



Co-funded by
the European Union

VETpreneur

P R A K T I K U M



**za podsticanje preduzetničkih kompetencija
u programima stručnog obrazovanja i obuke
kroz metode neformalnog obrazovanja**

ERASMUS+

Izgradnja kapaciteta u VET

Skraćeni naziv projekta: VETpreneur

Period sprovođenja: 2023-2025

Naziv dokumenta: Praktikum za podsticanje preduzetničkih kompetencija u programima stručnog obrazovanja i obuke kroz metode neformalnog obrazovanja

Pripremili: Regionalna intersektorska radna grupa za VET

Urednik: Marko Stojanović

ISBN: 978-86-89873-08-5

Izdavač: Western Balkans Institute WEBIN, Beograd

Izdanje: Elektronsko

Ikona na naslovnoj strani: Freepik.com

Tekst završen u septembru 2024. godine. Sva prava zadržana. Sadržaj dokumenta može biti reprodukovan delimično, osim u komercijalne svrhe, i to tako što će se na korišćeni deo staviti referenca na autora i godinu objave ovog dokumenta. Zahtev za reprodukciju cele publikacije poslati na office@wb-institute.org.

Dokument je dostupan na www.wb-institute.org i vetpreneur.info.

Za citiranje: 2024 "Praktikum za podsticanje preduzetničkih kompetencija u programima stručnog obrazovanja i obuke kroz metode neformalnog obrazovanja, Western Balkans Institute WEBIN, Beograd

Dokument je izrađen u okviru projekta VETpreneur koji finansira EU u okviru programa ERASMUS+ izgradnja kapaciteta u VET. Pogledi i mišljenja izneta u dokumentu pripadaju njegovim autorima i ne odražavaju nužno poglede i mišljenja Evropske unije, niti se davanje granta može smatrati odgovornim za njih.

SADRŽAJ

UVOD	4
NASTAVNIČE! UČITELJU!	5
Šta treba da znamo o preduzetničkim kompetencijama i EntreComp okviru?	5
Šta učenik treba da zna o preduzetništvu?	10
Kako mi želimo da se naši učenici uključuju u aktivnosti?	10
Kakve stavove i koje veštine nastavnik treba da poseduje da bi bio uspešan u oblikovanju preduzetničkog načina razmišljanja učenika?	11
METODE NEFORMALNOG OBRAZOVANJA KOJE MOGU BITI KORISNE U OBLIKOVANJU PREDUZETNIČKOG NAČINA RAZMIŠLJANJA	13
PRIMERI AKTIVNOSTI ZA PODSTICANJE PREDUZETNIČKE KOMPETENCIJE	39
Ispitivanje potreba korišćenjem društvenih mreža (1.1 uočavanje mogućnosti)	39
Simbol (1.2 kreativnost)	41
Kreativno bolji (1.2 kreativnost)	42
Šampion (1.3 vizija)	43
4 strane sveta (1.4 vrednovanje ideja)	45
Etička dilema (1.5 etičko i održivo razmišljanje)	46
Vreme i efikasnost (2.1 samosvest i samoeфикаsnost)	47
Šta me motiviše (2.2 motivacija i istrajnost)	48
Aktivan građanin (2.3 mobilizacija resursa, 2.5 mobilizacija drugih, 3.1 preduzimanje inicijative) ...	49
Računi i facture (2.4 finansijska i ekonomska pismenost)	51
Uloge u timu (3.2 planiranje i upravljanje)	52
Odluke i rizik (3.3 suočavanje sa neizvesnošću, dvosmislenošću i rizikom)	53
Arhitekta u meni (3.4 rad sa drugima)	54
Biti poslodavac (3.5 učenje kroz iskustvo)	55
Mapa problema i mapa rešenja (aktivnost koja podstiče više kompetencija)	56
MODEL PREPOZNAVANJA ISKUSTVA RAZVOJA PREDUZETNIČKE KOMPETENCIJE	60
Šta je VALI-COMP?	60
Šta na ovaj način validiramo?	60
Kako integrisati VALI-COMP u program obrazovanja i obuke?	61
ZAJEDNICA VET NASTAVNIKA I PRAKTIČARA	62

UVOD

Praktikum je praktičan priručnik i set materijala za integraciju preduzetničkih kompetencija u programe obrazovanja i obuke. Nastao je kao proizvod rada regionalne Intersektorske radne grupe za integraciju EntreComp na Zapadnom Balkanu, koja je formirana u maju 2023. godine, i čine je 22 VET praktičara iz Albanije, Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Slovenije, Srbije i Kipra.

Praktikum je namenjen nastavnicima u VET školama i edukatorima i praktičarima u neformalnom VET obrazovanju i obuci.

Praktikum se sastoji iz 5 ključnih delova. U prvom delu nazvanom: “NASTAVNIČE! UČITELJU!”, praktikum se obraća nastavnicima sa željom da ih motiviše i podseti da od njihovog pristupa i zalaganja zavisi uspeh dece u njihovom razredu. Drugi deo su metode neformalnog obrazovanja koje se mogu koristiti u podsticanju razvoja preduzetničke kompetencije. Treći deo su primeri aktivnosti za 15 preduzetničkih kompetencija. Četvrti deo je model validacije iskustava razvoja preduzetničke kompetencije - VALI-COMP. Na kraju, u petom delu predstavljena je regionalna Zajednica VET nastavnika, edukatora i praktičara. Uz Praktikum ide i VALI-COMP instrumentarij, dokument koji sadrži instrumente za validaciju preduzetničkih kompetencija.

Urednik se zahvaljuje timu autora i kontributora iz regionalne Intersektorske radne grupe na značajnim i dragocnim tekstovima i komentarima koji su doprineli kvalitetnom sadržaju. Naročito se zahvaljuemo recenzentima na dostavljenim recenzijama.

Autorski tim

NASTAVNIČE! UČITELJU!

Šta treba da znamo o preduzetničkim kompetencijama i EntreComp okviru?

Na početku je važno da razumemo politički okvir i šta je inspirisalo politiku promocije preduzetničke kompetencije. Razumevajući širi globalni kontekst, lakše ćemo razumeti i užiti lokalni i regionalni kontekst, i kako su se zemlje Zapadnog Balkana, pa i naša zemlja, našle u ovoj priči.

Globalni kontekst. Krajem devedesetih i početkom novog milenijuma, Evropa se počela da suočava sa usporavanjem svoje ekonomije, dok su zemlje u razvoju predvođene Kinom, Indijom, Indonezijom, Brazilom i Meksikom, postajale sve konkurentnije i značajnije na globalnom tržištu. U takvom ambijentu, pojačavajući svoje napore da unaporedi konkurentnost svoje ekonomije, EU je promovisala princip ekonomskog razvoja zasnovanog na znanju (eng. "knowledge-based economy"). Na tom talasu, Evropska komisija je 2006. godine predstavila 8 ključnih kompetencija¹ neophodnih za život u savremenom, interkulturalnom i brzo promenljivom svetu, koje je trebalo integrisati u celoživotno učenje - sve oblike formalnog i neformalnog obrazovanja i obuke, kako bi se stvorila podloga za razvoj ekonomije znanja. Jedna od tih ključnih kompetencija je i „osećaj za inicijativu i preduzetništvo“ odnosno preduzetnička kompetencija.

Naročitu pažnju evropskih institucija i kreatora politika dobila je preduzetnička kompetencija, pa je 2016. godine predstavljen Evropski okvir preduzetničkih kompetencija poznatiji kao EntreComp, i to kao okvir za uključivanje preduzetničkih kompetencija u obrazovanje i obuku u zemljama EU, za smanjivanje jaza između obrazovanja i sveta rada, i za skraćivanje perioda tranzicije od zavretka škole do zaposlenja.

Zemlje Zapadnog Balkana dobrovoljno su se priključile ovom kursu, a Evropska agencija za stručno obrazovanje i obuku² preuzela je inicijativu da fasilitira proces reforme sistema stručnog obrazovanja i obuke i jačanja preduzetničke kulture u zemljama Zapadnog Balkana. Tako su naše

¹ 8 ključnih kompetencija obuhvataju sledeće: 1) komunikacija na materinjem jeziku, komunikacija na stranim jezicima, matematička kompetencija i osnovne kompetencije u prirodnim i tehničkim naukama, digitalna kompetencija, učiti kako učiti, inicijativnost i preduzetništvo, socijalna i građanska kompetencija, kulturna svest i izražavanje (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC))

² European Training Foundation ETF. www.etf.europa.eu.

zemlje postale deo regionalnog procesa koji podržava jačanje preduzetničke kulture i svesti kroz sistem obrazovanja i obuke.

Usvajanjem EntreComp okvira 2016. godine, on postaje središnja evropska politika jačanja preduzetničkih kompetencija u obrazovanju i obuci, pa se i u zemljama Zapadnog Balkana EntreComp počeo pozicionirati kao važna praktična politika.

Sam okvir preduzetničku kompetenciju ne posmatra *a priori* kao veštinu za biznis, već pre svega kao veštinu za lični razvoj, a zatim i za biznis. To se može videti i u definiciji preduzetničke kompetencije koju je ponudila EU. EntreComp okvir definiše preduzetništvo kao prenosivu veštinu koja se odnosi na sve sfere života: od negovanja ličnog razvoja, aktivnog učestvovanja u zajednici, pa sve do (ponovnog) ulaska na tržište rada kao zaposlena osoba ili preduzetnik, kao i preduzimanja različitih kulturnih, društvenih i komercijalnih poduhvata (JRC, 2016). Obuhvata različite vrste preduzetništva uključujući tzv. "intrapreneurship", socijalno, zeleno i digitalno preduzetništvo, a nova vrednost koju stvara preduzetnička inicijativa nije samo ekonomska vrednost, već može biti i kulturna i društvena vrednost.

Još jedna važna stvar za ovu kompetenciju - ona je prenosiva kompetencija (eng. *transversal competence*). Znači da je bez obzira na promenu pozicije, posla, radnog okruženja, ili profesije, ona primenjiva u svakom radnom okruženju.

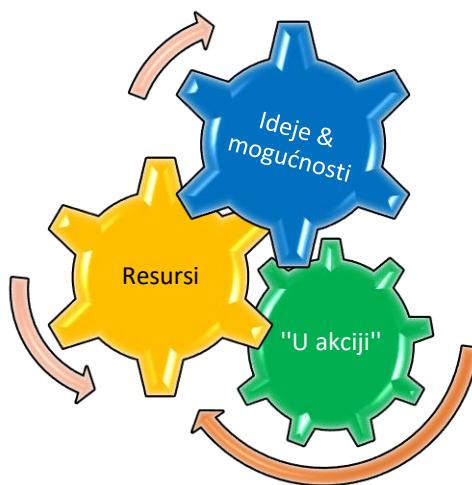


Slika 1: 15 preduzetničkih kompetencija razvrstanih u 3 oblasti
(Izvor: EntreComp: Okvir preduzetničkih kompetencija, JRC, 2016)

Dokument EntreComp je referentni okvir i praktična politika. Kao i svaka praktična politika, i EntreComp nudi “bogat sadržaj” za čitaoca. Tu su 3 oblasti sa ukupno 15 preduzetničkih kompetencija i 442 ishoda učenja i ostvarenih nivoa stručnosti, kao i 4 nivoa progresije sa po još 2 nivoa napredovanja (ukupno 8 nivoa do punog ovladavanja preduzetničkom kompetencijom). Ipak, za nastavnika ili edukatora, najvažnije je da se fokusira na **3 oblasti i 15 preduzetničkih kompetencija**, zajedno sa deskriptorima, jer to je zadatak nastavnika, da te kompetencije približi učenicima i polaznicima, i podstaknu ih da razvijaju preduzetnički način razmišljanja.

3 međusobno povezane oblasti kompetencija:

- “**Ideje i mogućnosti**” - 5 kompetencija koje nam pomažu da uočavamo prilike na tržištu;
- “**Resursi**” - još 5 kompetencija koje nam pomažu da angažujemo potrebne resurse kako bismo ideju mogli da pretvorimo u akciju;
- “**U akciji**” - 5 akcionih kompetencija koje nam pomažu da uočene mogućnosti iskoristimo tako što ćemo pretvoriti ideje u akciju.



