

SOBRIETY4YOU

Metodologija obuke

WP4 : Metodologija obuke i Pilotiranje
Odgovorni : Compass GmbH

Table of Contents

PREDGOVOR	3
Sobriety4you-PROJEKAT	3
METODOLOGIJA OBUKE ZA Sobriety4You	5
PRISTUP USMEREN NA MLADE I OTVOREN PRISTUP	5
PRISTUP ZASNOVAN NA UVAŽAVANJU I OSNAŽIVANJU	5
PRISTUP ORJENTISAN NA RESURSE I REŠENJE	5
STRUKTURA I SPROVOĐENJE OBUKE	6
ULOGA TRENERA	7
VEŠTINE TRENERA ZA SOBRIETY4You	16
POSTAVLJANJE TEMELJA	16
kompetencija	18
ETIČKE SMERNICE TRENERA PROJEKTA SOBRIETY4You	23
KAKO POSTATI TRENER U PROGRAMU Sobriety4You	23
PREDUSLOVI DA SE POSTANE TRENER	23
KORACI DA SE POSTANE TRENER	24
Sobriety4You Training-of-Trainers Method:	25
PREGLED MODULA	26
METODOLOGIJA EVAULACIJE TRENING AKTIVNOSTI SA MLADIMA I ONIMA KOJI RADE SA MLADIMA	27
Anex – 1: EVAULACIONI LIST ZA OBUKU TRENERA	29
Anex -2 : EVAULACIONI LIST ZA NACIONALNE RADIONICE	32
BibliOGRAFIJA	33

PREDGOVOR

U današnjem svetu koji se brzo menja, gde ekološki izazovi postaju sve hitniji, potreba za osnaživanjem mladih da predvode tranziciju ka održivosti veća je nego ikada. Projekat Sobriety4You prepoznaje ovu potrebu i služi kao svetionik u podsticanju ekološke svesti i energetske trezvenosti među mladima. Opremajući omladinske radnike, trenere i učesnike inovativnim alatima i znanjem, Sobriety4You se usklađuje sa globalnim okvirima kao što su Ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih nacija do 2030. godine i strategija Evropa 2020, promovirajući kolektivnu akciju i lokalno liderstvo u rešavanju gorućih ekoloških problema.

Sobriety4You primenjuje vizionarski i akcioni pristup. Program naglašava ključnu ulogu mladih kao katalizatora promena, koji utiču ne samo na svoju neposrednu okolinu, već i na šire društvene sisteme. Kroz sveobuhvatnu obuku, inicijativa podiže svest o ekološkim izazovima, dok istovremeno razvija veštine potrebne za sprovođenje održivih rešenja. Učesnici su osnaženi da preuzmu odgovornost za svoje obrazovno putovanje, čime stiču sposobnost da sa samopouzdanjem i kreativnošću odgovore na izazove energetske i ekološke trezvenosti.

U svojoj suštini, Sobriety4You neguje kulturu inkluzivnosti i saradnje. Program integriše najsavremenije pedagoške strategije kako bi angažovao raznolike učesnike, osiguravajući da svako—bez obzira na svoje poreklo—može značajno doprineti naporima ka održivosti. Obuka naglašava važnost malih, doslednih akcija, pokazujući kako one zajedno mogu dovesti do značajnih društvenih promena. Podstičući učesnike da održivost posmatraju i kao ličnu i kao kolektivnu odgovornost, Sobriety4You inspiriše način razmišljanja zasnovan na zajedničkoj odgovornosti i aktivnom građanstvu.

Štaviše, program se ne zaustavlja samo na podizanju svesti, već naglašava i konkretne rezultate. Kroz interaktivne module, studije slučaja iz stvarnog sveta i učenje kroz scenarije, učesnici stiču praktične veštine koje mogu neposredno primeniti u svojim zajednicama. Treneri igraju ključnu ulogu, vodeći mlade u razvoju kritičnih kompetencija u oblastima kao što su energetska efikasnost, usvajanje obnovljivih izvora energije i prakse održive potrošnje. Ove aktivnosti dodatno podržava snažna onlajn platforma, koja proširuje domet i dostupnost materijala za obuku, istovremeno omogućavajući razvoj globalne zajednice učenika.

Ovaj dokument opisuje metodologiju obuke koja predstavlja osnovu za implementaciju projekta Sobriety4You. Kroz razvijanje osećaja svrhe, odgovornosti i osnaživanja, projekat osigurava da mladi ne budu samo svesni problema, već i spremni da preduzmu konkretne korake ka stvaranju održivije budućnosti. Ova metodologija služi kao vodič i za trenere i za učesnike, uspostavljajući put za efektivno učenje i značajan doprinos. Zajedno, oni igraju ključnu ulogu u unapređenju ekološke svesti i podsticanju održivih praksi unutar svojih zajednica i šire.

SOBRIETY4YOU-PROJEKAT

Projekat **Sobriety4You** fokusira se na početni i kontinuirani profesionalni razvoj omladinskih radnika, trenera i mentora, opremajući ih inovativnim alatima i pedagoškim metodama za rešavanje pitanja ekološke i energetske trezvenosti. Integracijom ovih koncepata u programe obuke za mlade, projekat nastoji da osnaži mlade ljude da se prilagode novim izazovima,

podstičući održive životne prakse i ekološku svest, u skladu sa strategijom Evropa 2020 i Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija do 2030. godine.

Projekat ima nekoliko ključnih ciljeva. Prvo, teži podizanju svesti mladih i stručnjaka o važnosti ekološke i energetske trezvenosti. Drugo, nastoji da osposobi mlade ljude veštinama potrebnim za efikasno suočavanje sa trenutnim i budućim ekološkim i energetske krizama. Pored toga, projekat naglašava socijalnu inkluziju pružanjem pristupačnih i inkluzivnih materijala za obuku, osiguravajući da i nedovoljno zastupljene grupe budu uključene. Kako bi se obezbedilo kontinuirano učenje i napredak, biće razvijene i promovisane inovativne pedagoške metode i tehnike ocenjivanja. Takođe, projekat nastoji da ojača mreže saradnje između omladinskih organizacija, društvenih udruženja i kompanija kako bi se zajednički rešavali ekološki izazovi.

Ciljne grupe projekta uključuju mlade učesnike, trenere, omladinske organizacije i kompanije. Za mlade učesnike, fokus je na razvijanju dubokog razumevanja ekološke i energetske trezvenosti, poboljšanju zapošljivosti i preduzetničkih veština kroz proaktivno učenje, kao i aktivnom angažovanju na platformi Sobriety4You. Za trenere i omladinske radnike, projekat ima za cilj inovaciju metodologija obuke, njihovo uključivanje u proces kreiranja treninga i osnaživanje da mladima prenesu ključne veštine održivosti.

Omladinske organizacije i obrazovne institucije će imati koristi od poboljšanog kvaliteta obuke, unapređenih veština osoblja i prilika za zajednički dizajn kurikuluma usmerenog na ekološku održivost. Za kompanije, projekat naglašava važnost ekološke trezvenosti u poslovnim praksama, usklađujući ishode obuke sa potrebama industrije i podstičući veću zapošljivost mladih učesnika. Saradnja između kompanija i omladinskih organizacija takođe će biti dodatno ojačana.

Kako bi se postigli ovi ciljevi, projekat će sprovesti niz ključnih aktivnosti. To uključuje analizu literature radi identifikacije najboljih praksi, razvoj metodološkog okvira i smernica za omladinske organizacije, kao i kreiranje modula i kurikuluma o ekološkoj trezvenosti. Biće izrađeni nastavni materijali i priručnici kako bi se mladi što efikasnije angažovali. Sprovede se pilot-obuka, uz sveobuhvatan paket za trening koji uključuje i smernice za politike u oblasti ekološke trezvenosti. Pored toga, biće pokrenut onlajn sistem za upravljanje učenjem (LMS) koji će sadržati Sobriety4You materijale, zajedno sa interaktivnom knjigom sa preporukama za politike, čime će se omogućiti šira dostupnost sadržaja.

Očekivani rezultati projekta uključuju poboljšan pristup e-learning kursevima o ekološkoj i energetske trezvenosti, jačanje kapaciteta omladinskih organizacija za rešavanje ekoloških izazova i promociju inovativnih i inkluzivnih metoda obuke. Ove aktivnosti će pomoći u ublažavanju posledica aktuelnih energetske i ekološke kriza, pripremajući mlade sa neophodnim veštinama i znanjem.

Projekat Sobriety4You ima za cilj da stvori lokalne centre izvrsnosti u omladinskom sektoru, uspostavi standarde obuke na nivou EU i proširi domet inovativnih obrazovnih praksi. Osnaživanjem mladih, trenera i organizacija, projekat odgovara na ekološke prioritete, dok istovremeno podstiče socijalnu inkluziju i međusektorsku saradnju. Svi resursi i moduli obuke razvijeni kroz projekat biće besplatno dostupni, čime se osigurava široka pristupačnost i stvara održiva osnova za buduće ekološke inicijative u omladinskom sektoru.

METODOLOGIJA OBUKE ZA SOBRIETY4YOU

Trening program „Sobriety4You“ primenjuje pristup usmeren na mlade, orijentisan na resurse i fokusiran na rešenja, kako bi mladima pružio znanje i veštine potrebne za ekološki i energetski održiv način života. Metodologija se zasniva na razvojnoj pedagogiji, koja veruje u potencijal svakog učesnika da napreduje i preuzme odgovornost za sopstveni razvoj. Treneri igraju ključnu ulogu u kreiranju podsticajnog i osnažujućeg okruženja u kojem se mladi aktivno uključuju u proces učenja.

