

IZVEŠTAJ O OBUCI TRENERA

Projekat Veštine za Ruralno Zaposlenje VRZ KOSOVO



Fasilitiran od: Bachu Mubarak

TABELA SADRŽAJA

POGLAVLJE	TEMA	STRANA Br.
	O zadatku	2
1.	Uvod i osnova	3
2.	Učesnički Pristup Obuci	5
3.	Učenje Odraslih	6
4.	Principi Učenja Odraslih	8
5.	Ciklus Obuke	9
6.	Metode obuke	10
7.	Postavljanje cilja obuke	14
8.	Nadgledanje obuke	15
9.	Razmena iskustva Vaspitne grupe u Ugandi	18
10.	Procena Radionica Obuke	19
Aneksi	<i>Aneks 1: Observcija od strane Misije</i> <i>Aneks 2: Lista učesnika</i> <i>Aneks 3: Tabela rokova</i> <i>Aneks 4: Power Point odvojeno priložen</i> <i>Aneks 5: Projektni zadatak</i>	21 23 24

O zadatku

O ovom zadatku složili su se Bachu Mubarak Ali, međunarodni konsultant i VRZ Projekat na Kosovu. O Ciljevima, Očekivanim ishodima i o Doprinosima bilo je dogovoreno kao što je dolenavedeno, međutim dogovoreno je takođe da će značajan deo posla biti konkretiziran nakon prvog dana susreta sa osobljem projekta. Prvi radni dan je posvećen uglavnom pregledu dokumentacije, diskusiji sa osobljem, i tako zaključili da se održi jedna vrsta obuke za trenere. Utvrđeno je da je većina polaznika, pozvanih na obuku, su već bili fasilitatori, osim raspoloživih osoba koji se ovom obukom tek sada sposobljavaju. Međutim, Konsultant je predložio da tema o nadgledanju obuke bude uvršćena, s obzirom da fasilitatori obično obavljaju nadgledanje obuke i pružaju podršku raspoloživoj osobi tokom obuke. O ovome je postignut dogovor tokom usaglašavanja o tabeli rokova.

(Vidi aneks 3.)

Ciljevi Kosnulencije

Opšti cilj kosnulencije je rukovođenje obukom "Ospozobljavanje trenera" i pružanje podrške celokupnoj implementaciji Projekta VRZ zasnovanom na metodologiji Vaspitnih grupa koji obuhvata korišćenje konsulentnih iskustava sa implementacijom sličnog projekta u Ugandi.

U obuci će prisustvovati 10 fasilitatora i, naravno, osoblje VRZ Projekta. Očekuje se da nakon obuke, 14 trenera budu sposobni za efektivan rad sa mladima, sa lokalnom zajednicom i sa vlastima, da mobilišu neophodne resurse i efektivno rukovode Obuku u veštinama mlađih koji su voljni da udovolje tržišnim potrebama i potrebama zajednice.

Očekivani učinci od konsulencije

Glavni očekivani ishodi od konsulencije su:

- 3 (tri) dana obuke trenera putem radionica za fasilitatore u Vaspitnim grupama i njihovo osnaženje u rukovođenju obukom.
- 2 (dva) dana programa praktične obuke za fasilitatore u Vaspitnim grupama: fasilitacija obuke koja mora da pokrije metode i veštine obuke, uče kako se pripremaju sesije obuke, kako se postavljaju ciljevi obuke i kako se vodi obuka praktičnog rada.
- Da naprave opis obuke i raspored obuke.

Doprinosi

Konsultant će pružiti sledeće doprinose:

- Konsultant će obaviti četvorodnevnu obuku o "Veštine Vaspitnih grupa" za 10 fasilitatora i 4 članova osoblja VRZ projekta.
- Konsultant će obaviti jednodnevnu obuku za 4 članova osoblja VRZ o opštoj implementaciji projekta.
- Konsultant će, takođe, sačiniti Finalni izveštaj o konulenciji i o obuci sa preporukama obuhvatajući i nalaze u obuci

PRVO POGLAVLJE

UVOD I OSNOVA

Veština za Ruralno Zaposlenje (VRZ) ima za cilj povećanje mogućnosti za zaposlenje i dohodaka u ruralnim područjima Kosova, putem odabranih intervencija koje su usmerene na obuku veština i ekonomski razvoj. VRZ je projekat stručnog osposobljavanja siromašnih, koji je usmeren na obuhvatanje čitave zajednice, ali sa naglaskom na mlade, žene i manjine. Njegov opšti cilj je povećanje zapošljavanja i dohodaka. Projektna strategija je razvijena adresiranjem kako snabdevačku stranu tako i potrebe tržišta rada. Pristup obuhvata tri ključna interventna područja: Vaspitne Grupe sa usmerenjem na mlade nezaposlene muškarce i žene, Razvoj obuke i veština u privatnom sektoru sa usmerenjem na nove i postojeće zaposlene sa naglaskom na žene, i Mreže snabdevačkog lanca sa usmerenjem, takođe, na ruralne prodice. Interventni paket biće sačinjen tako da ispunjava potrebe dvaju ruralnih regiona Kosova, obuhvatiće, takođe, i opšti niz životnih veština koje će se pružiti svim učesnicima sa različitih sektora kao što su: krojači, frizeri, službenik poljoprivrednog razoja, treneri, pekari, zavarivači, ciglari, treneri za obradu bižuterije i električari. Ukupan broj direktnih korisnika projekta biće 7000.