Slika 2: 3 međusobno povezane oblasti kompetencija

Oblasti	Naziv kompetencije	Opis kompetencije
1. Ideje i mogućnosti	1.1 Uočavanje mogućnosti	• Prepoznajete i koristite mogućnosti za stvaranje vrednosti istraživanjem društvenog, kulturnog i ekonomskog okruženja • Prepoznajete potrebe i izazove na koje treba odgovoriti • Uspostavljate nove veze i povezujete razbacane elemente u okruženju kako biste stvorili mogućnosti za novu vrednost
	1.2 Kreativnost	• Razvijate nekoliko ideja i mogućnosti za stvaranje vrednosti uključujući bolja rešenja za postojeće i nove izazove • Istražujete i eksperimentišete sa inovativnim pristupima • Kombinujete znanje i resurse kako biste postigli vredne efekte
	1.3 Vizija	• Zamišljate budućnost • Razvijate viziju kako da ideju pretvorite u akciju • Vizualizujete buduće scenarije kako biste pomogli u usmeravanju napora i delovanja

	1.4 Vrednovanje ideja	• Procenjujete šta je vrednost u društvenom, kulturnom i ekonomskom smislu • Prepoznajete potencijal koji ideja ima za stvaranje vrednosti i prepoznajete najprikladnije načine da je maksimalno iskoristite
	1.5 Etičko i održivo razmišljanje	• Procenjujete posledice ideja i vaše preduzetničke akcije na ciljnu zajednicu, tržište, društvo i životnu sredinu • Razmišljate o tome koliko su održivi dugoročni društveni, kulturni i ekonomski ciljevi, kao i o odabranom pravcu delovanja • Ponašate se odgovorno
2. Resursi	2.1 Samosvest i samoefikasnost	• Razmišljate o svojim potrebama, težnjama i željama u kraćem, srednjem i dugoročnom periodu • Prepoznajete i procenjujete svoje individualne i grupne snage i slabosti • Verujete u svoju sposobnost da utičete na tok događaja, uprkos neizvesnostima, zastojsima i privremenim neuspesima
	2.2 Motivacija i istrajnost	• Odlučni ste da pretvorite ideje u akciju i zadovoljite svoju potrebu za ostvarivanjem • Dovoljno ste strpljivi i spremni ste da nastavite da ostvarujete svoje dugoročne ili grupne ciljeve • Otporni ste na pritisak, nevolje i privremeni neuspeh
	2.3 Mobilizacija resursa	• Umete da obezbedite i upravljate materijalnim, nematerijalnim i digitalnim resursima potrebnim za pretvaranje ideja u akciju • Maksimalno koristite ograničene resurse • Umete da usvajate i koristite znanja i veštine koji su potrebni u svim fazama poslovanja, uključujući tehničke, pravne, poreske i digitalne aspekte
	2.4 Finansijska i ekonomska pismenost	• Umete da utvrdite cenu pretvaranja ideje u akciju (koliko će vas to koštati) • Planirate, postavljate i procenjujete finansijske odluke tokom vremena • Upravljate finansijama na način koji osigurava dugoročnost vaše aktivnost odnosno nove vrednosti
	2.5. Mobilizacija drugih	• Inspirišete svoje okruženje • Umete da obezbedite podršku potrebnu za postizanje vrednih rezultata • Demonstrirate efikasnu komunikaciju, ubeđivanje, pregovaranje i vođstvo
3. U akciji	3.1 Preduzimanje inicijative	• Inicirate procese koji stvaraju vrednost • Prihvatate izazove • Delujete i radite nezavisno, kako biste postigli ciljeve, držite se namera i izvršavate planirane zadatke
	3.2 Planiranje i upravljanje	• Postavljate dugoročne, srednjoročne i kratkoročne ciljeve • Definišete prioritete i akcione planove • Prilagođavate se nepredviđenim okolnostima i izazovima
	3.3 Suočavanje sa neizvesnošću, dvosmislenošću i rizikom	• Donosite odluke i onda kada je rezultat te odluke neizvestan, kada su informacije delimične ili kada postoji rizik od neželjenih ishoda • U okviru procesa stvaranja vrednosti, od rane faze uključujete strukturirane načine testiranja ideja i prototipa kako biste smanjili rizik od neuspeha

		• Brzo i fleksibilno rešavate novonastale situacije
	3.4 Rad sa drugima	• Radite zajedno i sarađujete sa drugima • Razvijate ideje i pretvarate ih u akciju • Umrežavate se • Rešavate sukobe i kada je neophodno na pozitivan način se suočavate sa konkurencijom
	3.5. Učenje kroz iskustvo	• Svaku inicijativu za stvaranje vrednosti koristite kao priliku za učenje • Učite sa drugima uključujući vršnjake i mentore • Umete da se osvrnete i analizirate prethodni period i da učite iz uspeha i neuspeha (sopstvenih i tuđih)

Slika 3: 15 preduzetničkih kompetencija sa deskriptorima
(Izvor: EntreComp: Okvir preduzetničkih kompetencija, JRC, 2016)

Ipak za tebe kao nastavnika, edukatora praktičara, nastavnicu, edukatorku, ili praktičarku, najvažnije je da je EntreComp koristan alat u tvojim rukama i tvojim nastojanjima da svojim učenicima i polaznicima omogućiš da **dođu u dodir sa svojim prvim iskustvom o preduzetništvu**, te da razmišljaju i pronalaze načine kako da **ideje pretvaraju u konkretne aktivnosti** kojima se stvara neka nova vrednost. Tu je i zadatak as nastavnike, edukatore i praktičare, da unaše programe obrazovanja i obuke ugradimo različite metode i pristupe preduzetničkog razmišljanja, i time postignemo onaj efekat sa početka price – da učenici dođu u dodir sa preduzetničkim iskustvima.

Na kraju da se kratko osvrnemo i na praćenje napredovanja u ovladavanju kompetencijama. EntreComp **model progresije** preduzetničkog obrazovanja **pokazuje nivo ovladavanja preduzetničkim kompetencijama**. Progresija je usmerena na 2 aspekta:

- **Razvijanje sve veće autonomije i odgovornosti u delovanju** na osnovu ideja i mogućnosti za stvaranje nove vrednosti
- **Razvijanje kapaciteta za izgradnju vrednosti** od jednostavnih i predvidljivih konteksta do složenih, promenljivih okruženja

Model progresije sastoji se od **4 glavna nivoa**: osnovni, srednji, napredni i ekspertski, a svaki nivo ima još 2 podnivoa. **Osnovni nivo** označava nivo vladanja kompetencijama na osnovu kojeg se uz spoljašnju podršku stvara preduzetnička vrednost. **Srednji nivo** je nivo na kojem se preduzetnička vrednost stvara uz spoljašnju podršku, ali sa većim ličnim doprinosom i većom autonomijom. Onda kada se razvije umeće da se ideja pretoči u akciju, možemo reći da smo dosegli **napredni nivo**. Na naprednom nivou ovladavanja preduzetničkom kompetencijom, nova vrednost koju smo kreirali je osetna vrednost i to je **ekspertski nivo**.

Kreiranje preduzetničke vrednosti i preduzetničkog obrazovanja može se odvijati u bilo kojoj sferi života, ne odnosi se ni na jedno specifično okruženje, već je prenosivo na kontekst formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja.

Šta učenik treba da zna o preduzetništvu?

Za nas nastavnike, a naročito za edukatore na obukama, najvažnije je da učenici pokazuju preduzetničke veštine i stavove. Poželjno je da učenici tokom obrazovnog procesa, kroz predmetne i međupredmetne aktivnosti, upoznaju se sa preduzetničkom kompetencijom koju gradi 15 gradivnih elemenata (kompetencija), i da su započeli razvoj svih ovih kompetencija kroz organizovane aktivnosti učenja. Iskustvo razvoja ovih kompetencija treba prepoznati odgovarajućim instrumentom (npr. VALI-COMP) i isticanjem ishoda učenja. Jer svako ko uči, voli da bude ocenjen i da njegovo učenje, i posebno ono što je naučio, bude primećeno i pohvaljeno.

Čest susret učenika sa 15 preduzetničkih kompetencija i deskriptora, kroz aktivnosti učenja, omogućići će bolje ovladavanje ishodima učenja od strane učenika, aktivne i pozitivne stavove, i snažniju preduzetničku svest. Zato se preporučuje da se preduzetničke kompetencije iz EntreComp integrišu u sve nastavne planove i programe, kao i u vannastavne aktivnosti, a naročito u saradnji dva i više nastavnika kroz međupredmetne aktivnosti.

Kako mi želimo da se naši učenici uključuju u aktivnosti?

Da bi naš zadatak bio uspešno izvršen, neophodno je da učenici i polaznici budu uključeni u nastavne aktivnosti, i da nam saopštavaju neverbalnom komunikacijom i pokazanim interesovanjem da su im aktivnosti koje realizujemo **relevantne, aktuelne, inovativne i dobro izvedene** od strane nas nastavnika i edukatora. Zato je neophodno da sagledamo i uvažimo njihova interesovanja i način kako oni danas uče i usvajaju informacije, i da im kroz aktivnu obuku i nastavu ponudimo zabavan i aktivan način rada.

Zato prvo treba da osvrnemo na svoju praksu, i da se zapitamo kakva je naša nastava, da li mi na nastavu idemo **da predajemo** učenicima ili **da obučavamo** učenike? U dobu u kojem živimo u kojem se informacije brzo prenose, a obim informacija prevazilazi naše kapacitete, današnje generacije učenika nemaju puno pažnje za slušanje predavanja. Učenicima se mora ponuditi više interaktivnog sadržaja zasnovanog na igri, praktičnom i timskom radu i rešavanju problema. Kroz sve ove aktivnosti, učenici imaju priliku da dođu u susret sa preduzetničkom kompetencijom.

Takva iskustva će se bolje učitati u preduzetničku svest učenika ukoliko se ona i nagrade (ocene) ili prepoznaju i priznaju od strane nastavnika.

Na kraju, za preduzetnički način razmišljanja, veoma su važni i stavovi koje razvijemo tokom života. Radite sa učenicima na njihovim stavovima, koristite prilike da ih dovedete u situaciju da iskažu i zastupaju svoje stavove, i da ih suprotstavljaju uz argumentaciju.

Kakve stavove i koje veštine nastavnik treba da poseduje da bi bio uspešan u oblikovanju preduzetničkog načina razmišljanja učenika?

Nastavnik treba da predstavlja svoje autentične stavove o preduzetničkom načinu razmišljanja, jer učenici prepoznaju tzv. "fake". Najvažnije je da nastavnik veruje u ono što priča, jer je to jedini način da inspiriše učenika svojom pričom i svojim uverenjima. Ukoliko ne verujete u preduzetnički način razmišljanja, nemojte kod učenika zastupati preduzetništvo kao vrednost.

Za primenu metoda neformalnog obrazovanja u programe stručnog obrazovanja i obuke, poželjno je da edukator ima sledeće kompetencije:



Slika 4: Model osnovnih kompetencija trenera

U okviru **kompetencije za pripremu obuke** ističe se primena određenih znanja, veština i usvojenih stavova neposredno nakog zaključivanja ugovora o angažovanju edukatora/ke. Kompetencija za pripremu se preciznije odnosi na psihofizičku pripremu edukatora (uključujući i uvežbavanje toka obuke sa ko-trenerom ili samostalna priprema u slučaju individualnog angažovanja), pripremu dizajna obuke, programa, tutorijala, hendouta, instrukcija i svih drugih audio vizuelnih materijala neophodnih za uspešno izvođenje. Kompetencija za pripremu podrazumeva znanja o tome kako izvršiti procenu potreba učesnika, kako propremiti formulare upitnika ili protokole intervjua, na koji način vršiti interpretaciju dobijenih podataka, kako vršiti pretragu materijala i sl. Neophodna su tehnička znanja u vezi sa svim mogućnostima korišćenja IKT, kao i znanje stranog jezika. Takođe, upotreba opštih znanja o obukama u procesu učenja, o motivaciji i stilovima učenja, o celoživotnom učenju i obrazovanju odraslih, o tome kako odrasli uče, čine važan segment kompetencije pripreme obuka. Pravilna upotreba veština komuniciranja, planiranja, upravljanja vremenom, veština obrade i sinteze sadržaja, su neophodni deo kompetencije radi dobrog odnosa sa naručiocem i bolje logističke pripreme.

U okviru **kompetencije za izvođenje obuke** značajno je istaći upotrebu specifičnih znanja o temi obuke, seta trenerskih veština – veština fasilitiranja, veština otvaranja i kreiranja pozitivne radne atmosfere, veština rada sa grupom, veština davanja/primanja povratne informacije, veština upravljanja kriznom situacijom/*teškim* učesnicima, veština timskog rada, veština prezentovanja, kao i poznavanje različitih metoda rada.

U okviru **interkulturalne kompetencije** podrazumevamo umeće razumevanja različitih kultura, rada u različitim multikulturalnim okruženjima, umeće rada sa učesnicima iz različitih kultura koji stvarima pristupaju na različiti način. U okviru ove kompetencije ističe se upotreba stavova otvorenosti prema različitostima, trpeljivosti, empatije.

Primer: Južnjak stalno kasni, neko iz severne Evrope je uvek na vreme. Kako pristupamo južnjaku, da li mu se osmehujemo ili mu držimo predavanje kako ne sme da se kasni?

Uopšteno govoreći, interkulturalno učenje možemo definisati kao filozofski i obrazovni odgovor na izazove kompleksnosti kulturalnih situacija. Stvar koju treba imati na umu u vezi sa gore pomenutim procesima je da naša kultura, kako god je mi definisali, daje legitimitet našim interpretacijama i procenama društvene realnosti, tako da ih mi doživljavamo kao normalne i prirodne. Svakoga dana interpretiramo i obrađujemo ogroman broj informacija koje se tiču kulture i sposobni smo da to uradimo jer smatramo da su naši interpretativni obrasci u velikoj meri pouzdani.

METODE NEFORMALNOG OBRAZOVANJA KOJE MOGU BITI KORISNE U OBLIKOVANJU PREDUZETNIČKOG NAČINA RAZMIŠLJANJA

Metode (i tehnike) koje se koriste u neformalnom obrazovanju su brojne, i dolaze iz različitih kultura. Neke metode su široko rasprostranjene i često se koriste, dok su neke metode manje poznate i veoma inovativne. Metode u neformalnom obrazovanju su način da se mi odrasli igramo i zabavljajući se - učimo. Zbog toga su one veoma fleksibilne, i mogu se prilagođavati profilu grupe, raspoloženju učesnika, ciljevima učenja i sl. Povremeno srećemo situacije da se metode koje zovemo istim nazivom, u različitim kulturama različito koriste i primenjuju, pa čak i da je pristup potpuno drugačiji.

Efektivan edukator/ka je onaj koji kreira, traži i pronalazi mogućnosti za učenje (Velat, Radić Dudić, 2007). Efekti učenja biće bolji ako poznamo više različitih načina i metoda učenja, ako znamo kada koju metodu da primenimo, i koje metode nam najviše "leže" (Roswell 2005). Nekim metodama smo skloniji, i na to utiče pre svega (dominantan) stil kojim mi sami učimo kao i okruženje u kojem smo se razvijali.

Svaka metoda ima svoj potencijal i vodi određenom ishodu učenja. Izbor i upotreba metoda zavisi pre svega od ciljeva i ishoda učenja, kako smo zamislili koju aktivnost ili celu sesiju, odnosno od ciljeva obuke u celini. Izbor metoda može biti uslovljen i veličinom grupe sa kojom radimo, ili uslovima i ograničenjima u kojima organizujemo program obrazovanja ili obuke. U obzir moramo uzeti i vreme koje imamo na raspolaganju, i odabrati one metode koje se u tom vremenu datom za aktivnost mogu izvesti uslešno i u celini, te postići ciljeve učenja zbog kojih smo odabrali baš tu metodu. Jer neke metode mogu da se izvedu za kratko vreme, dok neke traže više vremena.