PRISTUP USMEREN NA MLADE I OTVOREN PRISTUP

Tokom obuke, mladi učesnici su u centru procesa, što im omogućava da preuzmu odgovornost za svoje učenje. Učesnici, uz vođstvo trenera, sami odlučuju o fokusu, tempu i ciljevima obuke. Na taj način se osigurava da sadržaj odgovara njihovim potrebama i iskustvima, dok se istovremeno podstiče autonomija i osećaj vlasništva nad učenjem.

Treneri su podstaknuti da ostanu otvoreni i nepristrasni, izbegavajući nametanje ličnih vrednosti, ideja ili rešenja. Umesto toga, kreiraju prostor u kojem se učesnici osećaju saslušano, poštovano i motivisano da istraže sopstvene perspektive. Treneri mogu ponuditi sugestije ili alate u odgovarajućim trenucima, ali je uvek na učesnicima da odluče koje ideje će usvojiti. Ovakav pristup jača njihov osećaj odgovornosti i sposobnost delovanja.

PRISTUP ZASNOVAN NA UVAŽAVANJU I OSNAŽIVANJU

Osnovni princip metodologije je prihvatanje i vrednovanje učesnika onakvima kakvi jesu, uključujući njihovu ličnu prošlost, snage i jedinstvene karakteristike. Treneri grade poverenje pokazujući iskreno poštovanje i uvažavanje puta svakog učesnika, dok ih istovremeno podstiču da preuzmu inicijativu i odgovornost.

Cilj nije rešavati probleme umesto učesnika, već ih osnažiti da sami preduzmu akciju. Treneri podstiču samostalnost tako što „vraćaju loptu“ učesnicima kada pokušaju da izbegnu odgovornost. Ponekad to može zahtevati postavljanje izazovnih pitanja ili suočavanje sa ponašanjima koja ometaju napredak.

Ako učesnici ispolje ometajuće ili neproaktivno ponašanje, treneri se fokusiraju na preispitivanje samog ponašanja, dok istovremeno održavaju poštovanje prema osobi. Ukazivanjem na posledice određenih postupaka i jačanjem zajedničkih dogovora, treneri podstiču odgovornost, a da pri tome ne naruše osećaj lične vrednosti učesnika.

PRISTUP ORIJENTISAN NA RESURSE I REŠENJE

Program Sobriety4You stavlja akcenat na prepoznavanje i nadogradnju postojećih snaga i resursa učesnika. Umesto da se fokusira na probleme, obuka ističe rešenja i podstiče učesnike da prepoznaju alate koje već poseduju za suočavanje sa izazovima.

Učesnici se usmeravaju na istraživanje tri ključne vrste resursa:

- Lični resursi : uključuju veštine, talente, znanje i ličnu otpornost.
- Društveni resursi : mreža podrške, kao što su porodica, prijatelji, članovi zajednice i vršnjaci.
- Spoljni resursi : dostupni alati, organizacije, infrastruktura i politike u njihovim zajednicama koje podržavaju ekološke ciljeve.

Čak i kada učesnici ispolje neproduktivna ili „negativna“ ponašanja, trener im pristupa sa radoznalošću, a ne osudom. Fokus je na razumevanju svrhe ili skrivene koristi takvog ponašanja i pronalaženju načina da se ono preusmeri ka pozitivnim ishodima. Treneri podstiču učesnike da razmisle o svojim postupcima i istraže nova rešenja koja su u skladu sa njihovim ciljevima.

STRUKTURA I SPROVOĐENJE OBUKE

Metodologija prati sistematsku strukturu koja angažuje učesnike tokom celokupnog procesa učenja:

- **Izgradnja poverenja i angažovanja**

Na početku obuke, treneri stvaraju sigurno i prijatno okruženje u kojem se učesnici osećaju slobodno da dele svoja razmišljanja i iskustva. Teme povezane sa ekološkom i energetsom trezvenošću uvode se kroz otvorene diskusije i primere iz svakodnevnog života.

- **Istraživanje vrednosti i odgovornosti**

Učesnici su podstaknuti da razmisle o svojim ličnim vrednostima, odgovornostima i ulozi u promociji održivosti. Kroz interaktivne diskusije i grupne aktivnosti, počinju da povezuju svoje postupke sa širim ekološkim ciljevima.

- **Praktično učenje i saradnja**

Praktične vežbe, studije slučaja i grupni projekti čine osnovu obuke. Učesnici se uključuju u simulacije, aktivnosti rešavanja problema i učenje kroz scenarije, što im omogućava da primene stečeno znanje u stvarnim kontekstima.

- **Razvoj veština i postavljanje ciljeva**

Treneri pomažu učesnicima da identifikuju i razviju veštine poput kritičkog razmišljanja, timskog rada i rešavanja problema. Učesnici su podstaknuti da postave konkretne, ostvarive ciljeve povezane sa energetsom i ekološkom trezvenošću, čime se podstiče njihov lični i profesionalni razvoj.

- **Refleksija i primena**

Tokom obuke, učesnici redovno razmišljaju o svom napretku, dostignućima i izazovima. Treneri pružaju konstruktivne povratne informacije, proslavljaju uspehe i jačaju snage učesnika kako bi osigurali njihovu dugoročnu motivaciju.



ULOGA TRENERA

Vođenje obuke u okviru neformalnog obrazovanja značajno se razlikuje od tradicionalnog školskog predavanja. U školama nastavnik obično prenosi znanje, dok fasilitatori vode učesnike kroz proces učenja u kojem oni sami razvijaju svoje veštine i razumevanje. Fasilitatori kreiraju okruženje u kojem učesnici mogu da napreduju na način koji odgovara njihovim jedinstvenim potrebama, što je ključni deo osnaživanja drugih.

Kada ozbiljno shvatimo koncept facilitacije—pomoć ljudima da postanu sigurniji i sposobniji—fokus se pomera sa predavanja na podsticanje, moderaciju i osnaživanje. Da bi se učesnici zaista osnažili, važno je razumeti koncepte kao što su samostalno učenje i podrška u razvijanju autonomije.

Alat za samostalno učenje

Ovaj priručnik je osmišljen da vam pomogne da rastete kao profesionalni fasilitator. Njegova svrha je da vas vodi kroz samorazvoj i pomogne vam da pronađete svoju sopstvenu definiciju facilitacije. Kroz posmatranje, praksu i refleksiju, izgradićete portfolio svojih veština i osobina. Ovaj alat vam omogućava da dokumentujete iskustva, samoevaluirate se i izražavate svoje misli na način koji vam najviše odgovara—bilo kroz pisanje, crtanje ili razmenu ideja sa drugima. Različite perspektive mogu značajno doprineti procesu.

- Priručnik je podeljen u četiri dela:
 - A:** Stav fasilitatora, stil učenja i ciljevi.
 - B:** Institucija i okruženje za učenje u kojem radite.
 - C:** Praktični šabloni koji se mogu kopirati i ponovo koristiti.
 - D:** Alati za evaluaciju i refleksiju na proces učenja.

Fokus na onome što učesnici već znaju

Facilitacija počinje sa znanjem i potencijalom učesnika. Za razliku od tradicionalne nastave, gde nastavnik kontroliše proces učenja, facilitacija podstiče aktivno učešće svih. Možete je zamisliti kao kuvanje: u klasičnom predavanju, nastavnik priprema jelo nadajući se da će ga grupa voleti. U facilitaciji, svi zajedno eksperimentišu sa receptom. Ovaj pristup funkcioniše samo ako istinski verujete u sposobnost svojih učesnika da uspeju.

Fasilitatori povezuju životna iskustva sa učenjem i koriste svoje veštine da motivišu učesnike. Oni im pomažu da postavljaju ciljeve, razviju strategije i reflektuju o izazovima—ali pritom se povlače i omogućavaju grupi da preuzme vođstvo kad god je to moguće.

Izgradnja odnosa

Fasilitatori ne stoje samo ispred grupe kao tradicionalni predavači. Često su u pozadini, posmatraju, pružaju podršku ili deluju kao mentori. Cilj je izgradnja odnosa poverenja, dok se grupa usmerava ka postavljenim ciljevima. To može značiti preuzimanje različitih uloga u zavisnosti od situacije—ponekad vođenje, ponekad prepuštanje inicijative učesnicima.

Snažan odnos sa učesnicima čini proces učenja fluidnijim i ispunjenijim. Ipak, fasilitatori moraju pronaći ravnotežu između poverenja i odgovornosti, osiguravajući da grupa ostane na pravom putu, uz poštovanje autonomije učesnika.

Prihvatanje različitosti

Facilitacija ceni različitost, posmatrajući razlike u stavovima, stilovima i poreklu kao resurse, a ne prepreke. Dok školski sistemi često teže uniformnosti, facilitacija se oslanja na individualne snage i perspektive. Ipak, ovo donosi i izazove, poput upravljanja vremenskim ograničenjima ili rešavanja sukoba kada se vrednosti sudaraju.

Biti svestan različitosti znači praktikovati nenasilne i demokratske principe. To podrazumeva podsticanje poštovanja i učenje iz različitih pogleda na svet. Sukobi se mogu pojaviti, ali oni predstavljaju priliku da učimo kako da živimo sa neslaganjima i rastemo kroz njih.

Sukob kao prilika za učenje

Sukobi nastaju kada potrebe nisu zadovoljene, a mogu biti destruktivni ili konstruktivni, u zavisnosti od načina na koji se upravlja njima. Dobro upravljanje sukobima pretvara izazove u prilike za jačanje odnosa. Kao fasilitator, vaša uloga je da pomognete učesnicima da poboljšaju komunikaciju i razviju veštine za efikasno rešavanje nesuglasica.

