjem skupine.

Zato se od udeležencev pričakuje, da odgovorijo na naslednja vprašanja, ki jih zapišejo na list/tablo:

1. Kakšna je vasa motivacija za udeležbo na tem izobraževanju?
2. Katere najpomembnejše cilje bi radi dosegli?
3. Kaj pričakujete od tega izobraževanja?
4. Kaj se v nobenem primeru ne sme zgoditi?
5. Kaj pričakujete od trenerjev?
6. Kaj pričakujete od ostalih v skupini?
7. Kakšne omejitve in pravila morajo v vsakem primeru obveljati?
8. Kaj ste pripravljeni ponuditi/dati temu izobraževanju, da bo uspešno?

Tabla/list je razdeljen na 8 stolpcev, za vsako vprašanje eden. Udeleženci morajo odgovoriti na vsa vprašanja. Tutor med udeležence razdeli pisala različnih barv, potem pa ti zapisujejo odgovore na skupen papir/tablo, v za to določen stolpec. Imajo omejen čas. Tutor skrbi za to, da ne prihaja do ponavljanj.

Ko čas poteče, se list prilepi na steno, kjer bo ostal tekom celotnega kurza, sledi analiza pričakovanj. Udeležence se vpraša, če so imeli čas prebrati mnenja drugih. Povabljeni so, da si ga kadarkoli preberejo, saj bo ves čas dosegljiv.

Tutor postavi še eno vprašanje: **Kaj vas je pripravilo, da ste se udeležili tega izobraževanja?** Vsak posameznik odgovori, tutor pa nespremenjene odgovore zapiše na drug list, ki je prav tako prilepljen na steno.

Ko vsi odgovorijo, tutor podčrta ključne odgovore, ki bodo v pomoč vsem trenerjem.

Trener zaključi s poudarkom, da želijo trenerji tekom izobraževanja izpolniti pričakovanja udeležencev.

II.del:

Predavatelj predstavi predlog vsebin izobraževanja. Pri tem si lahko pomaga z avdiovizualnimi pripomočki (PowerPoint in projektor). Predlog izhaja sledenja pedagoškimi načelom, ki so: progresivnost, interaktivnost, odprtost, fleksibilnost, konstantno izboljševanje in prilagajanje pričakovanjem skupine. Udeleženci lahko na tej točki izrazijo svoje mnenje.

III.del:

Predavatelj nato povzame ključne točke glede vsebine in jih poveže s pričakovanji, ki so jih izrazili udeleženci v I.delu.

IV.del: Sklep

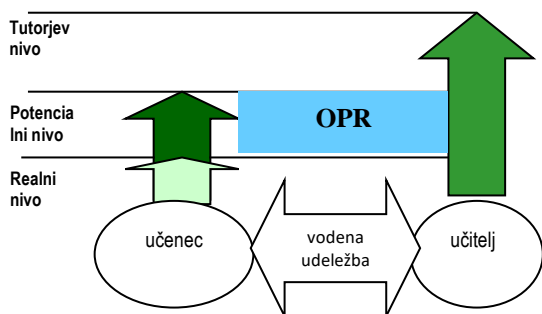
	<p>Oba lista ostaneta na steni. Udeleženci ju naj tretirajo kot nedokončana, saj se bodo tekom izobraževanja porajala nova pričakovanja. Udeleženci jih lahko sproti pišejo na ta isti list.</p> <p>Zadnji dan bodo udeleženci na listu obkljukali tista pričakovanja, ki so bila izpolnjena. Pri enem pričakovanju je lahko poljubno število kljukic.</p> <p>Spet je določen čas za to aktivnost. Predavatelj po preteku časa razloži, kako je papir ogledalo, ki odseva nivo uspešnosti izobraževanja. Prav tako na kratko analizira rezultate: koliko pričakovanj je ostalo neizpolnjenih in koliko pričakovanj ima več kot eno kljukico.</p> <p>Papir ostane kot document, kot spomin, kot nekaj kar se doda končnemu poročilu, skupaj s slikami.</p>
<p>Ocena</p>	<p>Predavatelji lahko po koncu te aktivnosti naredite intuitivno celostno oceno na podlagi tega, kar je posredovala skupina.</p> <p>Ocenjevano je tako s strani udeležencev kot tudi mentorjev.</p> <p>Priporočljivo je, da mentorji spodbujajo udeležence, da posodobljajo svoja pričakovanja tekom izobraževanja (na list).</p>
<p>Viri</p>	<p>Trenerji:</p> <p>Skupina se mora odločiti, če bo sodelovala pri razkrivanju svojih pričakovanj glede izobraževanja. Priporočljivo je, da se s to odločitvijo vsi strinjajo in nato tudi upoštevajo. Mentor mora zato ustvariti okolje oz. vzdušje, kjer bodo udeleženci samozavestni in se ne bodo samocenzurirali.</p> <p>Materiali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Velik list papirja. • Škarje. • 1 marker. • Barvni markerji. Vsaj en na udeleženca. <p>Lepilni trak, magneti,... da se lahko list fiksira na steno.</p>
<p>Nadaljnje branje</p>	