Neke metode jednostavno izvesti, ne zahtevaju pripremu, i opšte su poznate učesnicima, dok pojedine metode zahtevaju više vremena, prostorne uslove i da učesnici poznaju pravila rada, pa ih je zato njihova primena zahtevnija i davanje instrukcije traje duže (Stojanović M., 2020). Npr, za organizovanje igre uloga, neophodno je uraditi dobro osmisliti situaciju i uloge koje treba da se odigraju, i treba napraviti jasne instrukcije za učesnike da bi mogli da razumeju šta je očekivani cilj igre uloga, i kakav način rada je predviđen, te da bi mogli uspešno da izvedu ovu metodu. Ili npr. metoda otvorenog prostora, za koju su nam neophodni odgovarajući (značajni) prostorni uslovi, te da se učesnici dobro upoznaju sa pravilima učestvovanja. Sa druge strane, izlaganje i diskusija su uobičajene metode koje se u obuci koriste bez najave i posebne pripreme učesnika. Odlika vrhunskog edukatora/ke je da metode koristi na kreativan način, slobodno ih prilagođava i nadograđuje i time ostvaruje očekivane efekte učenja.

U ovom delu upoznaćemo se sa uobičajenim i nekim netipičnim metodama koje se koriste u neformalnom obrazovanju i aktivnim obukama, njihovim prednostima i nedostacima i načinima korišćenja:

Izlaganje

Individualni rad

Rad u paru

Rad u malim grupama

Diskusija u grupi

Drvočekivanja i drvo strahova

Mapa problema i mapa rešenja

Igre za otvaranje i podizanje energije

Igre za opuštanje i zatvaranje

Brainstorming

Debata

Akvarijum

World caffe

Tehnologija otvorenog prostora

Posmatranje

Demonstracija

Igra uloga

Simulacija

Rešavanje problema

Studija slučaja

Sumiranje

Introspekcija

Refleksija

Samo(pro)cena

IZLAGANJE

Sinonimi: Frontalna metoda / Predavanje / Prezentacija sadržaja / Davanje inputa

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda kojom edukator/ka prenosi informacije grupi učesnika, tako što usmeno izlaže/prezentuje pripremljen sadržaj na zanimljiv način; ♦ Kombinuje se sa metodom individualnog rada, rada u paru, rada u buzz grupama, diskusijom i sl; ♦ Obično se tokom izlaganja koristi prezentacija, tutorial i hendauti; ♦ Deo svake obuke;	♦ Onda kada je neophodno obezbediti osnovno teorijsko razumevanje teme; ♦ Onda kada je neophodno upoznati učesnike sa podacima, pravilima ili nalazima (faktografija); ♦ Najviše je zastupljeno na početku obuke, u prepodnevnim sesijama (kada je obuka celodnevna) i u prvom danu obuke (kad je obuka višednevna);	♦ Sadržaj se istovremeno prenosi svim učesnicima; ♦ Za kratko vreme se prenese velika količina teorijskog sadržaja i podataka; ♦ Omogućava prenos stručnih informacija i egzaktnih (faktografskih) podataka; ♦ Sadržaj se efikasnije usvaja kada se izlaganje kombinuje sa individualnim radom, radom u paru ili u buzz grupama, odnosno kada se učesnicima da vreme da individualno/u paru/grupi analiziraju sadržaj iz tutorial ili hendauta;	♦ Najmanje efektivan način prenosa znanja, na ovaj način se usvoji najmanje sadržaja; ♦ Umiruje ritam i dinamiku obuke (uspavljuje); ♦ Edukator/ka nema povratnu informaciju o tome da li su i u kojoj meri učesnici usvojili prezentovani sadržaj; ♦ Često je uspeh ovog metoda uslovljen nastupom i veštinama prezentovanja edukatora (edukator kao najbolje AV sredstvo);

INDIVIDUALNI RAD

Sinonimi: Samostalni rad

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Samostalno izvršavanje nekog zadatka – npr. pažljivo čitanje izdvojenog sadržaja, ili popunjavanje testa, ili kreiranje sadržaja koji će biti individualni rad polaznika, itd; ♦ Individualnim radom se pažnja učenika fokusira na određeni izdvojeni sadržaj i kroz pažljivu analizu učenici usvajaju taj sadržaj, ili kroz individualni zadatak, učenik/ca provežbava neku novu vještinu;	♦ Najčešće se koristi (i kombinuje) prilikom izlaganja edukatora/ke, kao kratka sekvenca čitanja i analiziranja izdvojenog sadržaja iz izlaganja, ili prilikom osmišljavanja sadržaja i realizacije vežbe/zadatka; ♦ Kada je potrebno da se učenici upoznaju sa složenim sadržajem (npr. duži tekst) ili kraćim sadržajem (izdvojeni tekst, podaci i sl.); ♦ Kada je neophodno da polaznici urade zadatak, test, upitnik i slično; ♦ Kada je neophodno da se iznese lično mišljenje ili stav;	♦ Temeljnost; ♦ Rad u tišini koja podstiče koncentraciju; ♦ Pažnja na pojedincu/ki; ♦ Može se raditi i na računaru;	♦ Statičnost koja može da umiri grupu i uspori dinamiku rada, ako individualni rad traje predugo; ♦ Nemogućnost refleksije (osvrta) na razumevanje pročitano, sa svakim učesnikom/com pojedinačno;

RAD U PARU

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Zajedničko ispunjavanje zadatka od strane 2 osobe, npr.: - diskusija između 2 osobe na zadatu temu - zajedničko rešavanje problema - zajednički rad na vežbi ili zadatku - zajedničko kreiranje sadržaja;	♦ Koristi se često tokom obuke, može se koristiti u svim prilikama; ♦ Kada je potrebno realizovati efikasan rad sa konkretnim; zaključkom/proizvodom na kraju; ♦ Kada postoji potreba za timskim radom; ♦ Kada pojedini članovi grupe nisu voljni da aktivno učestvuju u obuci, ovo je jedan od načina da ih uključimo;	♦ Brza razmena informacija, stavova, ideje...; ♦ Konkretni ishod zajedničkog rada (zaključak/ saznanje/ kreiran sadržaj); ♦ Efikasno korišćenje vremena; ♦ Zbližavanje učesnika (timski rad); ♦ Za razliku od grupne diskusije, razgovor u paru je više fokusiran na 2 pojedinaca i ostavlja im više prostora za diskusiju i razmenu mišljenja. Na taj način se brže dolazi do saznanja nego tokom grupne diskusije; ♦ Oba učesnika/ce aktivno učestvuju u realizaciji zadatka; ♦ Samopouzdanje i opuštenost pojedinca je veća u paru nego u grupi;	♦ Mogućnost razlike u stavovima ili različitih stilova pristupa radu – mogućnost konfliktnih situacija, voditi računa prilikom uparivanja!;

RAD U MALIM GRUPAMA

Sinonimi: "Buzz" grupe

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
◆ Buzz grupe su diskusione i operativne grupe. Koriste se za brzu diskusiju i dolaženje do zaključka na zadatu temu ili za zajednički rad. U malim grupama se diskutuju ili razvijaju različite ideje, predlozi i rešenja, koji se kasnije u plenumu predstavljaju ostatku grupe i tada se dobija povratna informacije grupe; ◆ Metoda se može koristiti i za zajednički rad na rešavanju zadataka i kreiranje sadržaja čiji se rezultati kasnije u plenumu predstavljaju ostatku grupe i tada se dobija povratna informacije grupe;	◆ Kada je grupa prevelika za realizaciju nekog zadatka ili diskusije na određenu temu; ◆ Kada želimo da kod svih polaznika/ca podstaknemo razgovor o reakcijama, iskustvima, primeni naučenog; ◆ Kada pojedini članovi grupe nisu voljni da aktivno učestvuju u obuci, ovo je jedan od načina da ih uključimo;	◆ Buzz grupe se mogu koristiti planirani i spontano; ◆ Grupama je potrebno relativno kratko vreme za formiranje, kao i za rad; ◆ Nisu potrebni lideri koji vode diskusiju; ◆ Svim učesnicima je omogućeno da ravnopravno aktivno učestvuju u radu grupe; ◆ Kroz rad u grupi se uvek nešto produkuje; ◆ Omogućavaju primenu naučenog; ◆ Omogućavaju vreme za razmišljanje; ◆ Samopouzdanje pojedinca je veće u buzz grupi nego u plenumu; ◆ Podstiču pozitivnu atmosferu, učesnici brzo propričaju i opuste se;	◆ Grupe mogu skrenuti sa puta i baviti se nevažnom/sporednom temom; ◆ Često se vreme potroši na diskusiju bez beleženja rešenja i ideja; ◆ Grupe mogu završiti sa zajedničkim neznanjem;

DISKUSIJA U GRUPI

Sinonimi: Diskusija u plenumu

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda koja se odnosi na razgovor u grupi na temu koja proistekne iz obuke i/ili se javi kao rezultat primene drugih metoda; ♦ Diskusija je po pravilu razgovor facilitiran (vođen, usmeravan) od strane edukatora/ke (facilitatora/ke). ♦ Smisao metode je da se razmene stavovi, kao i da se otklone pogrešna uverenja, a u konačnici da se postigne novo učenje, tj usvoji novo znanje ili stav;	♦ Tokom izlaganja sadržaja kada postoji potreba da se pitanje problematizuje i detaljnije razmotri; ♦ Kada želimo da se nakon realizacije vežbe/zadatka (individualnog ili grupnog rada) osvrnemo na zapažanja iz istog (diskusija sa refleksijom); ♦ Kada želimo da polaznici sami dođu do saznanja/ rešenja ili zaključka i otklone postojeće nedoumice ili pogrešna uverenja;	♦ Omogućava pojedincu/ki da istakne svoje stavove i čuje druga mišljenja;	♦ Zahteva vreme; ♦ Zahteva veštog facilitatora/ku koji će usmeriti diskusiju ka tačkama učenja uz istovremeno izbegavanje konfliktnih situacija, kako se diskusija ne bi pretvorila u jalov razgovor van teme, i bez smisla i zaključka;

DRVO OČEKIVANJA I DRVO STRAHOVA

Sinonimi: Očekivanja i strahovi

Kako se koristi?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Na dva flip čart papira se nacrtaju golo stablo, jedno je za očekivanja a drugo za strahove. Učesnici će na post-it blokčićima napisati svoja očekivanja i strahove i zalepiti ih na grane ovih stabala i time im formirati krošnje;	♦ Koristi se na početku radnog procesa (obuke, seminara, radionice i sl.) kada želimo da ispitamo očekivanja i strahove učesnika;	♦ Kreativan način da se učesnici na početku procesa aktiviraju, uključe, i podstaknu da pričaju;	♦ Može potrošiti puno vremena ako učesnici treba da usmeno predstave svoja očekivanja i strahove;

MAPA PROBLEMA I MAPA REŠENJA

Sinonimi: Drvo problema

Kako se koristi?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda koja se koristi za definisanje glavnog problema/ciljeva, njegovih uzroka i posledica; ♦ Realizuje se u malim grupama uz korišćenje flip čart papira i markera; ♦ Grupa treba da mapira/ identifikuje sve problem /ciljeve u vezi sa zadatom temom, zatim analizira njihov značaj i poređa ih po značaju. Zatim izdvoji glavni problem /cilj, a sve ostale vezane probleme razvrsta na uzroke i posledice glavnog problema, tako što će sve uzroke pomeriti ispod glavnog problema/cilja, a sve posledice iznad glavnog problema/cilja; Ovakav grafički prikaz omogućiće grupi bolji pregled situacije i mogućih intervencija;	♦ Kada je neophodno definisati problem ili cilj uz razumevanje "šire slike", obično prilikom razvoja projekata ili strateškog planiranja;	♦ Sistematičan i postupan pristup u radu, zaključci zasnovani na dedukciji; ♦ Učesnici upoznaju "širu sliku" i kontekst;	♦ Zahteva vreme i intenzivan mentorski rad u vođenju grupe do cilja;

IGRE ZA OTVARANJE I PODIZANJE ENERGIJE

Sinonimi: Ledolomci / Enerdžajzeri

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Ledolomci i enerdzajzeri su obično kratke igre kojima edukatori/ke žele da utiču na kreiranje dobre radne atmosfere, opuštanje učesnika i podstaknu dinamiku grupe i aktivno učešće učesnika; ♦ Odabir igara mora odgovarati senzibilitetu učesnika;	♦ Na početku svake sesije, na početku obuke; ♦ Prei posle organizovanih pauza tokom obuke, naročito posle pause za ručak;	♦ Efektivne su u kreiranju dobre atmosfere; ♦ Efektivne su u podsticanju poverenja i slobodnog, neformalnog izražavanja; ♦ Zabava i upoznavanje; ♦ Podizanje energije i vraćanje u radnu atmosferu kratkim i efektnim aktivnostima u grupi;	♦ Učešće u igrama bi trebalo da bude dobrovoljno (neki učesnici ne vole da igraju igre); ♦ Moguća preterana upotreba;

IGRE ZA OPUŠTANJE I ZATVARANJE

Sinonimi: Plays

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Igre kojima se aktivnosti tokom ili na kraju dana završavaju u pozitivnoj atmosferi i dobrom raspoloženju. Obično završna igra i evaluacija zatvaraju obuku;	♦ Na kraju svakog dana i obuke, obično pre evaluacije;	♦ Neguje se timski duh i želja za ponovnim susretom; ♦ Podstiče se opuštanje i osećaj zadovoljstva učešćem u obuci;	♦ Nestrpljivost i umor učesnika na kraju dana ili obuke mogu da umanje značaj igara (i završetka dana u dobroj atmosferi);