Beleške sa otvaranja

G. Luan Hoti je poželio dobrodošlicu učesnicima; zatim je predstavio osoblje projekta (u kancelariji) i fasilitatore (sa terena) koji su učestvovali u radionici. On je istakao da je HELVETAS Swiss Interco-operation isprobao projekat u dva regiona Kosova opredeljujući se za Šar, Dragash i za istok Kosova u okolini opština Kamenica i Novo Brdo. Obe regije imaju velika šumska predela i poljoprivrednog zemljišta i nekoliko većih gradova. Projekat je usmeren da cilja mlade koji su iz raznih razloga napustili školovanje. Program namerava da razvije veštine mlađih kako bi oni ojačali u veštinama i u preduzetništvu. Projekat VRZ operiše na način da informacije protiču od menadžera projekta naniže do korisnika i povratno bez nadgledanja neposrednog rukovodioca - kao što je prikazano sledećom ilustracijom;



Menadžer projekta, Službenik projekta, Fasilitatori, Raspoložive osobe, Korisnici

Ciljevi radionice

Ciljevi radionice su formulisani po sledećem:

'Radi povećanja kapaciteta Fasilitatora Projekta i osoblja Projekta u pogledu dizajniranja i implementacije kurseva obuke koji unapređuju radne rezultate vaspitanika.'

Postupci radionice

Tokom predstavljanja, učesnici su upućeni da svojim partnerima predstave sebe uključujući sledeće informacije: ime, poreklo, odakle dolaze, socijalni status/hobi/šta vole i šta ne vole/imenovanje i zanimanje i znak u horoskopu. Ova vežba je, sa dobrim razlogom oduzela sat vremena. Kao trener, istakao je fasilitator, veoma je važno utrošiti određeno vreme za predstavljanje iz sledećih razloga:

1. Da se rasotpi led ili sruše bariere
2. Da se uspostave mostovi komunikacije
3. Da se pomogne učesnicima da se otvore
4. Da se stvori prijateljska atmosfera
5. Da se uspostavi poverenje
6. Da se izgradi ekipa i stvori kohezivnost

Za trenera, predstavljanje na početku je veoma važno kako bi se omogućio prijatan početak i poverenje prema treneru. To je zato što odrasli strahuju od učenja isto kao što strahuju od grešaka. Prirodno je da ljudsko biće strahuje od nepoznatog, zato je neophodno rastopiti led još na početku radionice. To su razlozi zašto treba utrošiti vremena za predstavljanje.

Nivelizacija očekivanja učesnika

- Da dobiju veštine i znanje
- Da postanu bolji treneri
- Da nadograde znanje
- Da uspostave poverenje tokom obuke
- Da nauče kako da prenesu znanje na druge
- Da steknu nova prijateljstva
- Kako da vrednuju učenje
- Da osposobe ljude da postanu kreatori posla
- Kako se ponašati sa zajednicom
- Dograđivanje već postojećeg znanja
- Kako se gradi ekipa
- Naučiti kako se razmenjuje znanje
- Učiti o Vaspitnim Grupama
- Kako se ponašati sa odraslim vaspitanicima
- Kako se ponašati sa ljudima na njihovom nivou

Na početku obuke, važno je postarati se za očekivnja. Ovo vam, kao treneru, daje neposredne potrebe obuke. To vam, takođe, pomaže u trenerskom poslu da pridobijete određenu udobnost i prisnost sa učesnicima. To, takođe pomaže treneru da započne glatko.

DRUGO POGLAVLJE

UČESNIČKI PRISTUP OBUCI

Fasilitator je naznačio istakavši da pristup koji će biti korišćen tokom čitave radionice jeste Učesnički Pristup Učenju (UPU). UPU se odnosi na učenje i akciju. Za uspeh učesničkog učenja, timski rad se mora uspostaviti. Poželjno je da, kao terener, izgradite tim još tokom prvog predstavljanja i tokom prvih dana radionice. Timski rad operiše po principu da **niko na zna sve, svako zna po nešto, svako je učesnik i svaki član ekipe/tima je raspoloživa osoba**. Zato, kao fasilitator/vođa tima, vi ste tu da ujedinite resurse i vodite učesnike u pravcu identifikacije njihovih problema i zajednički formulišete rešenja pa zatim poduzmete akciju. Zato ovo podrazumeva da je Učenje ko-operacioni i sarađivački proces koji ojačava vlasništvo.

Obuka zahteva od trenera da posveti veliku pažnju na njega/nju tokom sesije obuke. Trener treba dobro da poznaće sebe, da ima pozitivan pristup u odnosu sa učesnicima i da uliva poverenje. Trener treba da bude otvoren i prijateljski postavljen, otvoren prema idejama i sugestijama od strane učesnika, da bude voljno fleksibilan i neprestano aktivan kako bi učesnike održao aktivnima i da im učenje bude zadovoljstvo. Na kraju će učesnici ostvariti vlasništvo nad ovim postojanim projektom. Pri podučavanju odraslih, trener/fasilitator uvek mora da koristi 'Slonov Pristup'. Slonovi rade timski, oni se kreću timski – mladi i stari slonovi zajedno, brzina kretanja zavisi od najmlađeg, bolesnog i starog slona. Stara baka je uvek vođa tima. Fasilitator je podsticao učesnike da uvek koriste 'slonov pristup'-ako žele da budu dobri treneri. Uvek se krećite po brzini sporog učenika, brzog učenika, sramežljivog i dominantnog učenika, kako bi ste napravili ravnotežu među njima. Tako će nakon sesije svi otići zadovoljni da su naučili ono što je bilo predviđeno.