Podenota 1.2.5 Identifikacija problemov v znanju in odkrivanje potenciala: Območje proksimalnega razvoja – OPR

Kot je bilo že prej razloženo, sta dve glavni funkciji ocenjevanja:

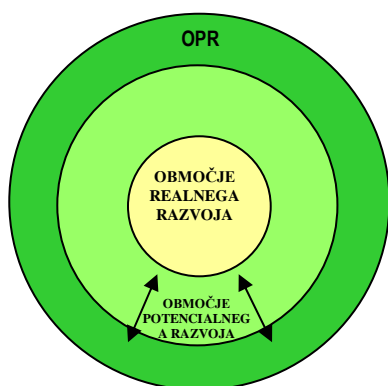
- **Funkcija diagnoze:** osvetli znanje, ki ga imajo učenci o neki temi, v določenem trenutku. Omogoča prepoznavanje tega ali imajo že predhodno znanje o temi, nivo motivacije, posebne interese,... in uporabo teh informacij kot začetno točko izobraževanja.
- **Funkcija predvidevanja:** pomeni, da lahko na podlagi pridobljenih/opazovanih informacij predvidevamo, kaj se bo zgodilo ter imamo tako možnost, da obdržimo ali zamenjamo strategijo učenja.

Na tej točki velja omeniti **teorijo Vygotskega**, ki predstavi concept “**Območja proksimalnega razvoja - OPR**” ali v angleščini “**Zone of Proximal Development - ZPD**”. V vsakem procesu učenja, je to razdalja med učenčevim **resničnim razvojnim nivojem** (določenim na podlagi njegove zmožnosti samostojnega reševanja problemov ali nalog) in njegovim **potencialnim razvojnim nivojem** (zmožnost reševanja problemov s pomočjo interakcije z npr. učiteljem). Če povzamemo, območje proksimalnega razvoja se nanaša na tisto, kar lahko učenec naredi sam in tisto, kar lahko naredi s pomočjo drugih – območje je razdalja med tema dvema.



V teh primerih učenec, ki ima tutorjevo podporo, zapolni to območje z ustvarjanjem znanja. Vzpostavijo se novi nivoji realnega in potencialnega razvoja, ki ponovno zamejijo novo območje proksimalnega razvoja.

S tutorjevo asistenco v OPR lahko učenci dosežejo določeno znanje, ki je bilo prej zgolj potencialno. To omogoči dosežek ne le novega nivoja realnega razvoja, temveč tudi, kar je najpomembnejše, nov nivo potencialnega razvoja. Slednji omogoči novo in bolj napredno OPR, v katerem prej niso bili zmožni opraviti nalog ne samostojno in ne s pomočjo.