BRAINSTORMING

Sinonimi: Metoda brzog izbacivanja rešenja u grupi

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
◆ Brainstorming predstavlja metodu rešavanja problema ili izbora pravca daljeg kretanja u nekom procesu. Članovi grupe predlažu rešenja/ideje brzo i usmenim putem. Sve ideje se uzimaju u obzir i sve su dobrodošle, koliko god one među sobom bile suprotne i različite. Kritike nisu dozvoljene;	◆ Na početku procesa, kada grupa nema glavnu ideju vodilju ili još nije odabrala pravac, te su sve ideje još uvek "dobrodošle"; ◆ Kada je potrebno da tačka učenja uključi zajedničke ideje učesnika;	◆ Sve ideje se čuju, niko nije ignorisan tokom diskusije; ◆ Nema "pogrešnih" ideja; ◆ Brzo se prikupi veliki broj ideja; ◆ Slične ideje se povezuju i integrišu u jednu;	◆ Ideje se iznose brzo (inače postaje dosadno), ono što nam prvo padne na pamet, pa se neretko desi da grupa jednostavno ne vidi najoptimističnije rešenje u moru raznorodnih predloženih rešenja; ◆ Beležnik/ca ideja mora dobro voditi računa na koji način je ideju zapisao/la kako kasnije ne bi došlo do pogrešne interpretacije;

DEBATA

Sinonimi: Sučeljavanje argumenata

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
◆ Ovo je metoda sučeljavanja argumenata “za” i “protiv” na zadatu, obično kontroverznu temu. Timovi se takmiče u iznošenju argumentovanih stavova koje zastupaju, a o ubedljivosti argumentovanja odlučuje publika (preostali polaznici). Debatu usmerava iskusni edukator/ka. ◆ Zahteva dobro razumevanje pozicije koja se zastupa. ◆ Zahteva odlične retoričke i prezentacijske veštine;	◆ Kada želimo da stimuliramo zainteresovanost kod polaznika; ◆ Kada nekoliko ishoda može biti korisno, ili podjednako prihvatljivo; ◆ Kada želimo da informišemo polaznike o alternativnim opcijama i prepustimo im da se sami opredele za svoju opciju;	◆ Stimuliše rad i participativnost i zainteresovanost polaznika (zdrava konkurencija); ◆ Kreiranje neformalne atmosphere;	◆ Većina učesnika je pasivna, dok se ističu najdominantije ličnosti i najbolji/najglasniji govornici; ◆ Potrebno je da debatu moderira iskusni edukator/ka kako bi se vodila uređena diskusija po pravilima i postigli željeni rezultati; ◆ Neophodna je dobra priprema teme i učesnika;

AKVARIJUM

Sinonimi: "Fishbowl" metoda

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda koja prožima više drugih metoda (posmatranje, diskusija, igra uloga); ♦ Učesnici su podeljeni u 2 grupe – unutrašnja grupa (koja diskutuje) i spoljašnja grupa (koja posmatra i beleži značajne argumente). Nakon isteka vremena za diskusiju, menjaju se mesta - unutrašnja grupa ide na mesta spoljašnje, a spoljašnja grupa dolazi na mesto unutrašnje i sada oni počinju svoju diskusiju na istu temu a spoljašnja posmatra i hvata beleške;	♦ Kada se vodi diskusija u velikim grupama; ♦ Kada želimo da otvorimo diskusiju o kontroverznoj temi ili podelimo informacije i ideje sagledane iz različitih uglova;	♦ Omogućava sagledavanje sa strane / učenje na greškama drugih; ♦ Pruža mogućnost za povratnu informaciju; ♦ Daje uvid u problem, doprinosi povećanju stepena transparentnog odlučivanja i povećava poverenje i razumevanje kod rada na kontroverznim temama;	♦ Potreban je iskusan facilitator koji usmerava tok diskusije i vodi računa o vremenu; ♦ Posmatračima je potrebno osmisliti specijalne zadatke kako ne bi bili pasivni, npr. da prate diskusiju iz određenog ugla ili prema određenom kriterijumu;

WORLD CAFÉ

Sinonimi: "Knowledge caffe", "Learning centers"

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda za paralelan rad grupa učesnika na više tema. U 4 ugla se postave 4 stola na kojima prezenter objašnjavaju temu. Grupe učesnika paralelno slušaju izlaganje prezentera ili zajedno razvijaju rešenje na temu koja je ponuđena da tom stolu. Učesnici menjaju stolove i teme na svakih 15 – 30 minuta. Na taj način, svaka grupa odsluša sadržaj sa sva 4 stola, tj. učestvuje u kreiranju rešenja na sve 4 teme. Broj tema/stolova može biti manji i veći od 4, u zavisnosti od veličine grupe, složenosti sadržaja, raspoloživog vremena, prostora i inventara;	♦ Kada je potrebno tokom kratkog vremena obraditi više paralelnih tema; ♦ Kada je grupa prevelika da bi se efikasno radilo uz pomoć nekog drugog metoda;	♦ Svi učesnici imaju mogućnost da učestvuju u diskusijama; ♦ Konverzacije se povezuju i nadograđuju kako novi učesnici dolaze do iste teme – dolazi do razmene i ukrštanja mišljenja pošto se menja sastav grupa; ♦ Metod kombinuje prednosti metoda demonstracije (zasnovanog na razvoju veština) i izlaganja (zasnovanom na znanju, tj. ekspertizi u datoj oblasti/pitanju/temi);	♦ Uloga edukatora je velika kako u pripremi tako i u realizaciji metoda; ♦ Potrebno je obezbediti prostorne uslove (odvojenost grupa) i neophodne rekvizite; ♦ Preduslov uspeha primene ove metode jeste predznanje učesnika o temama/pitanjima o kojima se priča, kao i njihova kreativnost;

TEHNOLOGIJA OTVORENOG PROSTORA

Sinonimi: "Open space technology" metoda / "OST" metoda

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ OST metoda se koristi za pokretanje složenih tema i unutar grupa kod kojih postoji različitost u vještinama i znanjima kojima bi se odgovorilo na temu. Obuka koja sadrži ovaj metod poziva učasnike da se u okviru date teme fokusiraju na specifične bitne zadatka ili ciljeve (manje panele, grupni rad). Tako nastaje proces učenja koji u velikoj mjeri definišu učesnici obuke. Oni biraju temu/zadatak kome će se posvetiti, a mogu i promijeniti grupu unutar koje rade.	♦ Kada želimo paralelno više tema da otvorimo/ obradimo; ♦ Kada želimo da učesnici sami kreiraju sadržaj tako što će svojim izborom istaći relevantne a eliminisati nerelevantne teme;	♦ Omogućava učesnicima da mijenjaju teme i grupe; ♦ Moguće je obraditi više tema paralelno za kratko vreme;	♦ Zahteva dobro planiranje i organizaciju, kao i facilitaciju i davanje jasnih instrukcija učesnicima; ♦ Prostorni uslovi moraju odgovarati radu u malim izolovanim timovima kao i u plenumu; ♦ Neophodna su najmanje 2 edukatora/ke i još asistenta/kinje iz reda učesnika;

POSMATRANJE

Sinonimi: Metod opservacije

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda sa kojom učesnici proširuju saznanja posmatrajući određeni objekat, fenomen, ili ponašanje;	♦ Pri ovladavanju veštinama; ♦ Najčešće se koristi uz neku metodu izvođenja (npr. demonstraciju, akvarijum, simulaciju, i sl.);	♦ Pažnja je na procesu; ♦ Informacije se istovremeno prenose velikom broju učesnika; ♦ Iskustveno saznanje;	♦ Zahteva vreme za izvođenje metode; ♦ Edukator/ka nema povratnu informaciju o tome da li su i u kojoj meri učesnici usvojili sadržaj;

DEMONSTRACIJA

Sinonimi: Metod prikazivanja

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda sa kojom eduktor ili tim ljudi rade na zadatku, prikazujući i objašnjavajući učesnicima obuke na koji način nešto funkcioniše; ♦ Uz demonstraciju trebalo bi omogućiti učesnicima obuke da probaju da sami urade zadatak uz nadzor edukatora;	♦ Kada treba ovladati nekom veštinom; ♦ Kada je grupa mala i kada je zadovoljen preduslov da edukatori mogu da isprate svakog polaznika u ovladavanju veštinom;	♦ Omogućava neposredno iskustveno saznanje (vidim→čujem→uradim); ♦ Pažnja je na pojedincu; ♦ Svaki učesnik/ca može svojim tempom i metodom pokušaja i grešaka da na kraju ovlada potrebnom veštinom;	♦ Zahteva više vremena; ♦ Može zahtevati specifične rekvizite i pomagala, ili odgovarajuće prostorne uslove;

IGRANJE ULOGA

Sinonimi: "Role play" metoda / Metoda drame u obuci

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda igranja uloga prema zadatoj situaciji koja je otvorena u smislu ishoda; ♦ Učesnici kreiraju sopstveni dijalog u skladu sa dodeljenom ulogom, kreirajući sopstveni scenario i ishod; ♦ Što se učesnik/ca više "uživi" u svoju ulogu, veći je efekat je iskustvenog učenja;	♦ Kada želimo da učesnici saznaju ili iskuse kakva je perspektiva neke uloge iz različitih uglova posmatranja; ♦ Kada želimo da postignemo iskustveno učenje;	♦ Veoma efikasna metoda učenja kroz iskustvo - učesnici sagledaju, dožive, osete novi pogled na temu o kojoj je reč; ♦ Kada se užive u ulogu učesnici se osećaju slobodnije da iskažu svoje stvarne stavove; ♦ Učesnicima omogućava da aktivno slušaju, a time i uče (od drugih);	♦ Igra uloga mora biti pažljivo analizirana nakon prezentovanja kako bi metoda bila učinkovita; ♦ Mnogi učesnici nelagodno podnose učešće u igrama uloga, pa je važno da njihovo učešće ostane na dobrovoljnoj bazi; ♦ Zahteva dobru pripremu i jasne instrukcije; ♦ Zahteva više vremena;

SIMULACIJA

Sinonimi: Metoda oponašanja

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda u kojoj učesnici prikazuju određeni društveni odnos, u kojem se kroz poziciju/ponašanje ili nastup subjekta i objekta može realizovati iskustveno učenje, saznanje ili zaključivanje;	♦ Kada se najefikasnije može učiti kroz simuliranje stvarnosti i prikaz ponašanja ili postupanja subjekta ili objekta; ♦ Najbolje se koristi kroz prikaz neke nepovoljne situacije, spašavanja, osvajanja, i drugih slučajeva upravljanja kriznim situacijama;	♦ Učenje iz iskustva drugih (na greškama drugih);	♦ Zahteva osmišljavanje koncepta i dobru pripremu; ♦ Zahteva više vremena; ♦ Zahteva preciznu instrukciju i razumljivo upućivanje učesnika u zadatak; ♦ Mnogi učesnici nelagodno podnose izvođenje simulacije, pa je važno da njihovo učešće ostane na dobrovoljnoj bazi;

REŠAVANJE PROBLEMA

Sinonimi: Učenje zasnovano na rešavanju problema / "PBL" metoda

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda koja se realizuje u paru ili grupi; ♦ Grupa dobije zadatak da za unapred definisani problem osmisli rešenje. Kroz prikupljanje podataka neophodnih za osmišljavanje rešenja, grupa stiče nova saznanja i razvija veštine;	♦ Koristi se u višemodularnim obukama, kao zadatak za rešavanje između dva modula; ♦ Može se koristiti računar, tablet ili telefon za pretragu podataka;	♦ Omogućava učenje zasnovano na istraživačkim aktivnostima; ♦ Drži pažnju učesnika obuke i između modula;	♦ Zahteva dobru pripremu i jasne instrukcije; ♦ Zahteva praćenje i pružanje podrške grupi i između modula; ♦ Zahteva dodatno vreme na modulu za predstavljanje rešenja i zaključaka i diskusiju i povratnu informaciju od drugih učesnika;

STUDIJA SLUČAJA

Sinonimi: "Case study"

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda analize poznatog slučaja kroz unapred utvrđene kriterijume, koja vodi ka razumevanju uzročno-posledičnih veza i geneze slučaja; ♦ Metoda koja se realizuje u paru ili grupi;	♦ Koristi se u višemodularnim obukama, kao zadatak za istraživanje između dva modula; ♦ Može se koristiti računar, tablet ili telefon za pretragu podataka;	♦ Omogućava učenje zasnovano na istraživačkim aktivnostima; ♦ Drži pažnju učesnika obuke i između modula;	♦ Zahteva dobru pripremu i jasne instrukcije; ♦ Zahteva praćenje i pružanje podrške grupi i između modula; ♦ Zahteva dodatno vreme na modulu za predstavljanje zaključaka i diskusiju i povratnu informaciju od drugih učesnika;

SUMIRANJE

Sinonimi: Rekapitulacija

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda učenja kroz ponavljanje sadržaja. Vešto sumiranje podrazumeva izdvajanje najvažnijih delova (ključne tačke), a izostavljanje manje značajnih detalja;	♦ Kada se određena celina završava; ♦ Pre pravljenja pauze u učenju, (npr. krajem dana edukacije ili cele obuke);	♦ Ponavljanje sadržaja podstiče proces učenja; ♦ Omogućava proveru znanja/uključivanje učesnika/ce kada se taj zadatak da učesniku/ci da ga realizuje (participativnost metode);	♦ Izvođenje na kraju dana, sesije, ili obuke, kada je koncentracija učesnika najslabija i kada su svi umorni;

INTROSPEKCIJA

Sinonimi: Samospoznaja

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda koja se odnosi na postupak sagledavanja procesa promene ličnih stavova i uverenja. Introspekcijom je obuhvaćen duži period posmatranja (obično ceo dan ili ciklus obuke). Introspekcija počinje promišljanjem o ranijim stavovima (pre početka obuke) i pitanjem zašto, kada i kako tokom obuke smo promenili stavove; ♦ Introspekcijom pokušavamo da razumemo razloge i uslove promene stavova; ♦ Može realizovati kao individualni zadatak pisanja kratkog eseja.	♦ Na kraju procesa učenja, tj. ciklusa obuke; ♦ Kada razmišljamo o aktivnostima, okolnostima, i prelomnim trenucima koji su uticali na promenu naših dotadašnjih uverenja;	♦ Zaokružuje proces učenja čineći ga potpunim (saznanje uz razumevanje); ♦ Omogućava potpuno razumevanje razloga promene stavova;	♦ Potreba za dužim vremenskim periodom sagledavanja promene; ♦ Najčešće ne postoji mogućnost da svaki pojedinac predstavi svoj proces promene stavova, edukator/ka ostaje bez individualne povratne informacije o efektima introspekcije na svakog učesnika/ku; ♦ Pošto se realizuje na kraju dana, neophodno je motivisati učesnike "na još jednu aktivnost". Računajte da su učesnici umorni i potrošeni i da im se ne radi više;