Učenje tokom celog života

Fasilitatori inspirišu druge na učenje, ali i sami moraju biti posvećeni sopstvenom razvoju. Facilitacija podrazumeva da ste doživotni učenik—osoba koja crpi uvide iz svih vrsta iskustava, bilo da su stečeni u formalnim okruženjima, svakodnevnim interakcijama ili kroz ličnu refleksiju. Da biste stvorili smislen proces učenja za druge, potrebno je da ostanete radoznali i otvoreni za sopstveni razvoj.

Stav prema facilitaciji

Biti odličan fasilitator počinje sa pravim stavom. Dobar stav podrazumeva razumevanje osećanja i potreba učesnika, izgradnju snažnih partnerstava sa njima i otvorenost prema različitim mišljenjima i sukobima. Takođe, uključuje posvećenost sopstvenom razvoju kao fasilitatora. Način na koji razmišljate o konceptima poput demokratije i osnaživanja može oblikovati način na koji učesnici usvajaju ove ideje. Efikasna facilitacija nije samo prenošenje znanja; ona podrazumeva negovanje inkluzivnih i punih poštovanja stavova i stvaranje prostora za razvoj aktivnog građanstva.

Ključne kompetencije Fasilitatora

Dobar fasilitator kombinuje veštine, znanje i stavove. To uključuje:

- **Kompetencija specifična za zadatak:** Rešavanje problema kroz duboko razumevanje oblasti rada.
- **Metodološka kompetencija:** Odabir odgovarajućih metoda i evaluacija rezultata.

- **Socijalna kompetencija:** Upravljanje odnosima, rešavanje sukoba i timski rad.
- **Lična kompetencija:** Samostalno delovanje, refleksija o izazovima i preuzimanje odgovornosti.

Fasilitatori koriste ove kompetencije kako bi inspirisali i usmeravali učenje u različitim situacijama.

Karakteristike fasilitatora

Fasilitatori u svoj rad unose jedinstvene lične osobine. Bez obzira na to da li su introvertni ili ekstrovertni, strukturisani ili spontani, svaki tip ličnosti donosi određene prednosti. Ključ je u razumevanju sopstvenih osobina i njihovom mudrom korišćenju u timskom radu. Raznolikost među fasilitatorima pomaže u odgovaranju na različite potrebe učesnika.

Snage, slabosti i ciljevi

Svaki fasilitator ima snage na koje se može osloniti i slabosti na kojima treba raditi. Refleksija o ovim aspektima pomaže u postavljanju ciljeva za poboljšanje. Bilo da se radi o učenju novih veština, usavršavanju stila facilitacije ili usvajanju demokratičnijeg pristupa, postavljanje praktičnih i ostvarivih ciljeva doprinosi profesionalnom razvoju.

Ravnoteža između moći i odnosa

Fasilitatori često balansiraju između prevelikog autoriteta i previše pasivne uloge. Pronalazak prave mere podrazumeva prepoznavanje trenutka kada treba preuzeti inicijativu i kada treba omogućiti učesnicima da vode proces. **Peerska facilitacija**, u kojoj učesnici uče jedni od drugih, može biti veoma efikasna. Međutim, fasilitatori moraju održavati profesionalizam i izbegavati previše lično uključivanje u dinamiku grupe.

Učenje i lični razvoj

Facilitacija je proces stalnog učenja. Refleksija o sopstvenom stilu učenja—bilo da je on strukturiran i logičan ili intuitivan i otvoren—pomaže u kreiranju plana učenja prilagođenog ličnim potrebama. Pravi izbor okruženja, alata i metoda može značajno unaprediti razvoj fasilitatora.

Izgradnja fasilitatorske prakse

Facilitacija zahteva kontinuiranu refleksiju i unapređenje. Bilo kroz praktične alate, povratne informacije od kolega ili samostalno učenje, fasilitatori mogu neprestano usavršavati svoj rad. Pisanje pisma budućem sebi o ciljevima koje želite postići može biti motivišući način za praćenje sopstvenog napretka.

Ciljne grupe i Institucije

Kao facilitator, važno je razumeti ciljeve i vrednosti institucije sa kojom saradujete. To znači usklađivanje vaših ličnih vrednosti sa misijom organizacije. Razmislite o tome kako se njihovi ciljevi povezuju sa vašima i uzmite u obzir celokupnu kulturu organizacije. Ovu kulturu oblikuju način ponašanja ljudi, način komunikacije i sam izgled prostora, a sve to zajedno doprinosi slici organizacije.

Možete sebi postaviti nekoliko pitanja: Kako biste opisali kulturu organizacije u pet reči? Da li osećate da se uklapate u tu kulturu ili postoje aspekti u kojima se ne slažete? Šta primećujete kada ovu organizaciju uporedite sa drugima? Razumevanje ovih aspekata pomoći će vam da efikasnije radite u okruženju institucije.

Vaš uticaj

Kao facilitator, imate ključnu ulogu u ostvarivanju društvenih promena i pomaganju pojedincima da rastu. Uspeh vašeg rada ogleda se u razvoju veština, znanja i angažovanja vaših učesnika. Vaša uloga kao agenta promene je od suštinskog značaja za napredak društvenih inicijativa ili lični razvoj onih sa kojima radite.

Osnaživanje, u vašim rečima, podrazumeva davanje ljudima alata i samopouzdanja potrebnih da preuzmu kontrolu nad svojim učenjem i rastom. Razmislite o tome kako se ovaj koncept osnaživanja odnosi na vaš rad, posebno u kontekstu građanskog obrazovanja i izgradnje kompetencija.

Razmotrite kako akcije učesnika donose promene u društvu i kako im vaše facilitiranje pomaže da napreduju. Koje rezultate primećujete kao posledicu njihovog učešća u vašem programu zahvaljujući vašem radu?

Odgovornost učesnika

Od prvog dana važno je podsticati učesnike da preuzmu odgovornost za svoje učenje. To se može postići uključivanjem u postavljanje ciljeva učenja i planiranje aktivnosti programa. Takođe, možete promovisati pozitivnu grupnu atmosferu tako što ćete ih podstaći da doprinesu opštem blagostanju grupe. Davanjem prilike učesnicima da vode aktivnosti, bilo društvene ili edukativne, pomažete im da razviju leaderske veštine i osećaj pripadnosti.

Neki praktični načini za podsticanje odgovornosti uključuju korišćenje alata poput dnevnih evaluacija, vođenja dnevnika seminara ili zajedničkog kreiranja aktivnosti sa učesnicima. Ovi pristupi pomažu svima da preuzmu aktivniju ulogu u svom učenju.

Vaše potrebe u timu

Dobro funkcionisanje u timu znači razumevanje i jasno izražavanje svojih potreba. To mogu biti lične preferencije, poput načina komunikacije, vrste prostora koji vam odgovara i željenog stila rada. Takođe, važno je postići ravnotežu u vremenu – osigurati dovoljno vremena za pripremu, refleksiju i odmor.

Da biste se uspešno uklopili u tim, korisno je proaktivno izneti ove potrebe i predložiti strukture ili rutine koje će poboljšati zajednički rad.

Dvosmerna povratna informacija

Povratna informacija je moćan alat za rast. Ona služi za stvaranje međusobnog razumevanja i pronalaženje načina za zajedničko unapređenje. Efikasna povratna informacija sadrži tri ključna elementa: uvažavanje (isticanje onoga što dobro funkcioniše), kritiku (adresiranje oblasti za poboljšanje) i inspiraciju (predlaganje ideja za dalji razvoj).

Kada dajete povratnu informaciju, koristite izjave u prvom licu („Ja“ izjave), fokusirajte se na uočljive radnje umesto na interpretacije i budite puni poštovanja i konstruktivni. Kada primate povratnu informaciju, pažljivo slušajte, izbegavajte prekidanje i uzmite vreme za razmišljanje pre nego što odgovorite. Ne zaboravite da zahvalite osobi koja vam je pružila povratnu informaciju, jer njihovi uvidi mogu doprineti vašem napretku.

Praktični zaključak

Ovaj vodič se fokusira na razumevanje ciljeva institucije, prepoznavanje vašeg uticaja kao fasilitatora, podsticanje odgovornosti učesnika, ispunjavanje vaših potreba unutar tima i efikasno korišćenje povratnih informacija. Ovo su ključne veštine koje će vam pomoći da postanete efikasniji i uticajniji fasilitator.

Konkretna obuka

Vođenje obuke ili radionice je složen proces koji zahteva pažnju na nekoliko ključnih aspekata. To uključuje razvoj kompetencija, upravljanje, kooperativno učenje i ličnu dobrobit. Svaki od ovih elemenata doprinosi ukupnom uspehu obuke i osigurava da i učesnici i fasilitatori postignu svoje ciljeve. Refleksija o ovim aspektima je ključna kako za planiranje, tako i za evaluaciju vaših sesija.

Ključna područja fokusa

- **Razvoj kompetencija i evaluacija**

Kao fasilitator, jedna od vaših osnovnih uloga je da podstičete sticanje kompetencija kod učesnika. To znači osnaživanje učesnika da se osećaju sigurno i sposobno da primene naučeno u praktičnim situacijama. Podjednako je važan i vaš sopstveni razvoj – unapređivanje veština, tehnika i samopouzdanja u vođenju procesa učenja.