V tem oziru in upoštevajoč načela teorije Vygotskega, se tutorjem priporoča, da so udeleženi v takšne procese učenja, ki prvo izvedejo individualno diagnozo učencev ter tako identificirajo njihovo trenutno situacijo in njihove potenciale. To omogoči prilagajanje ritmov učenja, ki so primerni za učenčeve specifične značilnosti.

Podenota 1.2.3 Evalvacija pričakovanj			
Izidi izobraževanja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomnost
	<ul style="list-style-type: none"> Razumevanje relevantnosti in rabe različnih evalvacijskih metod, oblik in modalitet. Opiše koncepte na področju učinkovitega razvoja in področju potencialnega razvoja. Definira različna orodja za evalvacijo Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. 	<ul style="list-style-type: none"> Razlikuje med različnimi oblikami, modalitetami in metodami evalvacije; odvisno od njihove rabe in pogojev. Razlikuje med koncepti učinkovitega razvoja in potencialnega razvoja. Identificira začetne situacije učečega in njegove/njene potrebe. 	<ul style="list-style-type: none"> Pravilen razvoj korakov evalvacijskega procesa: cilj, kazalniki, kriterij, orodja Uporaba različnih orodij za prepoznavanje Resničnega razvojnega področja in Potencialnega razvojnega področja. Izvedba začetne diagnoze potreb in virov. Razvrščanje potreb po znanju na podlagi izvedene analize.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video	<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi)	
Trajanje			
Aktivnost	<p>Orodje diagnoze "Moji cilji" se začne z uvodnim delom o tem kaj sploh so cilji in jih nato organizira v hierarhijo v sklopu akademskega, profesionalnega in osebnega razvojnega področja. Zaključni z akcijskim planom. Cilja se sicer na učence, ki imajo določeno stopnjo zrelosti, čeprav ga lahko prilagodimo tudi karakteristikam naših učencev. Učenec ga lahko neposredno uporablja, v pomoč pa je tudi tutorju pri identifikaciji in razjasnjevanju učenčevih ciljev.</p> <p>CILJ: Olajšati prepoznavanje relevantnih informacij o učenčevih osebnih ciljih, o tem kam ciljajo.</p> <p>METODOLOGIJA:</p>		

	<p>Tutor bo imel zelo jasno percepcijo pojma “OSEBNI CILJ”, zato da ga bo lahko prenesel na učence. V tem oziru:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cilj je razumljen kot končna točka, h kateri gravitirajo osebna dejanja in želje, je tisto, kar se namenimo, da bomo dosegli. 2. Definicija osebnega cilja je pomembna zato: <ol style="list-style-type: none"> a) Bolj jasni in natančni so moji osebni cilji, bolj učinkovito bom uporabljal svoja sredstva, da jih dosežem. b) Jasni in dosegljivi cilji tvorijo pomembno motivacijsko moč znotraj osebe. c) Jasnost ciljev premaga apatijo, neodločnost, nizko samozavest,...in zviša kakovost akademskega udejstvovanja. d) Cilji –določen namen- so tisto, kar nas spodbudi k akciji, brez njih ne bi bilo inteligentnega vedenja, temveč instinktivno in na podlagi refleksov. e) Pomembno je, da imamo jasne misli o tem kaj želimo, saj se bo ta jasnost prenesla tudi na vedenje v naše vsakdanjiku. 3. Tipične značilnosti ciljev so: <ul style="list-style-type: none"> • So preverljivi, kar pomeni, da lahko nekdo objektivno reče, da so bili doseženi oz. da niso bili doseženi. • So povezani s časom, imajo torej določen časovni okvir. Zato lahko govorimo o kratkotrajnih ciljeh (tedni, meseci) ali dolgoročni cilji, pri katerih traja leta, da jih dosežemo. <p>Ko so identificirani, bo tutor skupaj z učencem nadaljeval z delovnim listom Moji osebni cilji. Tutor ga bo podpiral pri dvomih, ki se mu bodo morda porodili. Izpopolnjevanje delovnega lista je sicer odgovornost učenca, toda odvisno od nivoja zrelosti in samostojnosti učenca, mu bo pri tem v pomoč tutor.</p>
Ocena	
Viri	Diagnostični delovni list “MOJI OSEBNI CILJI” Marker
Nadaljnje branje	