TREĆE POGLAVLJE

UČENJE ODRASLIH

Odrasli se trebaju podučavati na drugačiji način od podučavanja dece, zato što su oni s jedne strane zreli i imaju svoj način razumevanja (njih nije lako voditi) i s druge strane oni imaju više životnog iskustva i bolje mogućnosti za rasuđivanjem o tome što su njihove potrebe u učenju.

Odrasli imaju veoma mnogo problema čime se treba baviti. Oni imaju utvrđena mišljenja, zahtevaju poseban tretman, trebaju više vremena za obavljanje određenog zadatka, preopterećeni su i prepostavljaju da trener zna sve. Zato je važno znati kako odrasli uče bolje, pod kojim uslovima i po kojim metodama podučavanja oni mogu da postignu najbolje rezultate.

VEŽBA OZZOZZI-ja i WOMBULLA

To je bila vežba dva sistema numerisanja; Wombulla i Ozzozzi. Cilj ove vežbe bio je da se svakome članu grupe pruži mogućnost da razmotri faktore koji pomažu odnosno koji ometaju učenje.

Aktivnost

Ušesnici su se podelili u parove. Svakm članu para je dat list na kome je bio obrazac A ili B ovog Wombulla i Ozzozzi sistema. Od njih je zatraženo da u roku od 5 minuta pročitaju i razumeju uputstva na obrazcu koji su dobili. Posle 5 minuta od parova je zahtevano da ostave i udalje listove na kojima su upisali svoje beleške, da promene uloge i da, tokom 5 minuta, podučavaju svoje partnera sistemu brojeva.

Na kraju je učesnicima dat test koji je trajao 10 minuta. Rezultat je bio sledeći:

Ime	Trener	Učenik	Poeni u totalu
	0	0	0
	0	0	0
	5	0	5
	0	0	0
	0	1	1
	0	0	0
	0	0	0
	0	2	2
	2	2	4
	5	0	5
	1	4	5
	0	0	0
	0	1	1
	0	10	9

Upisani su rezultati, maksimum predviđenih poena bio je 20. Gorenavedeni rezultati pokazuju da ja samo jedan učesnik postigao 10 poena, šestoro njih je postiglo 0 poena, dok su ostali postigli 6, 5, 4, 2 i 1 poen. Na pitanje zašto je rezultat tako nizak odgovori su bili sledeći:

- Vreme je bilo prekratko
- Nisu razumeli čitav sistem
- Vežba je bila zagonetna
- Preteško

- Konfuzno
- Razumeli ali su trebali više vremena da bi shvatili
- Zahteva pamćenje
- Treba kreativnosti da bi se razumelo
- Nova stvar/koncept

Šta treba da radite kada se suočavate sa novim konceptom?

- Pokušajte da razumete
- Treba izvežbati
- Čitajte, čitajte i čitajte, pa onda svestrano razmislite oslanjajući se na dat primer, pokušajte, tražite logičan sistem.

Ulog fasililitatora

- Praktično je i usmereno na problem – diskutujte i pomozite im da planiraju da direktno primene novu informaciju
- Kapitalizirajte njihovo iskustvo – kreirajte aktivnosti koje koriste njiovom postojećem iskustvu i znanju
- Promovišite njihovo samopoštovanje – pomozite im da postanu efektivniji i samopouzdaniji tokom vođenog praktičnog rada sve do uspostavljanja rutine
- Pokažite poštovanje prema individualnim naporima učenika – vrednjute i afirmišite njegovo znanje, doprinose i uspehe
- Integrišite nove ideje sa postojećim znanjem – Pomozite im da se podsete šta sve oni znaju iz prethodnog iskustva u odnosu na temu koja se obrađuje
- Dozvolite izbore i samovođenje – Izgradite to u opcijama u okviru vašeg plana, tako će vam biti lako da ge preusmerite ako je potrebno
- Čitajte, čitajte i čitajte pa zatim svestrano razmislite
- Iza nekog problema uvek tražite neki logični sistem
- U sistemu A, logika je iza 1 i 5. Brojeve možete dodati ili oduzeti
- U sistemu B, nacrtajte kvadrat sa tri reda i kolona
- Iza nekog sistema uvek postoji neka organizacija
- To je metodologija i sklad u svakom sistemu

ČETVRTO POGLAVLJE

PRINCIPI UČENJA ODRASLIH

Ova sesija je posvećena tome da učesnici nauče nešto više o uslovima pod kojima odrasli uče najbolje. Odrasli uče najbolje kada se obuka pridržava pravila. Takođe je prihvaćeno da odrasli uče kada hoće da uče i kada su motivirani da uče.

Individualne vežbe

Učesnicima je pokazana lista vertikalno poređanih 11 uslova po kojima odrasli uče najbolje. Od učesnika je zatraženo da rangiraju po važnosti uslove pod kojima odrasli uče najbolje. Potom je rezultat rangiranja upisan kao što je prikazano u sledećoj tabeli

Br.	USLOV	RANGIRANJE
A.	Odrasli uče najbolje kada hoće da uče	2
B.	Odrasli uče najbolje ako data informacija ima logičan red i sadrži malo jedinica	8
C.	Odrasli uče najbolje kada su tretirani kao odrasli	5
D.	Odrasli uče najbolje kada nešto rade	10
E.	Odrasli uče najbolje kada im se da mogućnost da sprovode praktično ono što uče	9
F.	Odrasli uče najbolje ako znaju koliko su dobri u tome što čine i kada im se pruža osećaj uspeha	3
G.	Odrasli uče najbolje kada su obuke i teme realno korisne za njihov svakodnevni život	1
H.	Odrasli uče najbolje ako ima ponavljanja	11
I.	Odrasli uče najbolje kada trener primeti da oni imaju iskustva i da koriste to iskustvu na obuci	6
J.	Odrasli uče najbolje kada novi KASH je u vezi sa nečim što oni već znaju	7
K.	Odrasli uče najbolje kada se osećaju slobodni da pitaju i kada se otvore diskusije između vaspitanika i trenera	4

Kao zaključak, u skladu sa ILO svi principi su veoma važni, ali drugi važniji od drugih. Kao trener, dok pripremate obuku za odrasle uvek uzmite u obzir ove uslove. Odrasli uče najbolje kada su teme obuke u službi njihove realne upotrebe u njihovom svakodnevnom životu, i kada oni hoće da uče.