REFLEKSIJA

Sinonimi: Osvrt

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
♦ Metoda predstavlja razmišljanje o značenju i značaju teme koja je neposredno pre toga obrađena kroz individualni ili grupni zadatak, simulaciju, demonstraciju, igru uloga, akvarijum ili na drugi način. Edukatori kreiraju atmosferu u kojoj se učesnici podstiču da slobodno govore o svojim zapažanjima, zaključcima, osećanjima i razmišljanjima o realizovanoj aktivnosti.	♦ Na kraju aktivnosti ili segmenta obuke; ♦ Kada se aktivnosti povezuju ili se se povezuje pojedinačno saznanje sa širim tematskim kontekstom obuke; ♦ Efikasan je metod učenja kada se da kao zadatak za individualni rad ili rad u paru;	♦ Efikasan način učenja jer podstiče razmišljanje; ♦ Naglašava sadašnje iskustvo;	♦ Može stvoriti osećaj nelagodnosti kod ljudi koji nisu skloni da dele emocije sa drugima;

SAMO(PRO)CENA

Sinonimi: Samoevaluacija

Šta predstavlja?	Kada se koristi?	Prednosti?	Nedostaci / ograničenja?
◆ Učesnici samoprocenjuju znanja i veštine o temi obuke ili zadovoljstvo obukom. ◆ Samoprocenjivanje zadovoljstva učesnika obukama je obično anonimno i sadrži pitanja na temu sadržaja, načina prenosa znanja, zadovoljstva logistikom, kao i trenerskim veštinama. Može imati i različite kreativne forme izvođenja;	◆ Evaluacija znanja i veština se može realizovati na početku obuke kada želim da izmerimo početni nivo učesnika/ce i/ili na kraju kada želim da ispitamo koliko je učesnik/ca uspešno savladao temu obuke; ◆ Evaluacija zadovoljstva se realizuje kao poslednja aktivnost svakog dana obuke; ◆ Ukoliko se pokaže da postoji potreba i na početku i tokom obuke (složenost teme i slično);	◆ Pruža indikativan kvantitativan i kvalitativan uvid u uspešnost realizovane obuke u pogledu prenos znanja, veština i stavova čime se omogućava da naredne obuke budu bolje; ◆ Tok obuke usmerava tako da bolje korespondira sa potrebama učesnika (ako se evaluacija radi na pola obuke);	◆ Suvoparne evaluacije ostaju često nepopunjene, a time se uskraćuje i neophodna povratna informacija edukatoru/ki, pa se sugeriše kreativniji način evaluiranja;

PRIMERI AKTIVNOSTI ZA PODSTICANJE PREDUZETNIČKE KOMPETENCIJE

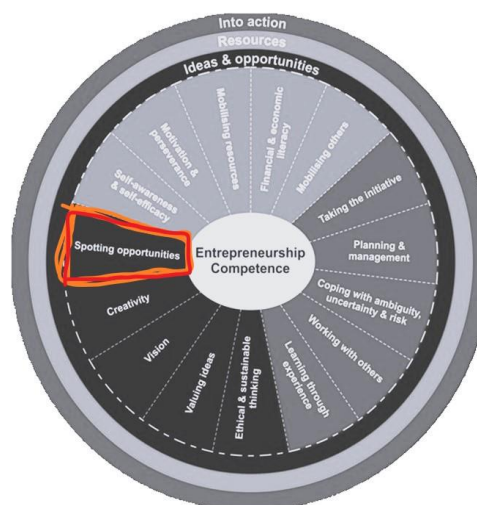
Ovaj deo praktikuma posvećen je aktivnostima kojima nastojimo da podstaknemo razvoj jedne ili više preduzetničkih kompetencija kod učenika i polaznika. Aktivnosti su prikazane matrično, u prikazanom formatu:

Cilj aktivnosti	
Trajanje	
Metod rada	
Pomoćno sredstvo	
Kompetencija	
Nivo progresije	
Instrukcija	

Prikazani primeri aktivnosti proistekli su iz prakse i nastave. Primera ima puno, i radna grupa se opredelila da u ovom delu prikaže po jedan do dva primera aktivnosti za svaku preduzetničku kompetenciju iz EntreComp okvira, kao i nekoliko primera aktivnosti koje podstiču više od jedne kompetencije. Nastavnici i praktičari su pozvani da druge primere aktivnosti predstavljaju i razmenjuju kroz Zajednicu VET nastavnika i praktičara.

Ispitivanje potreba korišćenjem društvenih mreža (1.1 uočavanje mogućnosti)

Cilj aktivnosti	Da se učenici upoznaju sa načinom prepoznavanja i korišćenja mogućnosti za stvaranje vrednosti istraživanjem društvenog, kulturnog i ekonomskog okruženja putem društvenih mreža.
Trajanje	20 minuta + domaći zadatak + 10 minuta na narednom času
Metod rada	Rad u paru
Pomoćno sredstvo	Google Form i nalog na društvenim mrežama
Kompetencija	1.1 Uočavanje mogućnosti
Nivo progresije	L1-L2



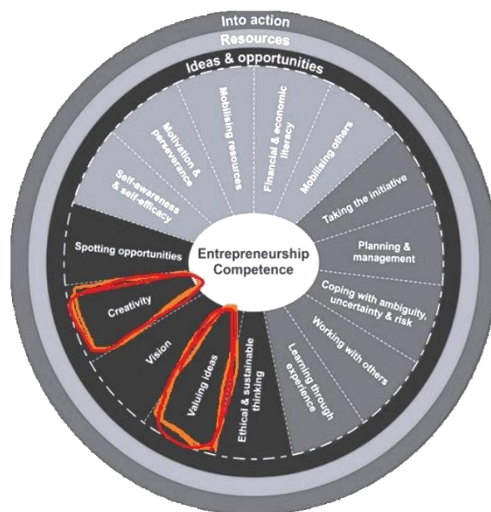
Instrukcija: Predstavite učenicima temu – ispitivanje potreba među svojom generacijom ili među svojim krugom pratioca, radi testiranja i procene mogućnosti na tržištu. Objasnite im da je sposobnost uočavanja i prepoznavanja mogućnosti jedna od prvih preduzetničkih odlika. Objasnite da će nam mnogo teže biti da budemo uspešni u poslu ako nemamo "nos" da "namirimo" dobru poslovnu priliku. Iako je teško dati dobar savet kako "namirisati dobru poslovnu priliku", možemo potencijalnu priliku testirati tako što ćemo putem društvenih mreža ispitati naše šire okruženje, i time potvrditi (ili opovrgnuti) sebi da smo "namirisali" dobru poslovnu priliku. Predstavite im da se potrebe mogu ispitati kroz set pitanja osmišljenih da provere mišljenje naših sagovornika i time nam pruže detaljniji uvid u to kako naš sagovornik ili ispitanik razmišlja, dela i odlučuje po određenom pitanju. Ispitivanje treba uraditi putem Google upitnika ili sličnog e-servisa. Link do upitnika treba podeliti sa svojim kontaktima i pratiocima na društvenim mrežama poput Instagram-a, TikTok-a, X-a ili Facebook-a, i zamoliti ih da vam kroz iskrene i otvorene odgovore pomognu da bolje procenite potencijal uočene prilike. Pitanja treba da istražuju "u kojoj meri", "na koji način", "pod kojim uslovima" i slično.

Nakon predstavljanja ovih uvodnih objašnjenja, dajte učenicima zadatak da u paru razgovaraju o prilikama koje primećuju, i odaberu jednu priliku koju će testirati kroz upitnik na društvenim mrežama. Zatim treba da osmisle set pitanja u vezi sa tom prilikom, kojima će ispitati mišljenje svojih vršnjaka i kontakata na društvenim mrežama. Na kraju časa dati učenicima instrukciju da za domaći kreiraju Google upitnik i objave ga na društvenim mrežama, te da nakon perioda od 5-7 dana analiziraju pristigle odgovore i izvedu zaključak o poslovnoj prilici koju su ispitivali putem upitnika. Na sledećem času treba da predstavite svoja iskustva i zaključke iz postupka ispitivanja stavova i testiranja prilike putem društvenih mreža, i tom prilikom sa njima treba razgovarati o sledećim aspektima:

- *"Šta vam je u realizaciji ovog zadatka bilo najteže?"*
- *"Da li ste kroz ovaj postupak ispitivanja saznali nešto novo i šta? Koji vam je najvredniji zaključak nakon ovog ispitivanja?"*

Simbol (1.2 kreativnost)

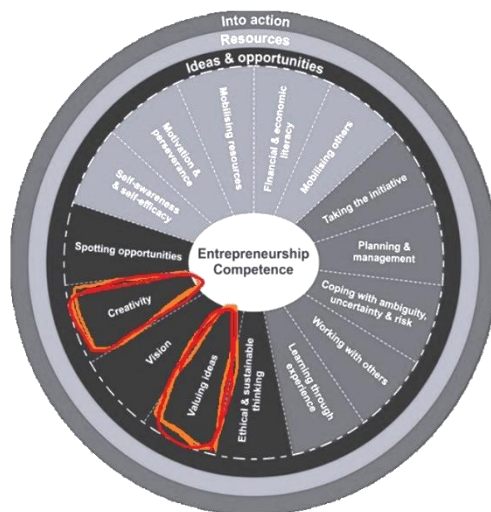
Cilj aktivnosti	Podstaći učenike da kreativno razmišljaju.
Trajanje	10' (5' + 5')
Metod rada	Rad u malim grupama (3-5)
Pomoćno sredstvo	/
Kompetencija	1.2 Kreativnost 1.4 Vrednovanje ideja
Nivo progresije	L1-L2



Instrukcija: podelite učenike u grupe. Dajte svakoj grupi po jednu reč koja predstavlja naziv nekog poznatog preduzeća, kluba, društva (npr. Dinamo, Info Bip, Pink). Njihov zadatak je da u grupi u trajanju od 5 minuta prodiskutuju zašto je baš ta reč uzeta za naziv, sa kakvom simbolikom i značenjem, i kakvu poruku nam šalje tako izabran naziv. Zatim pozovite učenike da predstave svoja kreativna rešenja.

Kreativno bolji (1.2 kreativnost)

Cilj aktivnosti	Podstaci učenike da kreativno razmišljaju i pronalaze rešenja za situacije koje ne obećavaju.
Trajanje	15' (7' + 8')
Metod rada	Rad u paru
Pomoćno sredstvo	/
Kompetencija	1.2 Kreativnost 1.4 Vrednovanje ideja
Nivo progresije	L1-L2

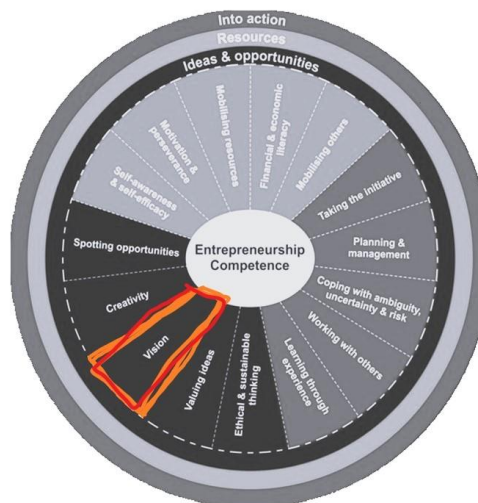


Instrukcija: podelite učenike u parove. Predstavite im sledeću situaciju: Njihova firma je konkurisala da bude domaćin velikog evropskog kongresa, što će vam doneti veliki prestiž i zaradu, i ušla je u užu izbor. Pored nje u užem izboru su još i firme iz Rima i Budimpešte. Ključni kriterijum za izbor grada je neka prednost koju nudi destinacija. U narednih 7 minuta, učenici kroz rad u paru treba da osmisle kreativan slogan koji će istaći kvalitete i prednosti vašeg grada da bude domaćin evropskog kongresa, i koji će biti presudan da vaša firma dobije organizaciju kongresa.

Nakon isteka 7 minuta, pozovite učenike da predstave svoja kreativna rešenja.

Šampion (1.3 vizija)

Cilj aktivnosti	Da podstakne učenike da zamišljaju budućnost i razvijaju viziju sopstvene budućnosti kroz razgovor o primeru koji im je poznat sa društvenih mreža, kao i da se podstaknu pozitivni stavovi i sklonost ka vizualizovanju budućih scenarija.
Trajanje	20 minuta
Metod rada	Rad u velikoj grupi (svi učestvuju)
Pomoćno sredstvo	YouTube video: https://www.youtube.com/watch?v=tdOS0zCsJsg
Kompetencija	1.3 Vizija
Nivo progresije	L1-L3



Instrukcija: Predstavite učenicima temu – stvaranje sopstvene vizije. Objasnite im da uspeh ne dolazi slučajno ili kao posledica sreće, već najčešće tako što ljudi taj uspeh žarko žele, razmišljaju o njemu, planiraju kako do njega da dođu i zamišljaju svoju viziju budućnosti i sopstvenog uspeha. Pitajte ih da li lično odobravaju to što mnogi ljudi zamišljaju budućnost i da li to podržavaju? Zašto jedni odobravaju/podržavaju? Zašto drugi ne? *(ovde će se razviti prva mala diskusija o ovoj temi, vodite računa da se ne rasplamsa i ne skrene sa teme, kao i da ne potroši sav potencijal za diskusiju, jer treba još tema da prodiskutujemo u okviru ove jedinice).*

Pustite učenicima video razgovora sa Novakom Đokovićem kada je imao 6 godina, u kojem mali Novak kaže kako će biti šampion sveta. Sada ponovo pitajte učenike o njihovim razmišljanjima dok su gledali ovaj video: *“Dok ste gledali ovaj video, da li ste se zapitali kako je dete znalo da će jednog dana biti šampion? Da li je to slučajnost ili vizija? Objasnite zašto mislite da je slučajnost? Objasnite zašto mislite da je vizija?” “Da li mislite da postoji neka uzročno-posledična veza između ovog stava deteta sa 6 godina i ovoga čemu danas svedočimo da je on zaista postao svetski šampion? Objasnite kako vi vidite tu uzročno-posledičnu vezu.”*

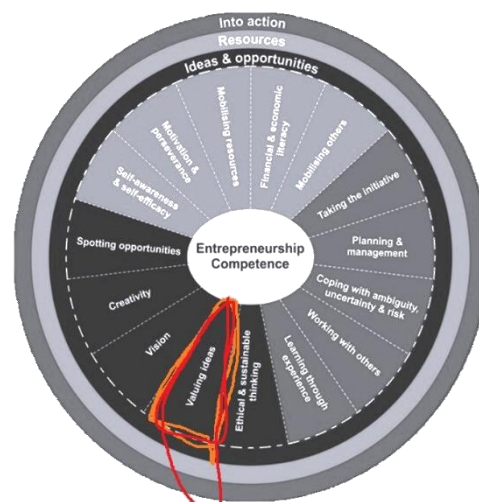
Zaključite diskusiju izlaganjem da da svi sanjamo i zamišljamo kako bismo želeli da izgleda svetla budućnost, da je to ne samo normalno već i poželjno, jer nas snovi i težnje pokreću i vode u životu ka sopstvenom cilju, kao što je i Novaka vodila njegova vizija ka njegovom cilju da bude svetski šampion.