DELOVNI LIST: MOJI OSEBNI CILJI

CILJI IZOBRAZBE / AKADEMSKOSTI/ PODROČJA IZOBRAŽEVANJA

- Nanašajo se na študiranje, na to kaj lahko dosežem preko predavanj/kurzov, ki jih obiskujem: npr.: opravi vse izpite v prvem semestru, imam povprečno oceno 10,...
- Razmislite in zapišite vaše cilje na akademskem področju. V stolpcu NIVO zapišite prvi, drugi, tretji,...

Cilji izobrazbe / akademskosti/ področja izobraževanja	NIVO

CILJI NA PROFESIONALNEM PODROČJU

- Nanašajo se na tip službe, ki bi jo rad imel, kakšne vrste profesionalca si želim biti,...: npr.: Želim biti dober računalniški specialist, biti dober avtomehaničar, biti uslužbenec v javni upravi,...
- Razmislite in zapišite vaše cilje na profesionalnem področju.

Profesionalni cilji	NIVO

CILJI OSEBNEGA RAZVOJA

- Nanašajo se na to, kaj namerava jaz kot človek doseči, ampak na drugih področjih, kot so prej zapisana, npr.: biti dober prijatelj, imeti veliko prijateljev, biti dober igralec tenisa, imeti osebnost in odločati sam zase,...
- Razmislite in zapišite vaše cilje na področju osebnega razvoja:

Cilji osebnega razvoja	NIVO

AKCIJSKI PLAN

1. Preverite, da so vsi cilji, ki ste jih zapisali v prejšnjem delu, preverljivi in imajo časovni okvir.
2. Iz zapisanih ciljev izberite tiste, ki jih boste postavili na vrh prioritete lestvice:

1.CILJ	
2.CILJ	
3.CILJ	

3. Zdaj pa poskusite zapisati vsa sredstva in strategije, ki vam padejo na pamet – več kot jih zapišete, boljše je -, ki vam bodo v pomoč pri doseganju zastavljenih ciljev. Na enak način zapišite tudi vse težave ali ovire, ki bi vam lahko preprečile doseg ciljev.

1.CILJ	<p>Sredstva in strategije:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>Možne težave in ovire:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>								
2.CILJ	<p>Sredstva in strategije:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>Možne težave in ovire:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>								
3.CILJ	<p>Sredstva in strategije:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <p>Možne težave in ovire:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>								

1.2 Mentorstvo in podporni procesi učenja

1.2.1- Strategija vodenja in spremljanja učencev

Obstaja veliko oblik strategij vodenja in spremljanja v procesih učenja, med drugim tudi esencialen prenos vrednot od mentorjev k učencem. Nanašamo se na:

1. **Dejavnost mentoriranja:** tutor pomaga neizkušenemu doseči določene cilje.
2. **Dejavnosti spremljanja:** tutor in učenec razvijeta vzajemen odnos, preko katerega se vzpostavi prenos znanja.
3. **Dejavnost tutorstva:** tutor podpira učence v procesu pridobivanja potrebnega znanja.

Funkcija tutoriranja v procesih učenja temelji na celostnem treningu učenca, v smislu, da se nanaša tako na pomoč pri tehničnem učenju, kot tudi pri razvoju osebnostnih lastnosti. Tutorstvo ima za cilj vplivanje na učenčeve poglede, ki mu preprečujejo, da bi se primerno razvil tekom študija, vplivati pa želi tudi na dejavnike, ki preprečujejo zastoje ali opustitev učenja.