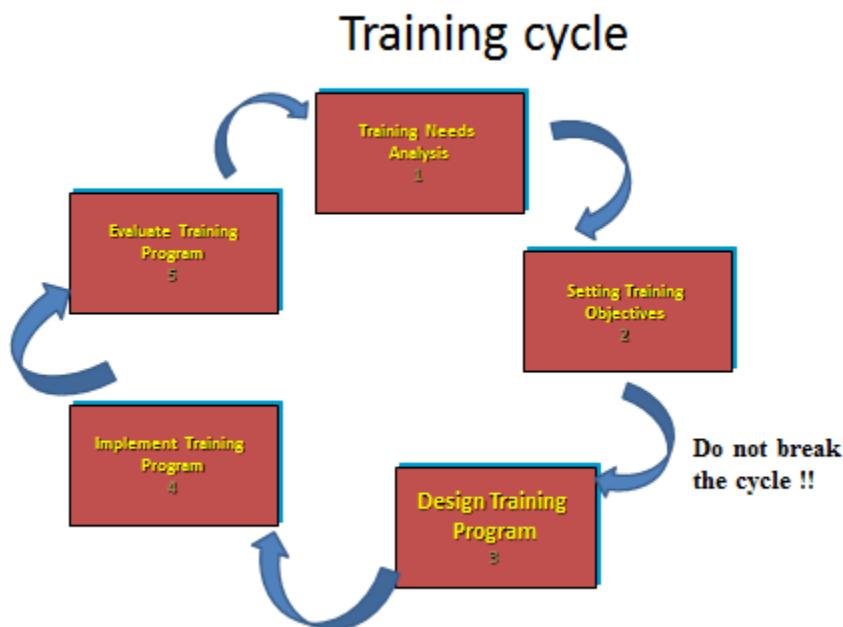
Odrasli, bilo da su u radionici ili u okruženju zajednice, imaju različita gledišta na učenje. Oni imaju određene sklonosti u pogledu učenja, što, bude li pouka bila u skladu sa njihovim gledištem, učenje će im biti mnogo zabavnije i efektivnije. Trener mora da zapamti ove stavove dok podučava. Da bi ste bili dobar trener, dobro je da imate u vidu način na koji ljudi vole da

uče, i da budete susretljivi prema njihovim potrebama. Pre svega trener treba da zna njegove/njene lične osobine i iskustva u učenju i osposobljavanju

PETO POGLAVLJE

CIKLUS OBUKE

Fasilitator radionice je predstavio još jednu temu pod naslovom "Ciklus Obuke". Rekao je da će dobar trener, na početku svake sesije, učesnicima obuke ukazati na ciklus obuke kako bi on/ona mogla da prepostavi koliko će još trajati obuka. On je, zatim, učesnicima obuke objasnio čitav ciklus obuke koji obuhvata 5 nivoa. Za jasniji prikaz pogledajte dolepričiranu prezentaciju:



Ciklus obuke, Analiza potreba obuke, Dizajn programa obuke, Implementacija programa obuke, Procene programa obuke Ne prekidaj ciklus !!

Fasilitator je ukazao učesnicima sve u vezi sa ciklусом obuke, naglašavajući da obuka treba da se smatra za sistemom pristupa koji obuhvata sledeće nivoe:

1. Procena potreba obuke/Analiza
2. Postavljanje cilja
3. Dizajn obuke
4. Implementacija obuke
5. Procena obuke

ŠESTO POGLAVLJE

METODE OBUKE

Nema bolje metode u obuci. Trener mora da identificuje metodu obuke koja najviše odgovara svojim učenicima radi postizanja ciljeva obuke. Postoje poželjne metode obuke ili jasni ciljevi obuke.

Ovo poglavlje predstavlja kratak priručnik podučavanja i metoda obuke koji zaključno donosi informaciju o tome šta je to, šta će se time postići, i pitanja koja se trebaju imati u obzir.

U nastavku je predstavljen model nepredviđenih metoda obuke koji može da se koristi radi odabira metode koja je najprikladnija ciljevima obuke.

Grupna vežba

Učesnici su podeljeni u četiri grupe, svakoj grupi je zadata za diskusiju različita metoda obuke, nakon čega su trebali da zaključe diskusiju sa zajedničkom definicijom o njoj. Sledi rezultat vežbe;