Otvorite i poslednju temu za diskusiju, o sopstvenoj viziji, nemojte ih pitati o čemu sanjaju, već da li sanjaju: *”Da li vi sanjate, da li imate viziju sopstvene budućnosti koju želite? Ne morate nam reći o čemu sanjate, ali nam recite da li je vaša vizija sopstvene budućnosti više u vezi sa vašom karijerom i poslom, ili je više u vezi sa nekim stvarima iz privatnog života? Šta činite da vam se ta vizija ostvari, i koliko mislite da od vas zavisi da li će vam se ta vizija ostvariti?*

Sumirajte diskusiju i zaključite da ne treba da se stidimo svojih snova i svoje vizije, već treba da budemo hrabri i odvažni i da stvaramo sopstvenu viziju budućnosti, jer snove niko ne može da nam oduzme niti da nas spreči da sanjamo. Najviše od nas zavisi da li ćemo svoje snove ostvariti ili ne. Kada znamo šta želimo, onda ćemo iznaći način kako to i da ostvarimo.

4 strane sveta (1.4 vrednovanje ideja)

Cilj aktivnosti	Podstaći učenike da se takmiče sa svojim idejama i da u idejama prepoznaju tržišnu priliku
Trajanje	21'
Metod rada	World caffe
Pomoćno sredstvo	4 stola postavljena u različite uglove prostorije
Kompetencija	1.4 Vrednovanje ideja
Nivo progresije	L1-L3

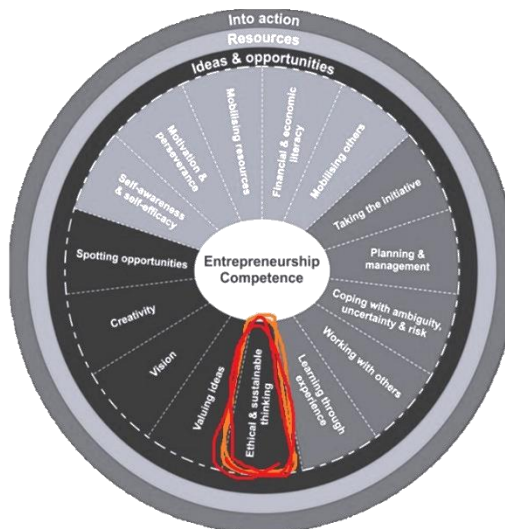


Instrukcija: Izdvojite 8 učenika (4 po mogućstvu muško-ženska para). Dajte im zadatak da do sledećeg časa osmisle po jednu uslugu iz domena vašeg nastavnog predmeta, koju bi ponudili "na tržištu". Na sledećem času, 4 para kao domaćini treba da zauzmu svoja mesta za stolovima na 4 strane sveta, dok će preostali učenici biti podeljeni u 4 grupe investitora, gde svaki investitor ima fond od 20,000 EUR koji mora da potroši na ove usluge koje se nude. Svaka grupa investitora će zauzeti mesto za jednim od ova 4 stola. Zatim će domaćini paralelno imati 3 minuta da predstavie svoju uslugu investorima, a investitori će imati mogućnost da ih pitaju sve što ih zanima u vezi te usluge, kako bi mogli da donesu odluku o investiranju. Investitori će beležiti sve pozitivne i negativne strane usluge koja im se predstavlja. Ove beleške su vrlo važan deo igre! Nakon 3 minuta, investitori će se sa svog stola premestiti za naredni, it u će naredna 3 minuta slušati o usluzi. I tako još 2 puta dok svaka grupa investitora neobiđe sva 4 stola.

Nakon što obiđu sva 4 stola, investitori će narednih 3-5 minuta analizirati svoje beleške sa sva 4 stola i napraviti plan finansiranja svog fonda od 20,000 EUR. Nakon toga, treba u planumu predstaviti uslugu po uslugu i koliko je ko spreman da uloži u predloženu uslugu is a kakvim zapažanjima i argumentima.

Etička dilema (1.5 etičko i održivo razmišljanje)

Cilj aktivnosti	Podstaći učenike da razmišljaju etički i održivo
Trajanje	30'
Metod rada	Individualni rad u slobodno vreme
Pomoćno sredstvo	Radni list (handout) sa opisanim situacijama
Kompetencija	1.5 Etičko i održivo razmišljanje
Nivo progresije	L1-L3



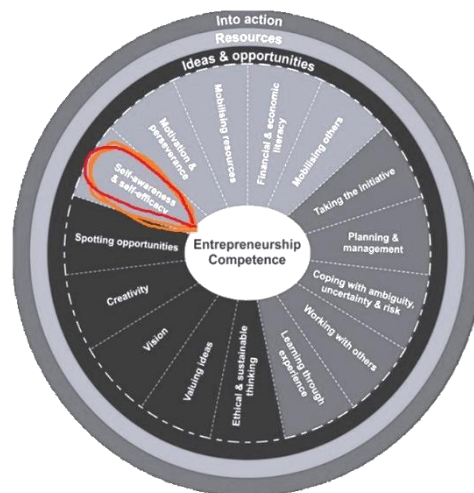
Instrukcija: podelite učenicima 3 vrste radnih listova, svakome po jedan. U radnim listovima su opisane različite poslovne situacije koje ako se sprovedu, doneće vam zaradu, ali će izazivati i etičke dileme. Uz ove situacije, opisane su i opcije koje učenici treba da razmotre i odaberu jednu opciju. Opcije su prikazane kao kombinacija zarade i potencijalne društvene štete, od opcija mala zarada - nema društvene štete, do velika zarada - veliki rizik da nastane društvena šteta. Učenici imaju zadatak da kod kuće analiziraju opcije, da analiziraju i dodatno istraže oblasti u kojima bi mogla da nastane društvena šteta, i iz pozicije preduzetnika donesu poslovnu odluku i "odaberu opciju koju će njihova firma realizovati". Uz odluku treba da pripreme i objašnjenje zašto su odabrali takvu opciju i kako su rešili etičku dilemu.

Na narednom času, otvoriti 15-minutnu diskusiju u kojoj će pojedinci dobiti priliku da predstavljaju svoju poslovnu situaciju i opciju koju su odabrali, i kako su sagledali etički aspekt takve odluke. Nastavnik može fasilitirati diskusiju postavljajući sledeća pitanja:

"Da li profit i etika idu zajedno"? Da li možete da se setite primera iz života, gde je profit vodio računa o etici, i jedanog primera kada je profit zanemario etiku?"

Vreme i efikasnost (2.1 samosvest i samoeфикаsnost)

Cilj aktivnosti	Upoznati se sa tehnikama upravljanja vremenom i procene efikasnosti
Trajanje	Aktivnosti se sprovode tokom 3 uzastopna dana, + 15' diskusija na času
Metod rada	Individualni rad + diskusija
Pomoćno sredstvo	Formular za evidenciju vremena (time sheet)
Kompetencija	2.1 Samosvest i samoeфикаsnost
Nivo progresije	L1-L3



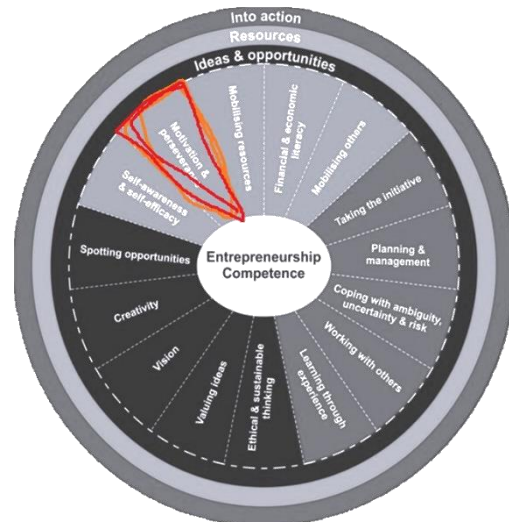
Instrukcija: Podelite učenicima formular za evidenciju vremena (u papiru ili u elektronskoj formi) i dajte im zadatak da u naredna 3 dana beleže poslove koje su obavili tokom radnog vremena u odnosu na postavljene ciljeve šta žele da obave i ostvare u ta 3 dana. Četvrtog dana treba da analiziraju do koje mere su ostvarili ciljeve i zadatke planirane u ta 3 dana, a u kojoj meri nisu, i zašto nisu. Okvir za analizu mogu da čine sledeća pitanja:

“Šta je uticalo na moju efikasnost protekla 3 dana?” “Koliko mi formular za beleženje vremena pomaže da bolje sagledam svoju efikasnost i razumem razloge za smanjenu efikasnost?” “Šta mogu da promenim u svom pristupu da bih bio efikasniji?”.

Na narednom času razgovarajte sa učenicima o njihovim iskustvima i zapažanjima tokom realizacije ove aktivnosti kod kuće. Za vođenje razgovora, možete koristiti ista pitanja.

Šta me motiviše (2.2 motivacija i istrajnost)

Cilj aktivnosti	Razmotriti izvore inspiracije i motivacije među učenicima
Trajanje	15'
Metod rada	Diskusija u grupi
Pomoćno sredstvo	/
Kompetencija	2.2 Motivacija i istrajnost
Nivo progresije	L1-L3



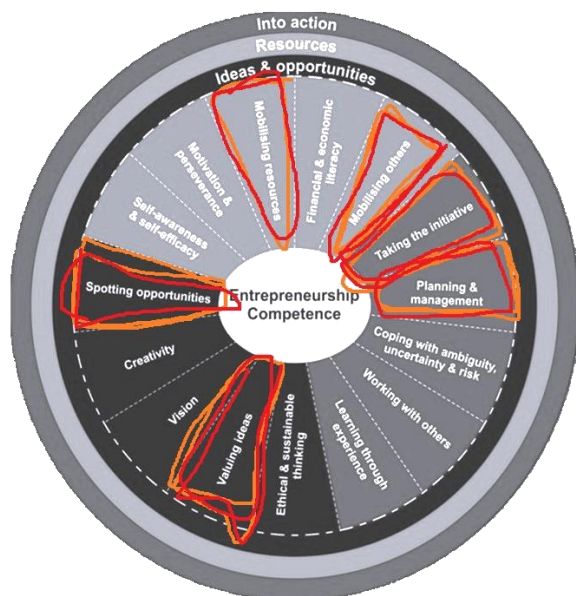
Instrukcija: Započnite razgovoru grupi sa

učenicima na temu šta nas motiviše i šta na inspiriše. Objasnite učenicima da iza svakog velikog dela i postignuća stoji velika i motivacija i inspiracija. Pitajte učenike da li razmišljaju o motivaciji i inspiraciji, i šta njih pokreće? Možete koristiti sledeći okvir za fasilitaciju diskusije:

- *“Da li je motivacija uvek pozitivna ili može biti i negativna? Molim vas navedite nam primere jedne i druge motivacije.”*
- *“Navedite nam primer iz sopstvenog iskustva kada ste imalni veliki motiv ili inspiraciju i zahvaljujući tome napravili neko postignuće.”*
- *“Zašto gubite motivaciju, i kako to utiče na vašu pokretljivost, zainteresovanost i produktivnost?”*
- *“Kako povratiti motivaciju da biste se ponovo pomrenuli i bili aktivan građanin?”*
- *“Šta vas u školi inspiriše a šta vam ubija motivaciju, i kako se nosite sa tim izazovima?”*

Aktivan građanin (2.3 mobilizacija resursa, 2.5 mobilizacija drugih, 3.1 preduzimanje inicijative)

Cilj aktivnosti	Da učenicima ponudi iskustvo u planiranju, upravljanju i mobilizaciji resursa i drugih
Trajanje	60 +20 minuta
Metod rada	Rad u paru od kuće + prezentacija i diskusija u plenumu
Pomoćno sredstvo	Flipčart papir ili hamer papir
Kompetencija	1.1 Uočavanje mogućnosti 1.4 Vrednovanje ideja 2.3 Mobilisanje resursa 2.5. Mobilizacija drugih 3.1 Preuzimanje inicijative 3.2 Planiranje i upravljanje
Nivo progresije	L1-L2 / L3-L4



Instrukcija: Predstavite učenicima temu – aktivan građanin koji u jednoj svojoj aktivnosti istovremeno primenjuje i prikazuje više preduzetničkih kompetencija. Podelite ih u parove. Ovo je zadatak za rad u paru od kuće (60 minuta) i za kasniju prezentaciju i diskusiju u plenumu (još 20 minuta).