Cilji vodenja in tutorstva

- Cenijo poznavanje karakteristik posameznih učencev, predpostavljajo, da je vsak unikat.
- Personaliziran monitoring učencev, ki ima preventiven pristop, saj se želi izogniti, če je to mogoče, nastopu disfunkcij in trkov.
- Primerna organizacija, učenje in ocena učenčeve diverzitete.
- Izboljšava usklajenosti učiteljev, ki učijo enako skupino učencev – z namenom poenotenja kriterijev in smernic.
- Usklajevanje virov za pomoč potrebam učencev, ki iščejo komplementarnost različnih izobraževanj.
- Pomoč učencem, ki izkazujejo posebne lastnosti, z iskanjem možnih optimizacij sredstev in virov in pri maksimiziranju učenčeve integracije.
- Favorizirajo vzdušje sodelovanja in skupinskega dela učencev.
- Favorizirajo učenčev napredek, postavljen na podlagi seta pedagoških usmeritev v njegovem socio-profesionalnem razvoju.
- Mediacija v konfliktnih situacijah.

Tutorstvo v procesih učenja na problemih

Pri učenju na problemih je trener na čelu ekipe kot tutor in ne kot konvencionalen učitelj, ki je ekspert na nekem področju. Tutor bo pomagal učencem pri **refleksiji, identifikaciji potrebnih informacij in jih bo motiviral pri njihovem delu oz. jih bo vodil, da bodo dosegli zastavljene cilje glede pridobljenega znanja.**

Tutor ni pasiven opazovalec, ravno nasprotno, aktivno mora nadzorovati process učenja in zagotavljati, da skupina ne izgubi cilja. Prav tako identificira najpomembnejše teme, ki so potrebne za rešitev nekega problema.

Glavna naloga tutorja je, da gre učenec po pravi poti do doseganja zastavljenih ciljev učenja. Identificira, kaj potrebujejo pri svojem učenju, zato, da bodo snov bolje razumeli. Zaradi tega je ena od osnovnih sposobnosti tutorja to, da postavlja vprašanja, ki lajšajo učenje; pri tej metodi je poglobitveno, da postavlja primerna vprašanja ob primernem času. Slednje pomaga skupini pri ohranjanju zanimanja in učencem pri zbiranju primernih informacij.

Če povzamemo, mora tutor spodbujati razvoj sposobnosti učencev, da znajo iskati informacije in sredstva učenja, ki so jim v pomoč pri njihovem osebnem in skupinskem razvoju.

LASTNOSTI TUTORJA V PROCESIH UČENJA NA PROBLEMIH	
<i>Tutorjeve "pedagoške" lastnosti</i>	<i>Tutorjeve "osebne" lastnosti</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Zelo dobra seznanjenost s tematskim področjem, na katerem poteka učenje na problemih in z cilji učenja. • Poglobljeno poznavanje različnih vlog, ki jih učenci prevzamejo znotraj dinamike učenja na problemih. • Poznavanje različnih strategij in metod za ocenjevanje učenčevega učenja. • Zavedanje o potrebnih korakih za promocijo učenja na problemih in posledično sposobnosti, vedenja in vrednot, ki so povezane s tem načinom razmišljanja. • Ekspertnost o različnih strategijah in tehnikah skupinskega dela, prav tako pa o podajanju povratnih informacij za delo v skupini. 	<ul style="list-style-type: none"> • Učenje na problemih mora razumeti kot učinkovito metodo pridobivanja informacij in razvoja sposobnosti kritičnega mišljenja. • Učenca obravnava kot da je on sam tisti, ki ima glavno odgovornost za svojo izobrazbo. • Skupino dojema kot okolje povezovanja, usmerjanja in povratnih informacij. • Mora biti dosegljiv za učence tekom obdobja skupinskega dela, brez da zapusti vlogo tutorja. • Mora bit pripravljen in dosegljiv za individualne razgovore z učenci, če je to potrebno. • Učence in skupine oceni pravočasno in ostaja v stiku z ostalimi tutorji in učitelji. • Usklajuje aktivnosti učenčevih povratnih informacij tekom obdobja skupinskega dela.