- **Upravljanje**

Efikasno upravljanje obukom osigurava da ona ostane u skladu sa svojim ciljevima – bilo da su oni povezani sa sadržajem, pojedinačnim učesnicima ili institucionalnim zadacima. Ovo uključuje organizaciju događaja, održavanje rasporeda i moderiranje grupnih procesa kako bi se postigli željeni rezultati. Upravljanje takođe služi kao važan pokazatelj uspeha radionice.

- **Kooperativno učenje**

Podsticanje saradnje ključno je za stvaranje dinamičnog i angažovanog okruženja za učenje. Kooperativno učenje poboljšava grupnu dinamiku, podstiče timski rad među učesnicima i promoviše sinergiju između fasilitatora, učesnika i spoljašnjih stručnjaka koji mogu biti uključeni u proces.

- **Lična dobit**

Dobrobit učesnika ključna je za stvaranje podsticajne atmosfere za učenje. Ovo uključuje brigu o posebnim ili socijalnim potrebama i osiguravanje da fizički prostor podržava efikasno učenje. Ugodna i inkluzivna atmosfera pomaže učesnicima da ostanu fokusirani i motivisani.

Ciljna grupa i priprema

- **Razumevanje ciljne grupe**

Svaka grupa učesnika je jedinstvena, sa specifičnim potrebama, ciljevima i dinamikom. Razmislite šta definiše grupu s kojom radite i zašto volite da radite s njom. Razumevanje ove povezanosti može vam pomoći da prilagodite svoj pristup. Takođe, razmotrite šta vi lično dobijate iz rada sa ovom grupom – da li je to inspiracija, iskustvo ili osećaj ispunjenja.

- **Pripremni zadaci**

Priprema je ključ uspešne obuke. To uključuje organizaciju sadržaja, planiranje metoda i koordinaciju sa timom. Obratite pažnju na svoje lične potrebe, kao što su stil rada i vremenski raspored, kako bi priprema bila efikasna i prijatna. Takođe, razmotrite kako ćete upravljati logističkim aspektima kao što su timska komunikacija, odnosi s javnošću i promocija programa.

- **Timske diskusije**

Pre početka obuke, sarađujte sa svojim timom kako biste uskladili ciljeve, podelili odgovornosti i osigurali da svi razumeju svoje uloge. Otvorena komunikacija u ovoj fazi stvara snažnu osnovu za uspešan rad.

Evaulacija radionice i povratne informacije

- **Refleksija o ulozi fasilitatora**

Tokom radionice, razmišljajte o aktivnostima i metodama koje ste koristili. Razmotrite šta je dobro funkcionisalo i gde ima prostora za poboljšanje. Beleženje vaših zapažanja pomoći će vam da unapredite svoje buduće fasilitatorske veštine.

- **Priklupljanje povratnih informacija**

Povratne informacije su dragocen alat za razvoj. Prikupite mišljenja učesnika, ko-fasilitatora i spoljašnjih posmatrača. Fokusirajte se kako na pozitivne aspekte, tako i na oblasti koje treba poboljšati. Konstruktivne povratne informacije pomoći će vam da prepoznate svoje snage i izazove za naredne sesije.

- **Evaulacija moderacije**

Procena moderacije obuhvata analizu postizanja ciljeva, primene metoda i interakcije sa učesnicima i ko-moderatorima. Razmislite kako ste koristili vizuelna sredstva, kako ste upravljali grupnom dinamikom i da li su rezultati sesije dokumentovani na efikasan način. Takođe, reflektujte o svom govoru tela, glasu i korišćenju prostora kako biste održali angažovanost i jasnoću.

Nakon obuke

- **Refleksija i dokumentacija**

Post-seminarska refleksija je važna kako biste sagledali u kojoj meri su vaši planovi ostvareni. Procijenite da li su vaši ciljevi postignuti i kako su vaš stav i raspoloženje uticali na obuku. Razmislite šta ili ko vam je pomogao u radu i kako su ti faktori doprineli vašem uspehu.

- **Analiza povratnih informacija**

Pregledajte prikupljene povratne informacije i identifikujte ponavljajuće teme ili obrasce. Sumirajte ključne uvide i iskoristite ih za unapređenje svog fasilitatorskog stila.

- **Studija slučaja**

Zabeležite dva specifična primera iz obuke koji su u skladu sa vašim ciljevima učenja. Analizirajte ove slučajeve kako biste stekli dublji uvid u svoje fasilitatorske prakse i identifikovali oblasti za dalju diskusiju sa svojim timom ili mentorima.

Grupa i tim

- **Ciljna publika**

Razmislite da li su se vaša očekivanja u vezi sa učesnicima ostvarila. Procijenite kako su se vaši odnosi s njima razvijali tokom obuke i analizirajte kvalitet tih interakcija.

- **Timski rad**

Saradnja sa ko-fasilitatorima ključni je aspekt uspešne obuke. Razmislite koliko ste dobro radili zajedno, da li su vaše potrebe bile zadovoljene i koji su pristupi ili metode pomogli u ostvarivanju timske harmonije.

- **Upravljanje konfliktima**

Nesuglasice ili konflikti su neizbežni u svakom timu. Procijenite kako je vaš tim rešavao takve situacije i identifikujte strategije za efikasnije upravljanje sukobima u budućnosti.

Ostvarenje ciljeva i naredni koraci

- **Izazovi i prepreke**

Identifikujte prepreke koje su možda otežale ostvarenje ciljeva ili razvoj novih kompetencija tokom obuke. Razumevanje ovih izazova pomoći će vam da razvijete strategije za njihovo prevazilaženje u budućnosti.

- **Planiranje budućnosti**

Razmislite o svojim narednim koracima kao fasilitatora. To može uključivati razvoj novih tema, osmišljavanje inovativnih vežbi ili dodatno obrazovanje za unapređenje vaših veština. Zapišite ideje za članke, priručnike ili druge resurse koji mogu podržati vaš profesionalni razvoj. Na kraju, definišite konkretne mere za nastavak učenja i unapređenje svojih fasilitatorskih praksi.

Evaulacija i perspektive

Evaluacija i refleksija su sastavni delovi procesa učenja, pružajući dragocene uvide u vaš razvoj kao fasilitatora. Ovaj proces vam omogućava da procenite svoja postignuća, identifikujete oblasti za poboljšanje i postavite buduće ciljeve. Fasilitacija je putovanje oblikovano iskustvima, izazovima i dostignućima, a refleksija o tim elementima osigurava kontinuirani razvoj i prilagodljivost.

Perspektiva : Sledeći koraci

Učenje retko teče linearnim putem; to je dinamičan proces ispunjen trenucima rasta, preprekama i neočekivanim otkrićima. Najvrednije lekcije često dolaze iz nejasnih ili izazovnih iskustava, gde se uspeh i neuspeh prepliću. Ovaj refleksivni proces pomaže fasilitatorima da steknu dublje razumevanje svojih kompetencija i pruži im temelj za budući razvoj.

Pregled trenutnog stanja

Kao fasilitator, stekli ste dragoceno znanje kroz iskustvo, diskusije s kolegama i samostalno istraživanje. Razmislite o ekspertizi koju ste razvili i kako ona definiše vaš jedinstveni stil fasilitacije. Razmotrite sledeće:

- Koje ključne snage ili kompetencije sada karakterišu vaš fasilitatorski portfolio?
- Koje oblasti ekspertize predstavljaju vaše najveće prednosti?

Budući ciljevi

Gledajući unapred, identifikujte realne i značajne ciljeve za dalji razvoj svojih fasilitatorskih veština. Razmotrite šta bi upotpunilo vaš profesionalni profil:

- Koja je vaša sledeća dostižna prekretnica u učenju?
- Koje nove veštine ili znanja želite da savladate?

Pokretači motivacije

Unutrašnja motivacija igra ključnu ulogu u dugoročnom rastu. Razmislite o tome šta vas inspiriše da učite i razvijate se:

- Koje teme ili oblasti vas najviše uzbuđuju?
- Kako možete iskoristiti svoj entuzijizam za produblivanje ekspertize?

Postajanje nprofesionalnim fasilitatorom

Na početku ovog putovanja imali ste ideju o „idealnom“ profesionalnom fasilitatoru. Nakon praktičnog iskustva, razmislite kako se vaše razumevanje razvilo. Fasilitacija ne podrazumeva samo alate i metode, već i kreativnost, prilagodljivost i empatiju.

Razmislite o tome šta čini fasilitatora efikasnim. Koji alati, materijali i veštine su vam bili najkorisniji u praksi? Koji od njih su vam pomogli da osnažite druge i stvorite značajna iskustva učenja?

Istraživanje različitih pristupa

Tokom svog procesa učenja, susreli ste se s različitim pristupima neformalnom obrazovanju i fasilitaciji. Svaka metoda donosi jedinstvene prednosti i izazove, a refleksija o ovim iskustvima može oblikovati vaš fasilitatorski stil.



- **Najperspektivniji koncepti:** Koje metode ili pristupi su bili najefikasniji u vašem iskustvu?
- **Kritička diskusija:** Da li ste naišli na tehnike koje su vam bile izazovne ili manje efikasne? Kako bi se mogle poboljšati ili prilagoditi?

Plan-Proces-Evulacija

Trening programi obično se sastoje od tri ključne faze: planiranja, implementacije i evaluacije. Svaka od njih igra ključnu ulogu u uspehu vaše fasilitacije. Razmislite kako ste upravljali ovim fazama:

- **Planiranje**

Kako ste se pripremali i koje ste kompetencije razvili? Da li su postojale praznine ili izazovi koje treba da adresirate?