Učenici treba da **analiziraju** svoje školsko i kućno okruženje, **prepoznaju** kakva građanska aktivnost bi bila dobrodošla i osmisle je i naprave plan. Zatim treba da **vrednuju tu ideju** i analiziraju njen potencijal da na relevantan način odgovori na potrebe u okruženju, mobiliše ljude i resurse i ostvari pozitivne efekte i u okruženju i na tim ljudi koji su se oko te ideje okupili. Zatim treba da **naprave plan realizacije i upravljanja** (u slobodnoj formi, kako učenik smatrada to treba da izgleda, a da njemu to bude jasno i sprovodljivo u delo). Taj plan treba takođe da uključi i plan za mobilizaciju drugih + mobilizaciju neophodnih resursa (novca, opreme i alata, prevoza, usluga i td.).

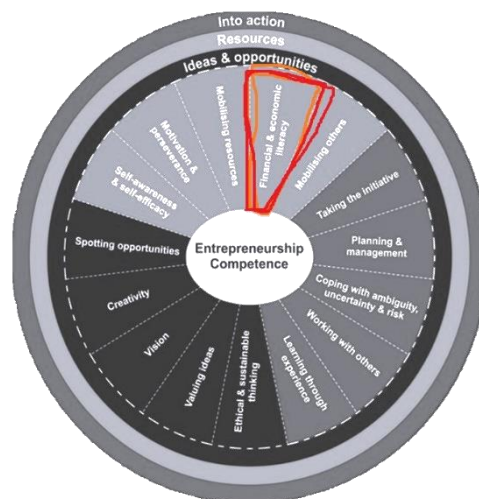
Ideje predstaviti na flipčart ili hamer papiru. Na odabranom času u školi, zalepiti radove na zid i organizovati razgledanje i odabiranje. Svaki učenik treba da odabere 2 najinspirativnije akcije u kojima bi želeli da učestvuju. Na kraju pokazaće se koji parovi su najbolje primenili preduzetničke kompetencije, dok će drugi parovi iz toga moći da nauče. Kroz ovako organizovanu vežbu, svi

učenici će biti angažovani i učestvovati u iskustvenim aktivnostima i tako započeti razvoj odabranih kompetencija.

Dodatnih 15' možete posvetiti diskusiji sa učenicima: *”Objasnite šta vam je u ovom zadatku bilo najizazovnije? Šta vam je u realizaciji ovog zadatka bilo novo i šta ste najviše naučili?”*

Računi i facture (2.4 finansijska i ekonomska pismenost)

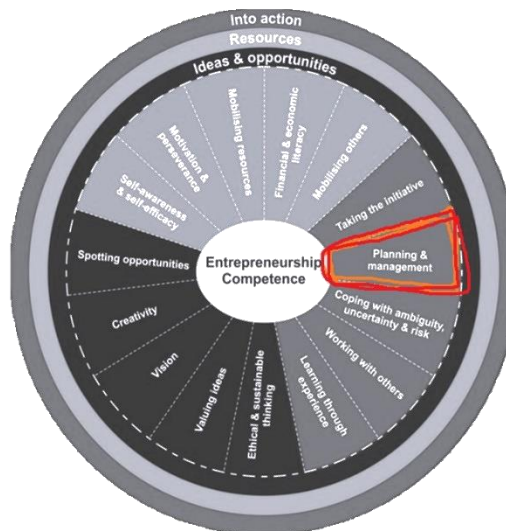
Cilj aktivnosti	Upoznati učenike sa strukturom računa i fakture i načinom njihove pripreme
Trajanje	25'
Metod rada	Rad u malim grupama (3-5 učesnika), diskusija u grupi, izlaganje nastavnika
Pomoćno sredstvo	Primeri računa za komunalne usluge i telekomunikacione usluge, primer računa iz prodavnicem primer fakture i primer uplatnice za plaćanje računa
Kompetencija	2.4 Finansijska i ekonomska pismenost
Nivo progresije	L1-L3



Instrukcija: Podelite učenicima primere računa, fakture i uplatnice za plaćanje računa (papirne ili elektronske). Zatražite da u narednih 7 minuta u malim grupama analiziraju račune i porazgovaraju šta smatraju da su obavezni elementi na svakom računu, i šta oni predstavljaju. Zatim otvorite diskusiju o njihovim zapažanjima i razumevanju šta znači koji element na računu, i šta su obavezni elementi na svakom računu ili na uplatnici koju popunjavamo da bismo platili neki račun. Nakon 10-minutne diskusije, nastavnik treba da zaokruži priču davanjem instrukcija o obaveznim elementima računu i pravilnom načinu kreiranja facture odnosno popunjavanja uplatnice.

Uloge u timu (3.2 planiranje i upravljanje)

Cilj aktivnosti	Kroz analizu uloga i profila u timu sagledati kome leži koja uloga i ko ima karakteristike lidera odnosno vođe tima
Trajanje	30'
Metod rada	Individualni rad
Pomoćno sredstvo	Radni listovi sa opisom timskih uloga i upitnikom
Kompetencija	3.2 Planiranje i upravljanje
Nivo progresije	L1-L3

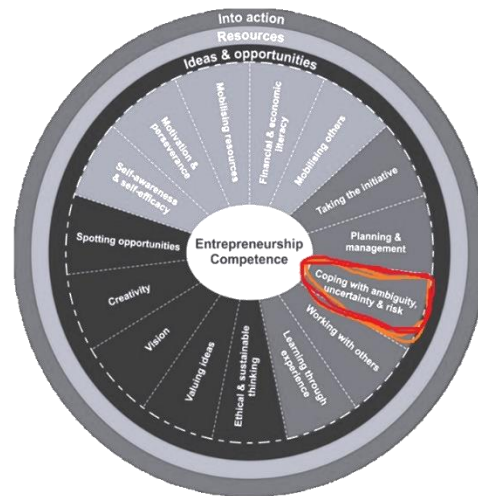


Instrukcija: Podelite učenicima upitnik o timskim

ulogama. Dajte im instrukciju da popune upitnik i izvedi zbir bodova prema tabeli bodova. Zatim u odnosu na broj bodova treba da pogledaju odgovarajući timski profil koji odgovara dobijenom broju bodova. Nakon 10 minuta individualnog rada, otvorite diskusiju o dobijenim rezultatima. Dajte učenicima reč da predstave koju ulogu su dobili prema dobijenim rezultatima, i da predstave tu ulogu iz datog opisa. Razgovarajte da li se učenici slažu sa dobijenim rezultatima, da li prepoznaju u sebi dobijeni profil i karakteristike tog profila, i kako razumeju svoje mesto u timu i u procesu planiranja i upravljanja.

Odluke i rizik (3.3 suočavanje sa neizvesnošću, dvosmislenošću i rizikom)

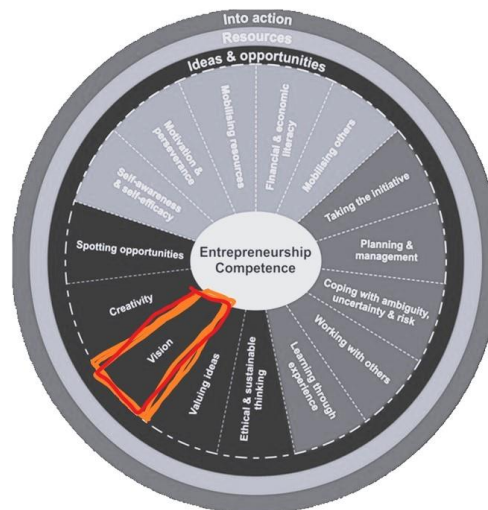
Cilj aktivnosti	Razmotriti stilove u poslovanju i preuzimanju rizika kroz analizu različitih načina donošenja odluka
Trajanje	25'
Metod rada	Individualni rad, rad u paru
Pomoćno sredstvo	Radni list sa načinima donošenja odluka
Kompetencija	3.3 Suočavanje sa neizvesnošću, dvosmislenošću i rizikom
Nivo progresije	L1-L3



Instrukcija: Podelite učenicima radne listove u kojima su predstavljeni različiti stilovi donošenja odluka i preuzimanja rizika. Dajte učenicima 5' da se individualno upoznaju sa stilovima, a zatim zatražite da u paru sa učenicom do sebe, još 7-8' prodiskutuju različite stilove i predstave stil koji smatraju da njima najviše leži. Preostalo vreme iskoristite da u grupi prodiskutujete ove stilove, i koji stil na koji način smanjuje ili povećava rizik i neizvesnost u poslovanju.

Arhitekta u meni (3.4 rad sa drugima)

Cilj aktivnosti	Da podstakne učenike da rade u timu i steknu iskustvo timskog postignuća
Trajanje	10+10 minuta
Metod rada	Rad u malim grupama (3-5 u grupi)
Pomoćno sredstvo	Pakovanje Smokija (flipsa) + pakovanje čačkalica
Kompetencija	3.4 Rad sa drugima
Nivo progresije	L1-L2 / L3-L4

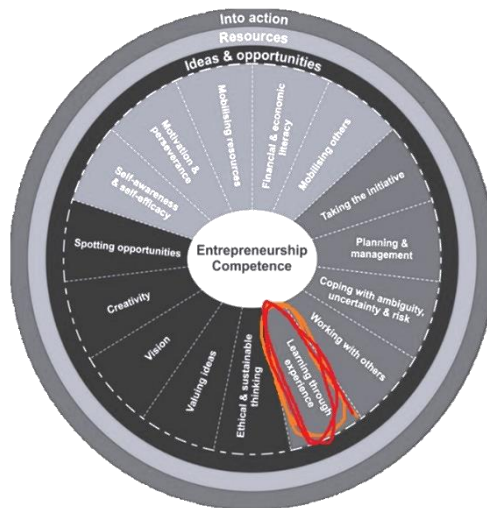


Instrukcija: Predstavite učenicima temu – učešće u vežbi gde će steći iskustvo rada sa drugima na stvaranju nečeg novog. Preduslov je da svaka grupa ima 1 pakovanje Smokija i 1 pakovanje čačkalica. Dajte grupama zadatak, da koristeći Smoki i čačkalice, a bez razgovora i usmene komunikacije, već samo koristeći nemi govor i gestikulaciju, sagrade što višu i što stabilniju strukturu (kao npr. kulu).

Dajte im za ovo 10 minuta. Zatim otvorite diskusiju još 10': *"Da li ste po vašem mišljenju uspeli, i šta je bilo odlučujuće da uspete ili neuspete? Objasnite šta vam je u ovom zadatku bilo najizazovnije? Šta ste tokom ove igre naučili o funkcionisanju tima?"*

Biti poslodavac (3.5 učenje kroz iskustvo)

Cilj aktivnosti	Podstaći učenike da uče kroz iskustvo.
Trajanje	15'
Metod rada	Igra uloga, rad u malim grupama od 4 - 5 učenika, + razgovor u plenumu
Pomoćno sredstvo	/
Kompetencija	3.5 Učenje kroz iskustvo
Nivo progresije	L1-L3

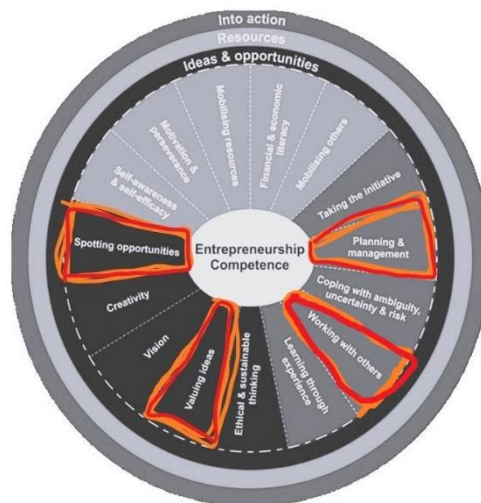


Instrukcija: Podelite učenike u grupe od 4-5. Predstavite im situaciju: igraće ulogu poslodavca (njih 4) i tražioca posla (preostali 1). Dajte im oblast kojom se bavi njihova firma koja treba da zaposli još 1 radnika. Sad im dajte zadatak: njih 4 treba da osmisli pitanja za intervju sa kandidatom. Pitanja osmisлити iz pozicije vlasnika koji želi da zaštiti svoju firmu i da izabere kvalitetnog i zahvalnog radnika. Dajte im 4 minuta da osmisle pitanja, a zatim još 5-6 minuta da odigraju intervju.

Nakon toga popričajte u plenumu kako su doživeli svoju ulogu i šta su iz takve uloge novo naučili, što ranije nisu znali? Pitajte ih koliko im je značila uloga za razumevanje kako razmišlja druga strana za stolom?