Grupa	Metoda obuke	Definicija
Grupa 1	Demonstriranje	Je metoda kojom trener podučava učesnike pokazujući kako se radi praktično
	Individualna vežba	Je metoda kojom se svakom učesniku zada određeni zadatak koji treba da obavi
	Pitanje i odgovor	Je metoda gde trener zada pitanje učesnicima, dok oni treba da daju svoj doprinos
Grupa 2	Studija slučaja	To je pismena storijska priča o određenoj situaciji, o kojoj ljudi mogu da razviju diskusiju
	Plenarna diskusija	To je situacija pri čemu je fasilitor onaj koji vodi učesnike kroz osvežavanje njihovih stavova u odnosu na temu
	Spoljni specijalista	Ovo može da bude teoretska ili praktična nastava koju obavlja spoljni stručnjak-specijalista u vezi sa određenom disciplinom ili oblašću
Grupa 3	Grupna vežba	To je situacija gde se učesnici dele u podgrupe i jedinice i zadaje im da se određeni zadatak da obave
	Predavanje/razgovor, kazivanje	To je situacija u kojoj trener predaje učesnicima koji mogu vrlo malo da učestvuju
	Igra uloge	To je situacija gde učesnici glume određene situacije kako bi došli do nekih ideja, pouka, rešenja problema
	Oluja mišljenja	Trener iznosi jednu ideju na zadatu temu i prebacuje na

Grupa 4		učesnike da dopune svojim stavovima
	Teresnska poseta	Trener odvodi grupu na neko drugo područje kako bi učesnici praktično videli šta su učili
	Grupna diskusija	Učesnici podeljeni u jedinice daju svoja mišljenja na zadatu temu ili zadatak

U nastavku je rezime metoda obuke;

REZIME METODA OBUKE			
Metoda	Šta je to	Gde se koristi	Gde se ne može koristiti
Predavanje	Jedna osoba, grupi učenika, prenosi informaciju govoreći im sa ili bez neke druge vizuelne pripomoći. Tu nema učestvovanja od strane drugih učenika i skroman je fitbek prema predavaču.	<ul style="list-style-type: none"> • U velikim grupama gde diskusija nije praktična. • Kada stručnjak iznosi novu informaciju sa kojom učesnici nemaju prethodno relevantno lično iskustvo. • Kada se predstavlja novi koncept • Kada je sadržaj obiman 	<ul style="list-style-type: none"> • Kada se uči praktični zadatak • Kada su učenici demotivisani • Kada je tema poznata
Demonstriranje	Pojedinac ili tim pokazuju učenicima kako mogu da obave zadatak putem pokazivanja načina obavljanja uporedno sa verbalnim objašnjanjem. Obično se prati praktičnim obavljanjem zadatka	<ul style="list-style-type: none"> • Od posebnog je značaja kada se podučavaju veštine. Radi racionalnog učenja potrebno je imati instruktora 	<ul style="list-style-type: none"> • Ograničeno vreme • Kada učesnici već znaju gradivo
Diskusija	Planirana konverzacija (razmena ideja ili stavova) na	<ul style="list-style-type: none"> • Kada ideje i iskustva grupe mogu da pomognu da otkriju srž teme 	<ul style="list-style-type: none"> • Kada broj učesnika nije velik • Kada je malo

Studija slučaja	Realistična situacija ili niz aktualnih događaja je predstavlja se učesnicima, bilo verbalno ili pismeno, i ostavlja im se da izanaliziraju	<ul style="list-style-type: none"> • Kada situacije životnog iskustva dovode do najefektnijeg shvatanja problema. Kada više stavova pomaže učenicima da bolje razumeju koncepte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kada prethodno niste predstavili specifičnu oblast diskusije. • Neprikladno vreme
Gluma uloge	Lideri ili učenici glume uloge koje prikazuju određenu situaciju. Učesnici treba da doprinose svojim stavovima koji se odnose na kontekst uloge i situacije Simuliranje realne životne situacije. Naučena je lekcija iskustva.	<ul style="list-style-type: none"> • Potrebno je da imate dobrog učenika i da sadržaj uključuje u komuniciranje svakog učenika. • Kada se neki događaj prethodno već desio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neprikladno vreme
Oluja mišljenja	Članovi grupe, verbalno ili pismeno, vatrenom brzinom dostavljaju sugestije za moguća rešenja za problem. Sve ideje su uzete u obzir; nije dozvoljena kritika ili uređivanje	<ul style="list-style-type: none"> • Kada vaspitna jedinica uključuje izvlačenje zajedničkih ideja čitave grupe. Za planiranje programa • Kada su izneta brojna rešenja problema 	<ul style="list-style-type: none"> • Ograničeno vreme • Po prirodi subjektivno • Teško je kordinisati
Vežbe	Su korišćene u kombinaciji sa ostalim metodama	<ul style="list-style-type: none"> • Kada je potreban praktični aspekt • To je usmereni rezultat 	<ul style="list-style-type: none"> • Nije poželjno za nove koncepte
	odabranu temu koji se vodi od strane osposobljenog lidera diskusije	koju uče. Potrebno je da budete iskusni lider kako bi ste tok održali u koloseku.	vremena

Spoljni specijalista	Vi aranžirate sa nekim stručnjakom-spacijalistom veština da dođe i da predaje vašim učesnicima kako bi podržao ono što ste vi govorili njima.	<ul style="list-style-type: none"> • Kada ste stigli do kraja serije sesija obuke sa grupom učesnika • Kada imate poteškoća da ubedite grupu učesnika da savladaju novu praksu 	<ul style="list-style-type: none"> • Kada učesnici već znaju gradivo
Pitanje i odgovor	Vi pitate učesnici odgovaraju. Dok su oni nogažovani bilo slušajući bilo odgovarajući, oni razmišljaju.	<ul style="list-style-type: none"> • Uvek kada govorite grupi i želite da svakog držite uključenim i aktivnim u razmišljanju • Kada predstavljate novu temu 	<ul style="list-style-type: none"> • Kao metoda obuke se ne može koristiti svojeglavo

SEDMO POGLAVLJE

POSTAVLJANJE CILJEVA OBUKE

Šta je cilj?