- **Proces**

Tokom fasilitacije, razmislite kako su se vaši planovi realizovali u praksi. Šta ste uradili efikasno, a šta bi moglo da se poboljša? Koje ste nove veštine ili uvide stekli tokom procesa?

- **Evaulacija**

Evaluacija je ključna za razumevanje ishoda vaše fasilitacije. Procijenite efikasnost vaših metoda i alata. Koji aspekti vašeg evaluacionog procesa su dobro funkcionisali, a šta je potrebno unaprediti?

Perspektive : Budućnost fasilitatora

Razmišljajući o budućnosti fasilitacije, razmotrite svoje motivacije, profesionalni identitet i praktične aspekte. Razmislite o ulozi fasilitacije u vašem životu i kako se ona uklapa u vaše ciljeve i vrednosti.

- **Vizija budućnosti**

Kako vidite svoje sledeće korake u fasilitaciji? Razmislite kako vaša motivacija, profesionalni profil i ekonomski faktori oblikuju vaše ambicije.

- **Mogućnost saradnje**

Identifikujte potencijalne saradnike, partnere ili organizacije koje su u skladu s vašom vizijom. Razmotrite kako bi ta partnerstva mogla obogatiti vašu praksu i otvoriti nove mogućnosti.

- **Kontinuirano učenje**

Doživotno učenje je ključno za fasilitatore. Planirajte kako ćete nastaviti da širite svoje znanje i veštine. Istražite resurse, radionice ili prilike za samostalno učenje kako biste nastavili profesionalni rast.

Razgovor o evaulaciji sa mentorom ili supervizorom

Uključivanje u dijalog sa mentorom ili trenerom može vam pružiti dragocene povratne informacije i smernice. Iskoristite ovu priliku da duboko reflektujete o svom iskustvu i razvoju kao fasilitatora.

- **Proces učenja**

Koje ste kvalifikacije, obuke ili iskustva stekli? Razmislite o uticaju mentora, kolega i životnih iskustava na vaš rast.

- **Razvoj kompetencija .**

Reflektujte o veštinama i metodama koje ste savladali. Koje su vam najprijetnije i zašto? Identifikujte oblasti u kojima ste se suočili s izazovima ili razočaranjem.

- **Ostvarenje ciljeva**

Procijenite koliko ste uspješno ostvarili ciljeve koje ste postavili na početku svog puta. Da li su se pojavila neka neočekivana postignuća ili naučene lekcije?

- **Saranja**

Procijenite svoje interakcije s mentorima, koordinatorima i kolegama. Razmislite šta je dobro funkcionisalo i kako je timski rad doprineo vašem rastu.

- **Budući koraci**

Razmislite o ulozi fasilitacije u vašem budućem profesionalnom putu. Identifikujte oblasti za dalji razvoj i postavite ciljeve za nastavak učenja i profesionalnog usavršavanja.

VEŠTINE TRENERA ZA SOBRIETY4YOU

Da biste postali **Sobriety4You** trener, ključno je da imate izražen interes za održivost, ekološki uticaj i energetska trezvenost. Treneri moraju biti otvoreni za preuzimanje različitih uloga u procesu obuke kako bi dublje razumeli perspektive učesnika. Iskustvo u ovim ulogama je neophodno za pružanje efikasne i empatične obuke:

- **Učesnik (Polaznik):** Iskustveno učešće u obuci kako bi se razvila empatija prema izazovima i prilikama s kojima se učesnici suočavaju.
- **Posmatrač:** Praćenje grupne dinamike i prepoznavanje područja u kojima su potrebne intervencije.
- **Fasilitator (Trener):** Vođenje učesnika kroz strukturisana iskustva učenja i refleksije.

POSTAVLJANJE TEMELJA

Planiranje

Planiranje opisuje oblikovanje procesa učenja u skladu sa potrebama i resursima učenika, kao i prema pedagoškim kriterijumima i principima. Proces učenja sastoji se od različitih standardnih elemenata. Bez obzira na to da li traje nekoliko dana, nekoliko sati ili samo jedan sat, neophodno je:

- 1) **Razjasniti i stvoriti radne uslove**, odnosno obezbediti okruženje koje podržava učenje.
- 2) **Omogućiti učenicima da uključe svoje kvalitete, radoznalost i stručnost** kako bi aktivno učestvovali u procesu.
- 3) **Obezbediti sistematski planirane prilike za refleksiju** o njihovim potrebama, pitanjima i iskustvima, kao i za procenu sopstvenog učenja tokom procesa (formativna evaluacija). Završna evaluacija fokusira se na postignute ishode učenja, njihovu relevantnost za budućnost učenika i na samu procenu procesa učenja.
- 4) **Rad na temama oblikuje se u agendu kroz blokove**, što omogućava strukturisanu organizaciju sadržaja.

- 5) **Na kraju, učenici i edukatori definišu ishod učenja ili razvoj kompetencija**, jasno opisujući stečene veštine i znanja.

Iako ovi standardni elementi nude orijentaciju za osmišljavanje treninga ili radionica, oni su uvek različito ispunjeni. Ako je jedan cilj usklađivanje obrazovnog procesa sa potrebama i sposobnostima učenika, onda je potrebno ostaviti i prostor za prilagođavanje planiranja u procesu, uključujući i učenike. Pošto uspeh obrazovanja usredsređenog na kompetencije ne zavisi od sertifikata ili ocena, već od toga šta su učenici u stanju da pokažu, od onoga što im je osposobljeno da rade, potrebno je primeniti i planiranje: transparentnost – imenovati i specificirati ciljeve i metode. Štaviše, oni moraju biti u logičnom odnosu. Učenik u centru: potrebe učenika značajno utiču na dizajn programa. Eksplicitni opis kompetencija pomaže da se to postigne.

Definisanje ciljeva i svrhe



Before going deeper into planning, the definition of the goals has priority. They help educators and their organizations to prioritize and sort what they really want to achieve (and to assess what extent they achieved them so far). In contrast, of thinking in methods first, is that educators would not necessarily be able to describe the deeper meaning behind a unit or method.

Goals create happen. They set also criteria for transparency about what should be achieved and what is going assessment/evaluation. Clear goals make educators more flexible and freer to negotiate with participants and to adapt plans when they are confident that the overall process is moving in the right direction or should change. Following a structured design helps to later, during the workshop, to establish a healthy balance between a goal-oriented implementation according to a plan and a process-oriented approach embracing participation and suggestions by the learners. This implies that the agenda and methodology need to be presented, co-decided, and leave space for alternative suggestions.

Education addressing transversal competences has always a universal dimension. In example, addressing “critical thinking” helps learners in many different social situations and activities. In conclusion addressing transversal competences is generally an aim of competence-centred learning. In consequence, activities need to provide space for these kinds of learnings.

Second, if competence-centred learning should help people to apply their abilities in their life, the socio-economic-cultural contexts become important. Competence-centred learning has a meta-dimension, instigating understanding of and reasoning about these different roles and contexts: VET-related learning can link with experience of learners outside the job. Civic learning could relate to the job contexts of learners. Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education bring a transversal domain into learning which is relevant for all. Consequently, democracy and rights should be understood as a goal dimension of transversal learning in democracies. These things in advance suggest that before thinking about very concrete goals of

a learning process, we should think about the social and political level – about its overall social purpose.

Pre nego što se dublje uđe u planiranje, definisanje ciljeva ima prioritet. Oni pomažu edukatorima i njihovim organizacijama da odrede prioritete i razvrstaju ono što zaista žele da postignu (i da procene u kojoj meri su to do sada ostvarili). Suprotno pristupu koji prvo razmatra metode, ovakav način razmišljanja omogućava edukatorima da jasnije definišu dublji smisao iza neke jedinice ili metode.

Ciljevi omogućavaju ostvarenje planova. Oni takođe postavljaju kriterijume za transparentnost u pogledu onoga što treba postići i kako će se vršiti procena/evaluacija. Jasno definisani ciljevi daju edukatorima veću fleksibilnost i slobodu da pregovaraju sa učesnicima i prilagode planove kada su sigurni da se celokupan proces kreće u pravom smeru ili da je potrebna promena. Praćenje strukturisanog dizajna kasnije, tokom radionice, pomaže uspostavljanju zdravog balansa između sprovođenja ciljeva prema planu i procesnog pristupa koji uključuje učešće i sugestije učenika. Ovo podrazumeva da agenda i metodologija treba da budu predstavljene, da se o njima zajednički odlučuje i da ostave prostor za alternativne predloge.

Obrazovanje koje se bavi razvojem transverzalnih kompetencija uvek ima univerzalnu dimenziju. Na primer, razvijanje „kritičkog mišljenja“ pomaže učenicima u različitim društvenim situacijama i aktivnostima. Shodno tome, razvijanje transverzalnih kompetencija generalno predstavlja cilj u učenju usmerenom na kompetencije. Posledično, aktivnosti treba da omoguće prostor za ovakav vid učenja.

Drugo, ako učenje zasnovano na kompetencijama treba da pomogne ljudima da primene svoje sposobnosti u svakodnevnom životu, onda socio-ekonomski i kulturni kontekst postaje ključan. Učenje usmereno na kompetencije ima meta-dimenziju, koja podstiče razumevanje i promišljanje o različitim ulogama i kontekstima: obrazovanje u vezi sa stručnim i praktičnim veštinama može se povezati sa iskustvima učenika van posla. Građansko obrazovanje može se odnositi na radne kontekste učenika. Obrazovanje za demokratsko građanstvo i obrazovanje o ljudskim pravima donose transverzalnu dimenziju u učenje, koja je relevantna za sve. Shodno tome, demokratija i ljudska prava treba da budu shvaćeni kao ciljevi transverzalnog učenja u demokratskim društvima. Ove pretpostavke upućuju na to da pre nego što razmotrimo konkretne ciljeve obrazovnog procesa, treba da razmotrimo društveni i politički nivo – odnosno njegovu ukupnu društvenu svrhu.