Mapa problema i mapa rešenja (aktivnost koja podstiče više kompetencija)

Cilj aktivnosti	Upoznati učenike sa tehnikom analize i procene međuzavisnih uzroka i problema, radi iznalaženja rešenja. Podstaci učenike da do novog iskustva dođu timskim radom.
Trajanje	30 minuta
Način rada	Rad u malim grupama (po 3-5)
Pomoćno sredstvo	Flipčart papir i markeri
Kompetencija	1.1 Uočavanje mogućnosti 1.4 Vrednovanje ideja 3.2 Planiranje i upravljanje 3.4 Rad sa drugima
Nivo progresije	L1-L2 / L3-L4



Instrukcija: Na početku podelite učenike u male grupe i dajte im po 2 lista flip čart papira i markere. Za pripremu i davanje instrukcije trebaće Vam 7-8 minuta. Objasnite im da ćemo se kroz ovu aktivnost upoznati načinom analize (mapiranja) problema i pronalaska odgovarajućeg rešenja. Koristite prezentaciju radi bolje ilustracije. Objasnite da je metoda korisna jer će nam pomoći da razvijemo "širu sliku" o problemu i gde leži potencijalno rešenje. Zatim im dajte instrukciju da prvi prvi papir koriste za mapiranje i razradu problema i drugi za mapiranje i razradu rešenja. Uvek se počinje od **glavnog problema** na koji reagujemo, i njega treba da napišemo u središnji deo lista (mape problema). Npr. odabrali smo sledeći problem koji želimo da analiziramo i pronađemo rešenje: "poljoprivredni proizvođači prosipaju mlako iz protesta zbog niskih otkupnih cena mleka". Da bismo razumeli "širu sliku" ovog problema, neophodno je da u sledećem koraku analiziramo uzroke, a zatim i posledice postojanja ovog problema, i na taj način uspostavimo uzročno posledičnu vezu između uzroka i posledica. Prvo ćemo analizirati uzroke, i pribelićemo ih ispod glavnog problema, te ćemo ih spojiti strelicom. Kada završimo sa uzrocima, analiziraćemo i posledice, koje ćemo pribeličiti iznad glavnog problema. Uzroke i posledice možemo analizirati onoliko duboko koliko nam je potrebno. Mapa problema se odnosi na negativne aspekte trenutnog stanja. Mapa rešenja odnosi se na pozitivne aspekte. Važno je da se zadatku pristupi timski i kroz grupni rad. Koraci koje treba da preduzmemo u definisanju mape problema su sledeći:

1. Prvo mapirati glavni problem

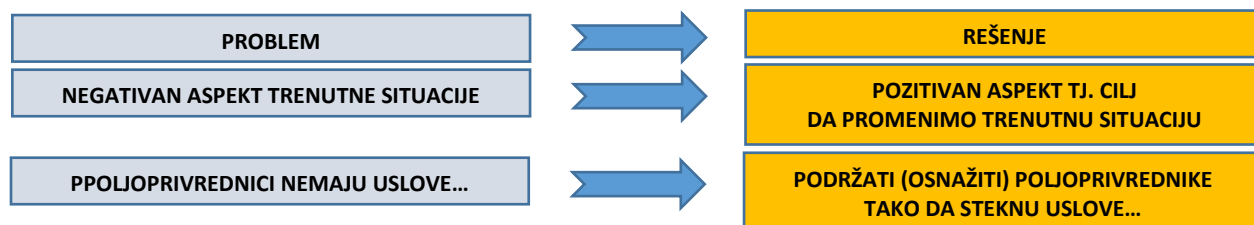
2. Zaim mapirati i zabeležiti uzroke (zbog čega se javlja naš glavni problem?). Uzroke beležiti u donjem delu papira ispod glavnog problema.
3. Napraviti hijerarhiju uzroka (od najstarijih do najmlađih koji direktno stvaraju problem koji smo izabrali da rešavamo) i povezati ih strelicama (uzrok proizvodi problem, koji je uzrok narednog problema, i td.).
4. Zatim u narednom koraku, kada smo od uzroka stigli do glavnog problema kao posledice, treba da analiziramo posledice delovanja glavnog problema. Posledice beležiti u gornjem delu papira, iznad glavnog problema, in a kraju napraviti hijerarhiju posledica te ih povezati strelicama, koja posledica će uzrokovati drugi problem i novu posledicu.
5. Na kraju ovog postupka treba da dobijemo grafikon kao iz primera:



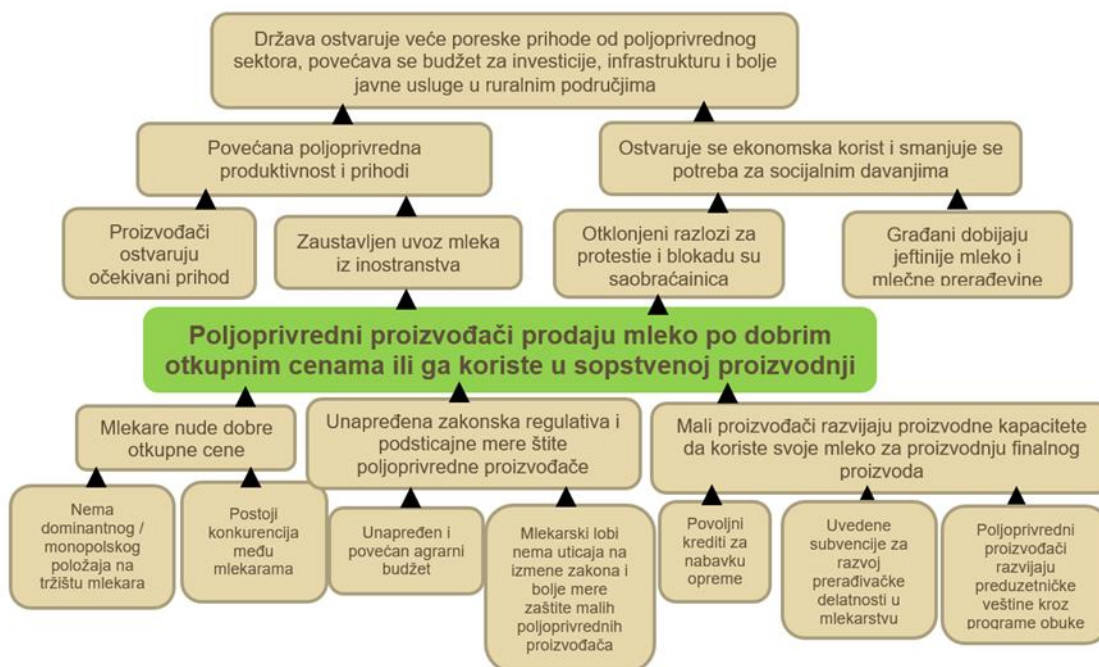
Slika 5: primer mape problema³

Sada treba uzeti drugi papir i pristupiti mapiranju rešenja na identifikovane problem. Ovaj korak je nešto lakši, jer postojeće problem (uzroke i posledice) treba iz njihovog negativnog aspekta prevesti (preformulisati) u pozitivan aspekt, tako da nam problem postane rešenje (tj. cilj). Npr., to bi izgledalo ovako: ako negativan aspekt trenutne situacije kaže da “poljoprivrednici nemaju uslove...”, naš cilj će biti da trenutnu situaciju prevedemo svoj u pozitivan aspekt, odnosno, naše rešenje će biti: “podržati(osnažiti) poljoprivrednike tako da steknu uslove...”

³ Preuzeto iz izdanja: “AGROPREDUZETNIK: Projektni ciklus u razvoju poljoprivrede i agrobiznisa”, 2023, Western Balkans Institute WEBIN, Beograd



Ovako razvijena mapa rešenja, mogla bi da izgleda npr. ovako:



Slika 6: primer mape rešenja⁴

U definisanju mape problema i mape rešenja, potrebno je razmišljati o svim učesnicima na koje se problem i rešenje odnose, odnosno ko su sve zainteresovane strane koje ovaj problem tišti i koje imaju korist od rešenja.

Dajte sada učenicima po 7-8 minuta da razrade svaku od 2 mape. Najavite im kada istekne 7-8 minuta da treba da pređu sa mape problema na mapu rešenja. Nakon isteka 15 minuta za rad u malim grupama, narednih 7-8 minuta fasilitirajte diskusiju o iskustvu rada definisanju problema i rešenja. Možete koristiti sledeća pitanja: "Da li je zadatak bio težak ili zanimljiv, i zašto (šta je bilo teško a šta zanimljivo)?", "Koliko vam ova tehnika pomaže da drugačije vidite mogućnosti oko vas – probleme i potencijalna rešenja?", "Kako biste ocenili timski rad unutar vašeg tima - štaje funkcionisalo a šta nije?"

⁴ Ibid

Sumirajte diskusiju zaključkom da često problem i rešenja posmatramo na pojednostavljen i način bez dovoljno udubljivanja, i da je ova aktivnost koristan alat da se problem i potencijalna rešenja sagledaju na drugačiji način.

MODEL PREPOZNAVANJA ISKUSTVA RAZVOJA PREDUZETNIČKE KOMPETENCIJE

Šta je VALI-COMP?

VALI-COMP je skup alata i procedura koji služi za potvrdu da je kod učesnika određene aktivnosti učenja, iniciran razvoj preduzetničke kompetencije. Model je kreiran kao alat za podršku sprovođenja EntreComp okvira u programima obrazovanja i obuke. Primarno je namenjen institucijama iz oblasti neformalnog obrazovanja koje organizuju programe obrazovanja i obuke, ali je zbog svoje prilagodljivosti različitim vrstama aktivnosti učenja preduzetničkih kompetencija, model pogodan i za korišćenje u formalnom obrazovanju za nastavne i vannastavne aktivnosti.

Šta na ovaj način validiramo?

VALI-COMP se koristi na kraju aktivnosti učenja preduzetničke kompetencije kao instrument za *proveru i potvrdu* da li je tokom aktivnosti kod učenika **započet razvoj** preduzetničke kompetencije. Analizirajući ovaj dokument, primetićete da u pogledu predmeta validacije, validiramo ishod formulisan sa: *započet razvoj preduzetničke kompetencije* ili samo *iskustvo razvoja*, umesto ishoda: *stečena preduzetnička kompetencija*, *razvijena preduzetnička kompetencija* ili slične formulacije. Opredelili smo se za navedeni ishod iz razloga što *započet razvoj preduzetničke kompetencije* podrazumeva se da se učenik tokom učešća u aktivnosti susreo sa situacijom u kojoj je stekao/la određeno iskustvo u vezi sa odabranom preduzetničkom kompetencijom. Štaviše, ovakva formulacija odražava činjenicu da se preduzetničke kompetencije iz EntreComp okvira razvijaju i jačaju postepeno, kroz određeni vremenski period, različita učenja i životna iskustva, a ne trenutno i kroz jednu aktivnost učenja. Učešćem u jednoj aktivnosti učenja koja je osmišljena tako da omogući polaznicima da se suoče sa preduzetničkom kompetencijom, *započće* razvoj preduzetničke kompetencije, a polaznik će biti u prilici da ostvari osnovni ili srednji nivo napredovanja. Stoga se ovaj model validacije odnosi na početne nivoe napredovanja u rasponu od osnovnog do srednjeg nivoa. To znači da će se u korišćenju odabrane preduzetničke kompetencije, učenik još uvek oslanjati na podršku sa strane (osnovni nivo napredovanja), ili će manje biti zavistan od podrške drugih i delovaće nezavisnije (srednji nivo napredovanja).

VALI-COMP model se sastoji od 2 grupe instrumenata:

1. Elektronski instrument-upitnik za validaciju

2. Dodatak sertifikatu

Instrumentarij je predstavljen u posebnom document koji se koristi uz ovaj Praktikum.

Kako integrisati VALI-COMP u program obrazovanja i obuke?

VALI-COMP model je u potpunosti primenljiv u programima neformalnog obrazovanja i obuke, a može se primeniti i u većini programa formalnog obrazovanja.

Elektronski instrument-upitnik za validaciju kreirani su tako da ih učenici lako mogu koristiti skeniranjem QR koda. Očekivano vreme potrebno za popunjavanje upitnika za jednu kompetenciju je 3 minuta. Očekivano vreme potrebno za popunjavanje upitnika za validaciju više kompetencija je preko 3 minuta, u zavisnosti od broja obuhvaćenih kompetencija. QR kod se može poslati učenicima na njihove e-mail adrese, ili preko Viber/WhatsApp grupe, ili se može videom prikazati na zidu ili na papiru u učionici.

Dodatak sertifikatu **nije poseban dokument** koji se dodeljuje polazniku, **već preporučeni sadržaj koji** organizator obrazovanja i obuke **treba da se integriše u redovan sertifikat** koji se dodeljuje polazniku za uspešan završetak programa obrazovanja ili obuke. Kako će dodatak sertifikatu biti integrisan u sertifikat stvar je organizatora programa. Ipak, preporučuje se da se preporučeni sadržaj doda u deo sertifikata u kojem su predstavljeni ishodi učenja, ukoliko je takav sadržaj ili oblast predviđena u sertifikatu. Druga mogućnost je da se dodatak sertifikatu izda kao poseban dokument uz sertifikat o završenom programu obrazovanja ili obuke.

ZAJEDNICA VET NASTAVNIKA I PRAKTIČARA

Dragi nastavnice, nedovoljno se srećemo, umrežavamo, sarađujemo, razmenjujemo i učimo jedni od drugih. Zato je regionalna Intersektorska radna grupa za EntreComp pod okriljem projekta VETpreneur, i uz podršku brojnih aktera, započela kreiranje regionalne Zajednice VET nastavnika i praktičara. Želja nam je da kreiramo

Misija zajednice je dvostruka: sa jedne strane zajednica nastoji da funkcioniše kao forum za saradnju i razmenu znanja, praksi i resursa edukatora i praktičara u VET, a naročito kao forum u kojem ćemo učiti jedni od drugih i inspirisati jedni druge, pozitivnim primerima iz prakse. Sa druge strane, zajednica nastoji da bude inkubator za razvoj novih metodičkih postupaka i instrumenata za podsticanje razvoja preduzetničkih kompetencija.

Geografski fokus zajednice je na zemljama regiona - Hrvatskoj, Srbiji, Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori, Kosovu*, Albaniji i Severnoj Makedoniji. Želimo da se nastavnici i praktičari iz pomenutih zemalja umreže kroz Zajednicu.

Struktura zajednice:

Horizonstalna struktura – odnosi se na komunikaciju i razmenu, i nju čini:

- Portal koji će sadržati resurse. Portal nam je cilj, još uvek ne postoji;
- Društvene mreže (Facebook, LinkedIn – deljenje aktuelnih informacija, poziva za obuke, seminare i konferencije, umrežavanje);
- Viber grupa (odabrane aktuelnosti od velike važnosti);

Vertikalna struktura – čini je forum sa svim članovima i Grupa moderatora koju čini 12 nacionalnih predstavnika, koji upravljaju Zajednicom.

Uključivanje: nastavnici i praktičari se uključuju kroz društvene mreže, i na taj način ostvaruju saradnju i razmenu.

VETpreneur

O PROJEKTU: Projekat se bavi zajedničkim regionalnim ali i nacionalno-specifičnim izazovima sa kojima se susreću mladi i odrasli u oblasti stručnogobrazovanja i obuke, a u skladu sa zapažanjima iznetim u ETF izveštaju o proceni stanja (izveštaji u okviru Torinskog procesa) za 2020 i 2021. godinu. Na ovaj način, projekat VETpreneur promoviše upotrebu EntreComp okvira (preduzetništvo kao ključna kompetencija) u formalnom i neformalnom VET obrazovanju i obuci u zemljama Zapadnog Balkana.



Članica mreže
JA Worldwide



Member of
JA Worldwide



Member of
JA Worldwide



Co-funded by
the European Union