Na pitanje šta je cilj, učesnici su odgovorili sledeće:

- Očekivanje
- Namera
- Usmerenje
- Svrha
- Rezultat/ishod
- Učinak
- Tendencija

Fasilitator je vodio učesnike ka formulisanju ciljeva, i predstavio je značenje "SMART"-a: **i.e.** Specific (specifično), Measurable (merljivo), Achievable/Attainable (ostvarljivo/dostižno), Realistic (realistično) i Time bound (vremenski ograničeno). SMART je diskutovan u plaženarnom susretu, kao jedno od sredstava procenjivanja, što je korićeno kao usmerenje za trenera. To je takođe indikator da je obuka ustvari već počela. Moguće ključne reči za formuaciju ciljeva je već bila listirana, što će pomoći učesnicima da nastave formulaciju ciljeva po osnovi SMART -a.

.Fasilitator je definisao cilj kao nešto specifično, merljivo, procenjivanje nečega što će se obaviti radi postizanja namere u toku određenog vremenskog perioda. Prilikom formulisanja ciljeva neko treba da pita nju/njega sledeća pitanja;

1. *Šta nameravamo postići*
2. *Zašto želimo postići to*
3. *Ko treba postići to*
4. *Kada je prepostavljeno biti postignuto*
5. *Kako nameravate postići to*
6. *Gde?*

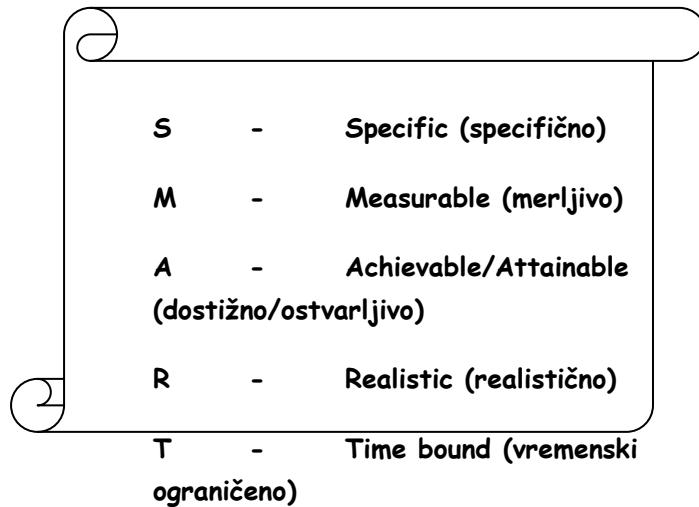
Glavne komponente cilejava

Sprovedena je oluja imšljena u vezi sa komponentima ciljeva.

- Zadaci koji treba da se obave
- Vremenski rok
- Ciljana grupa
- Realnosti
- Ostvraljivo
- Specifično
- Merljivo

- Sistematicno

Radi uspeha bilo kog projekta, implemntatori, pre svega, moraju da formulišu ciljeve. Jedan od ciljeva jeste izveštaj koji opisuje šta se namerava postići. Formulisani cilj se moraju testirati po osnovi SMART koncepta.



Jedan cilj mora da aktivira reči kao na pr.: izračunaj, procenjuj, osposobi se, napravi listu, objasni, definiši.

Karakteristike dobro procenjene obuke su sledeće:

1. Treba da se bavi budućim i konačnim ponašanjem vaspitanika, na pr.:“ Na kraju obuke vaspitanik će biti sposoban da...”
2. Treba da bude koncizno (kratko i precizno)
3. Treba da bude realistično i ostvarljivo
4. Treba da bude merljivo
5. Treba da bude vremenski određeno

Primer: Na kraju ove sesije učesnici će biti u stanju da listiraju materijale za izradu ogrlica

Individualne vežbe

Učesnicima su date **Zopp** kartice i flomasteri da napišu svoj izbor o čemu nameravaju da podučavaju učesnike. Na osnovu tema oni su trebali da razviju ciljeve i iste da ispišu na grafikonu. Cilj ove vežbe je bio da se pomogne učesnicima da izvežbaju formulisanje ciljeva sesije obuke. Učesnici su uvideli da ciljevi ne trebaju biti razvučeni (opširni). To treba biti jednostavno, jasno i specifično. Svi ciljevi treba da budu SMART. Učesnici su takođe ovu vežbu smatrali kao način izvežbavanja pisanja.

SEDMO POGLAVLJE

NADGLEDANJE OBUKE

Svrhe Nadgledanja su:

- Da se raspoložive osobe snabdeju fitbekom (povratnim) ciljeva tokom njihove instrukcije/podučavanja
- Da se identifikuju i reše problemi obuke
- Da se pomognu raspoložive osobe da razviju veštine instrukcije/podučavanja
- Da se pomogne raspoloživim osobama da oblikuju pozitivan stav prema kontinuiranom profesionalnom razvoju.

Supervizora (nadglednika) smo definisali kao: Onaj koji nadgleda druge određujući zadatke nadziranja, međutim fasilitator je dopustio učesnicima da definišu supervizora na način zasnovan na njihovo shvatanje reči. Kasnije smo nadgledanje obuke definisali kao: ‘Nadgledanje obuke je definisano kao pružanje specijalizovane pomoći trenerima/raspoloživim osobama u pogledu unapređenja obuke. Ta pomoć ja zasnovana na povereničke odnose između trenera/raspoložive osobe i supervizora. Poverenje je nešto što se teško stvara, ali se lako gubi ’.

Fasilitator obuke je učesnicima postavio pitanje: Koje se veštine zahtevaju od Fasilitatora?