KOMPETENCIJA

Okvir se deli na šest glavnih oblasti, od kojih svaka ima svoje kriterijume (standarde za ocenjivanje uspeha) i indikatore (primere ponašanja koji pokazuju da su kriterijumi ispunjeni). Ovi indikatori demonstriraju znanje, veštine i stavove kroz tri glavne perspektive: kako treneri razmišljaju i pristupaju svom radu, koje veštine koriste u praksi i kako izražavaju svoje emocije i stavove.

Rad sa mladima I neformalno obrazovanje

Ovaj okvir je zasnovan na kontekstu evropskog rada s mladima i prati principe neformalnog učenja. Ti principi uključuju fokus na učenike i njihov razvoj, postavljanje zajedničkih ciljeva učenja između trenera i učenika, transparentnost i poverljivost, dobrovoljno učešće te demokratske vrednosti i prakse. Neformalno učenje je participativno, fleksibilno i prilagođava se

potrebama učenika. Ovaj okvir je u skladu s tim vrednostima, što ga čini veoma prilagodljivim za različita okruženja.

Korišćenje modela kompetencija

Ovaj okvir nije stroga kontrolna lista, već fleksibilan model koji treneri mogu prilagoditi različitim kontekstima. Osmišljen je tako da odgovara različitim obrazovnim i kulturnim sredinama, omogućavajući korisnicima da integrišu sopstvene teorije i pristupe. Iako pruža strukturu za razvoj veština, podstiče kreativnost, intuiciju i otvorenost prema novim idejama. Takođe, ovaj okvir je koristan za timove trenera, jer pomaže članovima tima da se međusobno dopunjuju u svojim jačim stranama, osiguravajući da kolektivne veštine grupe pokriju sve neophodne oblasti.

Uloga Institucija

Iako okvir pruža detaljne indikatore, takođe priznaje važnost intuicije – tog „magičnog elementa“ u kojem se znanje, veštine i stavovi skladno spajaju. Intuicija pomaže trenerima da efikasno reaguju na nepredviđene situacije i stvore značajna iskustva učenja.

Oblat kompetencije 1: Razumevanje i facilitacija individualnih i grupnih procesa učenja

Ova oblast se fokusira na kreiranje i prilagođavanje metoda koje podržavaju učenje, stvaranje sigurnog i inspirativnog okruženja i odgovaranje na potrebe učenika. Ključne veštine uključuju odabir i prilagođavanje nastavnih metoda različitim situacijama, podsticanje kreativnosti i improvizacije, izgradnju podržavajućih odnosa s učenicima, prepoznavanje dinamike grupe i prilagođavanje pristupa individualnim stilovima učenja, kao i inspirisanje učešća i osnaživanje učenika. Treneri bi trebalo da pokažu empatiju, poštovanje i pažnju, dok istovremeno efikasno upravljaju svojim emocijama i održavaju etičke granice.

Oblast kompetencije 2: Učenje kako učiti

Ova oblast naglašava samoprocenu i lični razvoj. Treneri su podstaknuti da razmišljaju o svojim postignućima u učenju i oblastima za unapređenje, postavljaju ciljeve učenja i proaktivno ih ostvaruju, traže i integrišu povratne informacije u svoj razvoj, prilagođavaju se neočekivanim prilikama za učenje i obezbeđuju resurse koji podržavaju individualno učenje. Otvorenost za nove ideje, radoznalost i spremnost da preispitaju lične navike ključni su stavovi u ovoj oblasti.

Oblast kompetencije 3: Dizajniranje obrazovnih programa

Dizajniranje efikasnih programa podrazumeva oslanjanje na principe neformalnog učenja, kao što su transparentnost i participacija, procenu potreba učenika i prilagođavanje pristupa u skladu s tim, integraciju društvenog i kulturnog konteksta učenika u dizajn programa, korišćenje tehnologije i inovativnih alata tamo gde je relevantno, kao i evaluaciju uticaja programa i prilagođavanje na osnovu povratnih informacija. Fleksibilnost, kreativnost i posvećenost demokratskim vrednostima su od suštinskog značaja.

Oblast kompetencije 4: Uspešna saradnja u timovima

Timskim radom treneri postižu bolje rezultate, a ova oblast obuhvata aktivno doprinošenje timskim zadacima i jasno definisanje uloga, preuzimanje odgovornosti i pružanje podrške članovima tima, podsticanje saradnje i učenja unutar tima, kao i konstruktivno upravljanje nesuglasicama uz održavanje pozitivne timske dinamike. Dobra komunikacija, empatija i otvorenost prema različitim perspektivama su od ključnog značaja.

Oblat kompetencije 5: Smisljena komunikacija sa drugima

Ova oblast se fokusira na aktivno slušanje i empatiju, jasno izražavanje misli i emocija, podršku učenicima u razvoju komunikacijskih veština, bavljenje pitanjima identiteta i raznolikosti, kao i podsticanje međusobnog razumevanja u raznolikim grupama. Treneri bi trebalo da pokažu poštovanje, nepristrasnost i posvećenost inkluzivnom dijalogu.

Oblast kompetencije 6: Interkulturalna kompetencija

Interkulturalna kompetencija podrazumeva prihvatanje neizvesnosti i promena, podizanje svesti o kulturnim i identitetskim dimenzijama, podsticanje učenika na razmišljanje o sopstvenom identitetu, korišćenje različitih perspektiva za obogaćivanje procesa učenja, kao i promovisanje

ljudskih prava i suzbijanje stereotipa. Otvorenost za složenost i spremnost na preispitivanje pretpostavki ključne su osobine u ovoj oblasti.

Planiranje vremena i struktura sesije

Prilikom dizajniranja dužih radionica ili trening sesija, korisno je organizovati vreme u strukturisane blokove, poput poludnevni ili celodnevni sesija, od kojih svaka ima određeni cilj ili fokus. To daje sesiji jasan pravac i pomaže učesnicima da ostanu angažovani. Nakon što definišete širu sliku, sledeći korak je detaljno planiranje manjih segmenata ili „jedinica“. Važno je da plan uključuje ponavljajuće elemente koji obezbeđuju doslednost i ritam tokom programa. Na primer, trebalo bi unapred predvideti redovne pauze kako bi učesnici imali vremena za odmor. Takođe, korisno je započeti i završiti svaki dan grupnim diskusijama za planiranje i evaluaciju. Ovi trenuci pomažu u postavljanju očekivanja i refleksiji o napretku.

Ključne faze radionice

1. Prvi korak:

Započnite aktivnostima koje postavljaju temelje za učenje. To može uključivati istraživanje potreba i očekivanja učesnika, stvaranje pozitivnog radnog okruženja i korišćenje aktivnosti za razbijanje leda ili igara s imenima kako bi se grupa osećala prijatnije. Rane aktivnosti takođe mogu omogućiti učesnicima da podele svoja lična uverenja, stručnost i iskustva, čime se podstiče poverenje i povezanost unutar grupe.

2. Vodič kroz proces:

Tokom sesije, planirajte redovne tačke usmeravanja za učesnike. One mogu uključivati jutarnje brifinge na početku svakog dana kako bi se definisali ciljevi, kao i završne sesije za sumiranje napretka. Uključivanje energizera ili aktivnosti za opuštanje može pomoći u održavanju fokusa i energije tokom dužih sesija.

3. Evaluacija i refleksija:

Predvidite vreme za učesnike da procene svoj napredak. Počnite početnom procenom njihovih potreba i znanja. Tokom sesije, koristite redovne trenutke za povratne informacije kako biste prilagodili svoj pristup. Na kraju, organizujte završnu evaluaciju kako biste pregledali postignuća i prikupili povratne informacije o celokupnoj radionici.

4. Prenos znanjan i dokumentacija:

Ključni deo svake radionice je osigurati da učesnici mogu primeniti naučeno u stvarnom životu. Uključite aktivnosti ili diskusije koje povezuju obuku s njihovim ličnim ili profesionalnim životom. Dokumentujte ključne zaključke i rezultate kako biste obezbedili dugoročnu primenu i buduću referencu.

Dinamika u procesu učenja

Procesi učenja su pod uticajem mnogih faktora koji deluju zajedno, ali se ponekad mogu i sukobiti. Efikasno planiranje zahteva ravnotežu između ovih elemenata kako bi se stvorilo glatko i angažujuće iskustvo. To podrazumeva upravljanje grupnom dinamikom, korišćenje logičkih struktura i podsticanje kreativnosti. Učenje nije linearan proces; umesto toga, prolazi kroz cikluse iskustva, refleksije i konceptualizacije. Kako bi se to podržalo, plan treba da uključuje redovne prilike za učesnike da učestvuju u aktivnostima, razmisle o njima i povežu svoja saznanja sa širim idejama ili konceptima.

Još jedan ključni aspekt učenja je balans između divergentnog i konvergentnog razmišljanja. Divergentno razmišljanje otvara mogućnosti, podstiče istraživanje i kreativnost, dok konvergentno razmišljanje sužava fokus i usmerava učesnike ka jasnim odlukama ili zaključcima. Uspešan proces učenja naizmenično koristi oba pristupa. Na primer, učesnici mogu započeti

brainstormingom kako bi istražili različite mogućnosti, a zatim analizirati te ideje kako bi odredili najbolji pravac delovanja.