1.3.2- STRUKTURE IN LASTNOSTI TUTORSTVA V PROCESIH UČENJA

Strukture v tutorskem delovanju

Vodenje in tutorsko delovanje morata biti opredeljena, sistematizirana in organizirana v načrt vodenja in dejavnost tutorstva. Vsako tutorsko delovanje, vključujoč tista procesi učenja, je sestavljeno iz treh faz, ki si sledijo tako:

1.FAZA	NAČRT
Cilji	Organiziranje in planiranje tutorskih aktivnosti, predvidevanje primernih tehnik, strategij in sredstev, za zagotovitev doseganja prej določenih izobraževalnih ciljev.
Predlog načrta dejavnosti	a) Predhodna analiza potreb. b) Definiranje zasledovanih ciljev. c) Definiranje kontekstov (konceptualnih, proceduralnih in vedenjskih). d) Vzpostavitev specifičnih tutorskih aktivnosti. e) Določanje uporabljene metodologije (strategije in tehnike, ki bodo uporabljene). f) Potrebni viri in sredstva. g) Čas. h) Definiranje procesa ocenjevanja (glej 3 fazo).

2.FAZA	IZPELJAVA
Cilji	Govora je o izpeljavi tutorskih aktivnosti, nadzoru tutorstva in nadzoru procesa učenja, ki vključuje ustrezne praktične razlage in demonstracije.
Predlog aktivnosti izpeljave	Tutorske aktivnosti morajo privabljati aktivnost in sodelovanje. Zato se je potrebno tekom razvoja tutorskih aktivnosti odvrniti od monotonosti, rutine ter od tradicionalnih struktur učenja (papir, pisalo, tabla). Aktivnosti tutorstva morajo biti: atraktivne, dinamične, participativne, povezovalne, dosegljive, zanimive in takšne, da vzbujajo predanost. Predlagane so naslednje aktivnosti: a) Skupinska dejavnost in dinamika b) Osebno vodstvo c) Vodstvo tekom izobraževanja d) Poklicno in profesionalno vodstvo

3.FAZA	OCENA
Cilji	Ocenjevanje doseženih nivojev učencev, prav tako pa ocena lastnega načrta in izvedbe. Tako se vzpostavijo kriteriji in primerne tehnike, ki izboljšajo tutorstvo na dolgi rok.
Predlog aktivnosti ocenjevanja	Kot del učenje – poučevanje procesov, mora biti tudi tutorstvo nadzorovano in ocenjeno. Poznati moramo začetno točko, nadzorovati proces vodenja, odkriti težave in ovrednotiti rezultate, zato, da lahko izboljšamo sam process, izboljšamo izvedbo in tako pripomoremo k učenčevemu celostnemu razvoju izobraževanja. Za to oceno bodo potrebni vprašalniki, ki bodo odvisni od kolektiva, zadanih ciljev in zaznanih potreb. Predlogi kriterijev ocenjevanja: <ul style="list-style-type: none"> • Stopnja doseženih ciljev programa • Stopnja izvedenih dejavnosti programa, oblikovanih za vsako skupino učencev

- Stopnja posredovanja oz. prilagajanja lastnostim in potrebam skupine
- Primernost ciljev aktivnosti
- Primerna razporeditev časa za aktivnosti
- Stopnja pridobljene motivacije tekom aktivnosti
- Primernost sredstev
- Stopnja tutorjeve participacije

LASTNOSTI TUTORSTVA

Vsako tutorstvo ima svoje lastnosti, na tej točki so poudarjene naslednje:

- a) **Realističnost.** Odziva se na potrebe, ki se porajajo v določenem trenutku in pri učencih.
- b) **Primernost.** Ni toliko ambiciozno, da bi preseglo učitelja.
- c) **Participativnost.** Interakcija med tutorjem in učencem mora biti osnova tutorske aktivnosti. Vsak učenec ima svoje osebne lastnosti, ki jih je treba razumeti.
- d) **Interdisciplinarnost.** V ozir moramo vzeti razmerja, ki se vzpostavijo v vsakem procesu učenja – poučevanja. Tutor mora prevzeti vlogo koordinatorja interdisciplinarnih aktivnosti učitelja.
- e) **Fleksibilnost.** Prejšnje lastnosti zahtevajo razvoj aktivnosti, ki ni predhodno rigidno programiran. Za to, da bo sodelovanje sploh možno, se mora vključiti tudi učenčev doprinos k razvijanju aktivnosti.
- f) **Revidiranost.** Načelo, da mora aktivnost podpirati resnične potrebe, zahteva konstantno evalvacijo procesa oz. kurza ter posledično modifikacijo tistih aspektov, ki ne zadovoljujejo potreb.

TUTORSTVO, kot tako, ima nekaj naslednjih funkcij:

- Poznavanje vedenj in obnašanj učencev, za njihovo učinkovitejše vodenje tekom procesov izobraževanja.
- Prispeva k vzpostavitvi tekočega razmerja med učencem in tistim, ki je zadolžen za vodenje njegovega izobraževanja.
- Koordinira vse dejavnosti učiteljevih izobraževalnih dejavnosti, če delata z isto skupino učencev.
- Koordinira učenčev konstanten proces ocenjevanja.

Vsako tutorstvo mora biti planirano glede na cilje, ki jih želi doseči. Na splošno ločimo med 3 velikimi delovnimi področji tutorstva:

Delovna področja tutorstva		
OSEBNO področje	AKADEMSKO področje	PROFESIONALNO in DELOVNO področje
<ul style="list-style-type: none"> • Sprejemanje. • Motivacija. • Samozavest. • Skupnska povezanost. • Izboljšanje socialnih veščin. • Stimulacija komunikacijskih sposobnosti. • Razvoj zdravja in čustvene inteligence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informacije o temah izobraževanja • Strategije tehničnega učenja. • Kompetentnost iskanja relevantnih informacij za razvoj izobraževalnih procesov. • Komunikacijske in informacijske tehnologije. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalne informacije o delovnem področju, na katerem se učenec izobražuje. • Zagotavljanje informacij učencem o različnih možnostih izobraževanj in vseživljenjskega učenja. • Nudi vpogled v zahteve trga delovne sile.

Podenota 1.3.2 : Vodnik za oblikovanje in razvoj tutorskega intervjuja

Izidi izobraževanja	Znanje	Veščine	Odgovornost in avtonomija
	<ul style="list-style-type: none"> Opiše vloge in orodja, ki bodo uporabljene v procesu reševanja problemov: analiza problema, identifikacija primanjkljajev, raziskovanje znanja in evalvacija procesa. 	<ul style="list-style-type: none"> Predlaga vprašanja, predloge in delčke informacij, ki pozitivno vplivajo na debate in identifikacijo potreb. Izberejo in razvrstijo orodja lajšanja učenja: uporaba odprtih problemov, povzemanje, ustvarjanje in evalvacija hipotez, izbor idej, odkrivanje potreb po novem znanju, podpira izdelavo vizualni reprezentacij. 	<ul style="list-style-type: none"> Razporeja različna orodja lajšanja učenja. Identificira začetno točko vsakega udeleženca in razvrsti njegove potrebe po prioritetah. Izbere individualne strategije učenja. Izbere najprimernejša sredstva in podporo za vsako situacijo učenja. Vzpostavi akcijski plan, ki ga prilagodi posamezniku. Nudi vodenje.
Tip aktivnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Slika/Infograf <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Kviz <input type="checkbox"/> Igra <input type="checkbox"/> Ostalo (navedi)
Trajanje	Ni časovno opredeljeno		
Activity	CILJ: Zbor orodij, ki tutorju omogočijo, da primerno strukturira intervju s svojim učencem. Predstavitev aspektov, ki jih je treba vzeti v ozir pri oblikovanju tutorskega intervjuja, kot tudi predlogi kako vkorporirati orodja v tutorske aktivnosti.		
Ocena	N/A		
Viri	List		
Nadaljnje branje			