Potrebne veštine koje treba da ispunjava Supervizor obuhvataju:

Koncept odlične obuke

Koncept standarda obuke

Sposobnost planiranja dobre obuke

Sposobnost da pruži dobru obuku

Sposobnost da proceni obuku

Veštine za izvežbavanje i savetovanje

Veštine slušanja

Veštine za obzervacije

Veštine za konferencije

Kakav ste vi Supervizor? I kakav supervisor treba da postanete?

Uloga Model

Dobra radna praksa

Iskušenja s kojima se suočavamo tokom nadgledanja:

Nedovoljno vremena

Nedostatak iskustva/eskpertize sa obukom

Nedostatak obuke koja se odnosi na izvore i budžet

Nedostatak standardizovanog/oblikovanog kurikuluma

Nedostatak opšteg plana obuke

Ograničene tehnike procenjivanja

(Vidi prezentaciju) u prilozima.

DEVETO POGLAVLJE

RAZMENA ISKUSTVA VASPITNE GRUPE- UGANDA

Zadnja sesija je bila posvećena razmeni iskustva u Ugandi. Fasilitator Bachu Mubarak, proveo je učesnike kroz prezentaciju o iskustvima VG. On je upozorio učesnike da ne lome prste, s obzirom da je to za njih već urađeno u Ugandi citirajući nepoznatog autora: "**Ako ne možete učiti od iskustva drugih vi ne možete živeti toliko dugo da biste isprobali sve**". Fasilitator (Bachu) je naznačio da iako se Uganda i Kosovo razlikuju u svakom smislu: ekonomskom, društveno-policijskom, ipak postoje neki zajednički principi koje možemo učiti jedni od drugih. Zajedničko nam je siromaštvo, nezaposlenost, pitanja koja se odnose na omladinu, ali magnitudo nisu iste. Zato, ono što funkcioniše u Ugandi ne mora da znači da može da funkcioniše na Kosovu i obratno.

On ih je proveo kroz sledeće:

Koncept VG funkcioniše

Donatori su prihvatali

Pristup zahteva konsulenciju

Smanjenje empatije u VG

Pitanja za razmatranje	
Selekcija fasilitatora	Fizičko praćenje VG
Iskustvo sa fasilitatorima	Pogrešna raspoloživa osoba
Materijali obuke	Upotrebite vašu glavu, Srce i Ruke (3H)
Fond opreme (Neophodno , ali budite pažljivi)	Razvijite radne procedure kako bi ste onemogućili neuspeh VG, Fasilitatora ili raspoloživih osoba

Sprovedena je otvorena diskusija tokom čega su skoro svi učesnici aktivno iznosili svoja iskustva.

DESETO PGLAVLJE

PROCENJIVANJE RADIONICE

Fasilitator je savetovao učesnike da na kraju neke obuke, oni treba da procene obuku koju su obavili, naznačivši da procenjivanje treba da bude praktično. Zatim je od učesnika zatraženo da naprave listu ključnih tačaka obuke tokom trodnevne OT. Fasilitator je koristio najlakši metod procene, koji nije bio tehnički, zbog vremenskog Pritiska s obzirom da su učesnici bili nerezidentni i trebali su putovati više od 100 Km javnim prevoznim sredstvima.

Rezime Obrazaca Zaključne Procene

Zaključna procena OT	Procena učesnika
Šta mi se dopalo	12
Šta mi se nije dopalo	0
Šta bih promenio-la	0

Interpretacija rezultata procenjivanja

Procena radionice pokazuje da su većina učesnika dobila znanje o metodama podučavanja odraslih, veruju da veštine i znanja stečena ovom specifičnom obukom su povećala njihova znanja u rukovođenju obukom odraslih.

Zatvaranje i odlazak

U ovom delu, fasilitator se zahvalio učesnicima na saradnju i entuzijazmu tokom obuke, ali je još jednom podvukao: da bi ste postali dobar trener uvek se adekvatno pripremite i примените što više učesničkih vrsta pristupa podučavanju odraslih koje ste učili.

Bachu se izvinio svim učesnicima za eventualne grešk. Nekada čovek nije svestan da je stao na nečijim prstima. Zato hiljadu puta molim za izvinjenje ako je bilo nesvesnih grešaka.

U ime Helvetas Swiss Interco-operation, G.Luan, se zahvalio svim učesnicima na utrošenih 3 dana da bi učestvovali u ovoj radionici. Zahvalio se takođe i G.-nu Bachu što je prihvatio da dođe na Kosovo i podeli sa nama svoje iskustvo. On je izrazio svoje ubedjenje da će facilitatori ovom obukom, tokom koje smo razmenili mnogo toga, dobijeno znanje koristiti u praktičnom radu i poželio im udobno putovanje ka svojim domovima. Tako je radionica bila službeno zaključena.

ANEKSI

Aneks 1: Obzervacija misije

Aneks 2: Lista učesnika

Aneks 3: Raspored

Aneks 4: Prezentacija na Power Point-u je dostavljena odvojeno

Aneks 4: Radni zadaci

Aneks 1: Obzervacija misije

Preporuke:

Deo radnih zadataka je bio podržan od strane opšte implementacije projekta VRZ na osnovu metodologije vaspitnih grupa koji se zasniva na iskustvo konultanta stečeno pri implementaciji sličnog projekta u Ugandi.