Redosled predavljanja tema takođe je važan. Iako agenda može pratiti linearan tok, neophodno je da se sadržaj logično nadovezuje. Osnovni koncepti treba da se uvedu na početku, dok se složenije ili izazovnije teme obrađuju kasnije. Naizmenično kombinovanje intenzivnijih i lakših aktivnosti pomaže u održavanju energije i fokusa učesnika tokom sesije.

Grupna dinamika ima ključnu ulogu u procesu učenja. Grupe obično prolaze kroz faze, kao što su formiranje (izgradnja poverenja), sukobljavanje (razrada razlika), normiranje (stvaranje ritma) i delovanje (efikasna saradnja). Rane aktivnosti poput vežbi za upoznavanje i izgradnju tima mogu doprineti pozitivnoj atmosferi. Kako grupa napreduje, strategije saradnje mogu pomoći u jačanju kohezije i konstruktivnom upravljanju razlikama među učesnicima.

Procesi učenja usmereni na razvoj kompetencija koriste holistički pristup koji obuhvata tri dimenzije: kognitivnu (razmišljanje), emocionalnu (osećanje) i praktičnu (delovanje). To znači kombinovanje intelektualnih aktivnosti poput diskusija, emocionalnog angažovanja kroz pričanje priča ili igranje uloga i praktičnih zadataka. Zajedno, ove aktivnosti osiguravaju da učesnici razviju sveobuhvatan skup kompetencija—znanja, veštine, stavove i vrednosti—koje mogu primeniti u realnim situacijama.

Kako bi se kreirao uravnotežen proces učenja, korisno je reflektovati tokom planiranja. Da li postoje dovoljno prilika za učesnike da dožive, razmisle i deluju? Da li je balans između istraživanja i fokusiranog razmišljanja jasan? Da li je tok tema logičan i angažujući? Da li su grupna dinamika i sve tri dimenzije učenja adekvatno podržane? Pažljivo razmatranje ovih aspekata može dovesti do smislenog i efektivnog iskustva učenja.

Zajedničko oblikovanje odnosa

Izgradnja poverenja i podržavajuće atmosphere u grupi

Treneri treba da stvore sigurno, inkluzivno i ciljno orijentisano okruženje. Poverenje i uzajamno poštovanje između trenera i učesnika su ključni za podsticanje saradnje i otvorenog dijaloga.

Održiva prisutnost

Treneri bi trebalo da budu svesni i prisutni tokom celog procesa obuke, aktivno slušajući, posmatrajući grupne interakcije i prilagođavajući se potrebama učesnika. Takođe, potrebno je da reflektuju sopstvene stavove i ponašanja u vezi sa okolinom kako bi služili kao uzori.

Primer: U aktivnostima poput „Energetski detektivi“, treneri treba da posmatraju kako učesnici rešavaju izazove povezane s energijom i da ta zapažanja koriste za vođenje smislenih grupnih diskusija.

Efektivna komunikacija

Aktivno slušanje

Treneri treba da se u potpunosti fokusiraju na izražene i implicitne zabrinutosti učesnika, osiguravajući da njihov feedback bude prepoznat i obrađen u kontekstu postavljenih ciljeva. Ova veština omogućava učesnicima da se osećaju saslušano i shvaćeno, što povećava njihovu angažovanost.

Otvorena, resurno orjentisana i ciljno usmerena pitanja

Predavači treba da koriste razna pitanja prilagođena fazi i kontekstu sesije: Otvorena pitanja: Podstaknite razmišljanje i istraživanje izazova energetske trezvenosti (npr. „Koje male promene u potrošnji energije možete da napravite danas?“). Pitanja orijentisana na resurse: Pomozite učesnicima da identifikuju i iskoriste svoje snage, veštine i spoljne sisteme podrške (npr. „Koji resursi u vašoj zajednici mogu pomoći u promovisanju upotrebe obnovljive energije?“). Pitanja orijentisana na rešenje: Vodite učesnike ka realnim ishodima (npr. „Kako možete da primenite održiva transportna rešenja u svom svakodnevnom životu?“).

Podsticanje učenja i postizanje ciljeva

Razvijanje svesti i preduzimanje akcije

Treneri treba da integrišu podatke, zapažanja i povratne informacije učesnika kako bi podstakli svest o pitanjima održivosti. Njihova uloga je da pomognu učesnicima u razvijanju konkretnih planova delovanja za rešavanje ekoloških izazova.

Planiranje i postavljanje ciljeva

Treneri sarađuju s učesnicima na kreiranju ostvarivih planova, dodeljujući odgovornosti i postavljajući realne rokove. Oni treba da podstaknu grupni rad kako bi se osigurala odgovornost i napredak.

Primer: U aktivnosti „Male promene, veliki rezultati“, treneri pomažu učesnicima da izrade lokalne akcione planove za energetska efikasnost, uključujući merljive korake za smanjenje potrošnje energije u njihovim školama ili radnim mestima.

Specifične veštine za energetska i ekološka održivost

Metodologija zasnovana na iskustvu

Treneri treba da imaju lično iskustvo s održivim praksama kroz svoje uloge kao učenici, posmatrači i facilitatori. Trebalo bi da budu upoznati s konceptima i alatima energetske održivosti, kao što su kalkulatori ugljeničnog otiska, tehnike primene obnovljivih izvora energije i prakse održive potrošnje.

Vođenje procesa održivosti

Treneri treba da vode učesnike kroz strukturisane faze učenja:

- **Uvod:** Postavljanje konteksta i objašnjenje ciljeva (npr. značaj energetske održivosti).
- **Angažovanje:** Uključivanje učesnika u praktične aktivnosti (npr. analiza potrošnje energije u vežbi „Koga je to briga?“).
- **Refleksija:** Podsticanje učesnika da podele svoja zapažanja i uvide.
- **Razvoj akcionih planova:** Pomoć učesnicima u osmišljavanju realnih planova za primenu održivih praksi.
- **Zaključak:** Sumiranje sesije, dodela odgovornosti i dogovor o narednim koracima.

Facilitacija grupnih procesa

Iskustvo u radu s grupnom dinamikom je ključno. Treneri treba da osiguraju da svaki učesnik ima priliku da izrazi svoje mišljenje, da podstaknu zajedničko rešavanje problema i da konstruktivno upravljaju konfliktima.

Holističko razmišljanje

Treneri treba da pristupe energetska održivosti iz systemske perspektive, uzimajući u obzir međusobnu povezanost ekoloških, društvenih i ekonomskih faktora. Njihov zadatak je da pomognu učesnicima da shvate svoju ulogu u ovom ekosistemu i prepoznaju promene koje mogu imati najveći uticaj.

ETIČKE SMERNICE TRENERA PROJEKTA SOBRIETY4YOU

Projekat *Sobriety4You* usmeren je na osnaživanje mladih i omladinskih radnika znanjem i veštinama za rešavanje pitanja energetske i ekološke održivosti. Kako bi obuke bile efikasne, projekat se rukovodi etičkim smernicama inspirisanim globalnim okvirima održivosti, kao što su *Ciljevi održivog razvoja UN-a do 2030. godine* i *Evropski zeleni dogovor*. Ovi principi obezbeđuju održivo obrazovanje i podstiču odgovorno ponašanje. Treneri se podstiču da usklade ove smernice sa nacionalnim etičkim standardima.

Projekat definiše etičko ponašanje kroz četiri ključne oblasti:

Poštovanje prava i dostojanstva

Treneri moraju poštovati kulturne vrednosti učesnika i osigurati da su obuke inkluzivne i oslobođene predrasuda. Treba da podstiču podržavajuće okruženje i vrednuju različite perspektive. Privatnost učesnika je od suštinskog značaja, te se smeju prikupljati samo neophodni podaci, koji moraju ostati poverljivi. *Informisani pristanak* je ključan – učesnici moraju znati svrhu i metode obuke i imati pravo da u svakom trenutku odustanu. Treneri treba da podstiču samostalnost učesnika, omogućavajući im donošenje odluka o sopstvenom učenju.

Kompetencija

Treneri treba da budu upoznati sa etičkim smernicama i da osiguraju sigurno i efikasno izvođenje obuka. Moraju biti svesni svojih granica i tražiti pomoć kada je potrebno. Takođe, treba jasno da komuniciraju snage i ograničenja svojih metoda i kontinuirano unapređuju svoje veštine kroz stalno obrazovanje.

Odgovornost

Od trenera se očekuje da održavaju visoke profesionalne standarde i prijave neetičke prakse unutar svojih organizacija. Moraju osigurati da su alati i aktivnosti bezbedni i primereni, te odmah prekinuti svaku aktivnost koja može biti štetna. Pored toga, treneri treba da pružaju kontinuiranu podršku učesnicima i rešavaju etičke dileme u skladu sa smernicama.

Integritet

Iskrenost i transparentnost su osnovni principi rada trenera. Oni moraju tačno predstavljati svoje kvalifikacije i ne smeju preuveličavati moguće ishode svojih metoda. Takođe, treba da daju jasne povratne informacije i reaguju na neetičko ponašanje kolega.

Ove etičke smernice omogućavaju trenerima da pruže kvalitetno, odgovorno i kulturno senzitivno obrazovanje, koje podržava ciljeve projekta *Sobriety4You*.

KAKO POSTATI TRENER U PROGRAMU SOBRIETY4YOU

Program *Sobriety4You* nudi strukturisan put za pojedince koji žele da postanu treneri u oblasti energetske i ekološke održivosti. Cilj je da se treneri osposobe potrebnim veštinama, etičkim razumevanjem i pedagoškim znanjima kako bi vodili obuke za trenere (*training-of-trainers – ToT*) i treninge namenjene mladima. Treneri će igrati ključnu ulogu u osnaživanju mladih da usvoje održive prakse i odgovore na ekološke izazove.