VIDIKI ZA OBRAVNAVO	PREDLOGI
Cilj	1. Definiranje in jasen namen intrevjuja, kaj nameravamo?: <ul style="list-style-type: none"> • Dobiti informacije o položaju učenca, • Vodenje ali informiranje učenca, • Intervencija tam, kjer je želena, • Planiranje in obveza prihodnjim planom. 2. Definirati je treba udeležence intrevjuja; učenec, tutor, učitelj in/ali starši.
Lokacija	Glede na cilje in specifično situacijo je prostor definiran: <ul style="list-style-type: none"> • Formalen: šola, učiteljeva pisarna ipd. • Neformalen: menza, park ipd.
Uporabljena sredstva	Zelo je pomembno, da smo pripravljeni in imamo potreben material: plan intrevjuja, vpisni obrazci, beležnico, pisalo itd.
Začetek intrevjuja	Na začetku intrevjuja imamo 3 glavne cilje: <ol style="list-style-type: none"> 1. Predstavimo sami sebe, 2. Predstavimo in razjasnimo namen intrevjuja in 3. Ustvarimo vzdušje zaupanja. Prej zapisano zahteva, da smo sproščeni in odkriti.
Razvoj intrevjuja	Pozornost moramo nameniti naslednjim vedenjem: <ul style="list-style-type: none"> • Glede na cilj intrevjuja, definirajte vedenje: raziskovalno, empatično, pomirjujoče itd. • Verbalni komunikacija: prilagodite vokabular posamezniku in okoliščinam. • Naš govor: poskušajte vzpodbuditi samozavest skozi intonacijo, glasnost, ritem, znižamo glasnost, da se ne zdi kot da ustrahujemo. • Neverbalna komunikacija: telesna drža, kretnje in gibi, izrazi so lahko indikator interesa, samozavesti ali ravno obratno. • Empatija do učenca: tutorjev avtentični interes in to, da se je zmožen postaviti v čevlje drugega, je naboljša garancija za dobro komunikacijo.
Zaključek intrevjuja	Na koncu se moramo dotakniti treh vprašanj: <ul style="list-style-type: none"> • Povzetek vseh obravnavanih točk intrevjuja. • Razjasnite in zapišite vse sprejete dogovore in zadolžitve. • Določite naslednji intrevju.

SEZNAM TOČK ZA OCENO TUTORskega INTERVJUJA

FAZA INTREVJUJA	VPRAŠANJA	DA	NE
Priprava	<ul style="list-style-type: none"> • Ali je proctor, kjer poteka intervju, primeren za doseganje namena/ciljev? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali ima tutor pripravljen ves material potreben za razvoj intervjuja: načrt intervjuja, prijavitni obrazec, beležka, pisalo, ipd.? 		
Začetek	TUTOR:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali pozdravi in spodbudi predstavitev možnih asistentov (če so prisotni)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali naredi predstavitev in razjasni namen intervjuja? • Ali poskuša ustvariti prijetno vzdušje, kjer se lahko učenec svobodno izraža? 		
Razvoj	<ul style="list-style-type: none"> • Ali je vedenje, ki ga prevzame tutor v soglasju z namenom intervjuja (raziskovalno, empatično, pomirjujoče ipd.)? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali je vokabular primeren za posameznika in okoliščine? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali intonacija, glasnost, ritem in tišina v tutorjevem glasu spodbujajo samozavest intervjuvanca? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali tutorjeva drža, gibi in izrazi spodbujajo interes in samozavest v intervjuvancu? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali tutorjevo vedenje in besede izražajo sprejemanje učenca (empatično razumevanje)? 		
Zaključek	Ali tutor na koncu:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Povzame obravnavane točke? 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ali razjasni in zapiše vse sprejete dogovore in zadolžitve? • Ali določi datum naslednjega intervjuja? 		
Zaznani podatki	<ul style="list-style-type: none"> • Ali je tutor zaznal najpomembnejše podatke tekom intervjuja? 		