U nastavku su zaključci koji su proizišli iz obzervacije koja je izvršena tokom misije:

- a) Projekat je delovao u privrednom okruženju koji je imao potencijala za razvijanje;
- b) Korisnici pripadaju siromašnom nazaposlenom sloju stanovništva Kosova (po proceni pripadaju u 45% stanovništva). (Izvor informacije: EYE- Enhancing Youth Employment Project brochure)
- c) Projektna formulacija dozvoljava reakciju u dva smera: kako u razvijanju potencijala korisnika tako i u pravcu njihovih aktualnih učinaka;
- d) U prvoj fazi, snažan naglasak je dat razvoju stručnih i poslovnih veština fasilitatora VG i raspoloživih osoba.

Oblasti kojima se treba posvetiti veća pažnja u smislu osmišljavanja i gde se preporučuje raditi na razvoju su:

- **Razvoj kurikuluma:** uključenje iskusnih i kompetentnih oblasnih stručnjaka radi razvijanja neformalnih kurikuluma čiji sadržaji mogu da se usredsrede na razvoj veština;
- **Obuka raspoloživih osoba:** trebaju biti orjentisane na praktičan rad i zasnovane na veštinama, moraju se predvideti sesije mikropodučavanja;
- **Obuka usmerena prema potražnji:** sa namerom da se udovolji tržišnim potrebama, fasilitatori projekta treba da se izlože Rapidnim Tržišnim Procenama, tako oni mogu da pomognu VG vaspitanika da pristupe i odgovaraju potrebama tržišta rada.
- **Kontrola kvaliteta:** Što se tiče kontrole kvaliteta, posebno radi rukovođenja obuke, postoji potreba da se predstavi mehanizam kontrole kvaliteta u okviru čitavog projekta. Bilo bi idealno da se ovo ugradi u M&E (N i P) proces.
- **Projektna formuacija:** Po mom mišljenju, projekat ima 8/9 fasilitatora, raspoređenih u 4 opština. Ali, ovi fasilitatori od strane projekta su angažovani delimično dok su istovremeno zaposleni negde drugo. Sledeći koncept VG, projekat uvažava značaj FVG, zato preporučujem da menadžment projekta treba da uzme u obzir sledeće:
 - 1) Da projekat smanji broj od 4 fasilitatora
 - 2) Da projekat uzme u obzir da ima 4 fasilitatora zaposlenih na puno radno vreme, kako bi projekat mogao imati kontrolu nad njima.
- **Nagrade:** najbolje VG, najbolji Treneri/Raspoložive osobe/Facilitatori da budu nagrađivani. To bi definitivno ohrabrilno i motivisalo ljude.

Preporuke

- Utvrditi razlike između mogućnosti obuke naspram tržišnih potencijala
- U saradnji sa kompetentnim ekspertom neformalnog vaspitanja, oblasnim stručnjakom odgovarajuće struke, razviti kurikulume za razne programe obuke za vaspitne grupe. Programi treba da su testirani na terenu i da donose dokazanu efektivnost;
- Dati snažan značaj razvoju kapaciteta osoblja projekta i fasilitatora;
- Videti jeste verovati! Osoblje projekta VRZ treba da planira posete VG u Ugandi ili u Tanzaniji kako bi saznali više o procesu, uspesima, uspešnim storijama, izvučenim poukama.
- Razviti jasnu politiku za prekid saradnje sa slabo dokazanim VG/Fasilitatorima/Raspoloživim osobama.

Aneks 2: Lista učesnika

Lista učesnika

Veština za ruralno zaposlenje (VRZ)

Lista učesnika OT

Datumi: 14.05-16.05.2013

Mesto održavanja: Villa Panorama-Priština

Br.	Ime i prezime	Položaj	Opština
1	Milena Ljubić-Dejanović	Vaspitanik fasilitator	Štrpcce
2	Kaljtrina Saljihu	Vaspitanik fasilitator	Dragaš
3	Besnik Imeri	Vaspitanik fasilitator	Dragaš
4	Ljirije Dermaku	Vaspitanik fasilitator	Kamenica
5	Fitim Bunjaku	Vaspitanik fasilitator	Novo Brdo
6	Arbnora Gosalci	Lokalni Trener	Priština
7	Mimoza Miraši	Službenik Projekta	Rukovodioc projekta VRZ
8	Basri Pulaj	Službenik projekta	Rukovodioc projekta VRZ
9	Flutura Kernja-Vidišići	Asisten administracije	Rukovodioc projekta VRZ
10	Kristina Nikolčević	Prevodioč	Štrpcce
11	Ljuan Hoti	Projekt menadžer	Rukovodioc projekta VRZ
12	Bachu Mubarak Ali	Konsultant/ Trene OT	Kampala- Uganda

Aneks 3: Raspored Time Table



Projekat Veštine za Ruralno ZaposlenjeSkills - VRZ

RASPORED OBUKE TRENERA

Čas	Dan	Dan 2	Dan 3	Dan 4	Dan 5
8.30-10.0	Prezentacija od strane VRZP	Predstavljanje, Učesnička obuka	Ciklus obuke	Fasilitator kao nadzornik obuke i keo Trener	Razmena iskustva sa obuke od strane osoblja projekta
10.30-11.00	Pauza za čaj				
11.00-1.00	Prezentacija od strane VRZ	Učesnička obuka	Uvod u formulaciju ciljeva	Fasilitator kao nadzornik obuke i kao trener	Finalni učinci od strane Kosultanta
1.00-2.00	Ručak				
2.00-3.30	Reakcije od Konsultanta	Uvod u učenje odraslih	Metode obuke	Razmena iskustva Vaspitne Grupe sa Ugande	Završno sa osobljem
3.30-4.00	Pauza za čaj				
4.00-5.00	Poseta lokaciji obuke	Učenje odraslih	Metode obuke	Procena i zatvaranje	Završno sa Direktorom