PREDUSLOVI DA SE POSTANE TRENER

Da bi učestvovali u *Sobriety4You* programu obuke, kandidati treba da ispunjavaju sledeće uslove:



- **Poznavanje pristupa Sobriety4You** – Prijavljeni kandidati treba da razumeju osnovni pedagoški pristup programa, veštine trenera i etičke smernice definisane u *Sobriety4You* kurikulumu.
- **Iskustvo u radu s mladima ili u obuci** – Kandidati treba da imaju iskustvo u radu sa mladima u obrazovnim, društvenim ili omladinskim organizacijama. Jak interes za održivost i energetska efikasnost je neophodan.
- **Posvećenost ciljevima programa** – Kandidati treba da budu motivisani da doprinesu misiji programa kroz podizanje ekološke svesti i osnaživanje mladih za preduzimanje konkretnih akcija.

KORACI DA SE POSTANE TRENER

1. Ugovor o učenju

Pre početka obuke, svi učesnici potpisuju *Ugovor o učenju (Learning Agreement)*, koji definiše uloge, odgovornosti i očekivanja kako trenera, tako i organizatora programa. Ovaj dokument uključuje:

- Lične i profesionalne informacije o učesniku.
- Izjavu o motivaciji i prethodnim kvalifikacijama.
- Priznavanje pedagoškog pristupa programa, etičkih smernica i standarda obuke.
- Obavezu završetka obuke i sprovođenja pratećih aktivnosti.

Ugovor o učenju predstavlja osnovni sporazum za ceo proces obuke.

2. Obuka za trenere (Training for Trainers - ToT)

Program *Sobriety4You* uključuje intenzivnu trodnevnu obuku u trajanju od 20 sati, koja se fokusira na:

- Razumevanje principa energetske i ekološke održivosti.
- Razvoj ključnih trenerskih veština i tehnika.
- Upoznavanje sa *Sobriety4You* modulima i alatima.
- Etičke i inkluzivne prakse u edukaciji o održivosti.

Učesnici će učestvovati u praktičnim aktivnostima, grupnim diskusijama i teorijskom učenju. Takođe će imati pristup *Sobriety4You* online platformi za učenje, koja sadrži dodatne materijale, uključujući:

- Tekstove i priručnike za obuku.
- Obrazovne video materijale.
- Mali trening paket sa osnovnim informacijama i pregledom modula.

3. Faza implementacije

Nakon završene ToT obuke, treneri će sprovesti *Sobriety4You* program obuke sa 15 mladih u svojim partnerskim zemljama. Tokom ove faze, treneri će:

- Primenjivati alate i metode naučene tokom obuke.
- Voditi interaktivne i angažujuće aktivnosti sa mladim učesnicima.
- Evaluirati uticaj programa i prilagođavati ga lokalnom kontekstu po potrebi.

Od trenera se očekuje da dokumentuju proces implementacije i dele povratne informacije sa programskim timom radi kontinuiranog unapređenja.

4. Youthpass sertifikat

Po uspešnom završetku obuke i implementacije programa, treneri će dobiti *Youthpass* sertifikat. Ova potvrda priznaje njihov doprinos programu i veštine u oblasti edukacije o održivosti, čime podržava njihov profesionalni razvoj.

KLJUČNE KARAKTERISTIKE OBUKE SOBRIETY4YOU

- **Specijalizovani moduli obuke** – Treneri uče kako da realizuju interaktivne aktivnosti poput "*Energetskih detektiva*" i "*Male promene, veliki rezultati*".
- **Praktična primena** – Treneri stiču iskustvo kroz direktan rad sa mladima.
- **Dostupni resursi** – *Sobriety4You* online platforma za učenje pruža kontinuiranu podršku i materijale za unapređenje znanja i veština trenera.
- **Fokus na održivost** – Treneri inspirišu mlade da usvoje održive prakse i doprinesu inicijativama za energetske odgovornosti.



SOBRIETY4YOU TRAINING-OF-TRAINERS METHOD:

Pristup obuci *Sobriety4You* fokusira se na fleksibilnost, kreativnost i interaktivnost, uz dosledno poštovanje ciljeva programa. Počinje **kontekstualnim uranjanjem**, gde se učesnici upoznaju s temom energetske odgovornosti kroz priče, video materijale ili primere iz stvarnog života. Povezivanjem teme sa situacijama koje su im bliske, podstiče se njihova angažovanost i radoznalost u vezi sa primenom koncepta u sopstvenom životu.

Nakon toga sledi **dinamičko istraživanje**, gde učesnici dublje ulaze u temu kroz brainstorming i otvorene diskusije. Ovde ne postoji stroga struktura—svako ima priliku da istražuje svoje misli i slobodno deli ideje. Alati poput mentalnih mapa mogu pomoći grupi da vizualizuje zajedničko razumevanje teme, čineći proces saradničkim i inkluzivnim.

U **interaktivnom rešavanju problema**, učesnici zajedno rade na rešavanju stvarnih izazova, poput pronalaženja načina za smanjenje potrošnje energije u zajednici ili na radnom mestu. Kako bi proces bio zabavan i angažujući, aktivnosti mogu uključivati igranje uloga ili čak igre u kojima osmišljavaju energetske efikasna rešenja koristeći ograničene resurse. Ova praktična faza jača timski rad i oživljava koncepte kroz realne primene.

Nakon toga sledi faza **reflektivnih uvida**, koja učesnicima daje vreme da razmisle o onome što su naučili i kako to može da se primeni u njihovim životima. Bilo kroz vođenje dnevnika ili grupne refleksije, ovaj korak podstiče učesnike da preispitaju svoje navike, motivacije i izazove s kojima se mogu suočiti prilikom usvajanja održivijih praksi.

U fazi **prototipiranja akcije**, učesnici postaju kreativni i počinju da razvijaju ideje za konkretne projekte, poput manjih inicijativa za održivost ili kampanja koje mogu sprovesti u svojim zajednicama. Umesto da teže savršenstvu, oni testiraju i unapređuju svoje ideje uz podršku vršnjaka i mentora, fokusirajući se na učenje i razvoj tokom celog procesa.

Na kraju, **kontinuirana evaluacija** je sastavni deo obuke od početka do kraja. Nakon svake aktivnosti, učesnici imaju priliku da daju i prime povratne informacije, što im pomaže da prate

svoj napredak i prilagođavaju se po potrebi. Jednostavni alati poput mapa ciljeva mogu se koristiti za vizuelno prikazivanje postignuća i održavanje motivacije svih učesnika.

PREGLED MODULA

Modul "**Uvod u energetska trezvenost**" predstavlja temelj obuke, upoznavajući učesnike sa konceptom energetske trezvenosti i njenom ključnom ulogom u održivom načinu života. Učesnici uče kako se energetska trezvenost razlikuje od energetske efikasnosti, jer se fokusira na smanjenje nepotrebne potrošnje energije kroz promene u ponašanju i sistemske promene. Ključne teme uključuju **četiri stuba energetske trezvenosti: prijateljska (konvivijalna) trezvenost, dimenzionalna trezvenost, strukturna trezvenost, upotrebna trezvenost** – usvajanje svesnijih i racionalnijih obrazaca potrošnje energije. Kroz izradu **konceptualnih mapa** i refleksivne vežbe, učesnici identifikuju energetske intenzivne navike u svom svakodnevnom životu i istražuju praktične alternative zasnovane na principima trezvenosti. Na kraju ovog modula, učesnici će razumeti značaj energetske trezvenosti i biti motivisani da sprovedu **male, ali značajne promene** u svojoj svakodnevici.

Modul "**Energetska efikasnost u praksi**" pruža učesnicima strategije za smanjenje potrošnje energije uz očuvanje komfora i funkcionalnosti. Sesija obuhvata **principe energetske efikasnosti**, uključujući tehnološka unapređenja poput LED osvetljenja, pametnih mreža (smart grids) i efikasnih sistema za grejanje, ventilaciju i klimatizaciju (HVAC). Poseban naglasak stavlja se na **ponašajne pristupe**, kao što su isključivanje neiskorišćenih uređaja i podešavanje optimalne temperature termostata. Kroz **interaktivne kvizove i radionice sa scenarijima**, učesnici identifikuju energetske neefikasnosti i razvijaju primenljiva rešenja za domove, škole ili radna mesta. Ovaj modul učesnicima pruža **i teorijska znanja i praktične veštine** potrebne za unapređenje energetske efikasnosti u njihovim zajednicama.

Modul "**Usvajanje obnovljivih izvora energije**" podiže svest o važnosti prelaska na obnovljive izvore energije kao odgovora na klimatske promene. Učesnici istražuju različite vrste obnovljive energije, uključujući **solarnu, vetro, geotermalnu i hidroenergiju**, uz diskusiju o njihovim prednostima i ograničenjima. Kroz aktivnosti poput **proračuna ugljeničnog otiska i planiranja akcija za korišćenje obnovljivih izvora energije**, učesnici stiču uvid u to kako prelazak sa fosilnih goriva na obnovljive izvore može smanjiti negativan uticaj na životnu sredinu. Ovaj modul inspiriše učesnike da **zagovaraju usvajanje obnovljivih izvora energije** u svojim ličnim i profesionalnim sredinama.

U modulu Prakse održive potrošnje, učesnici se fokusiraju na smanjenje otpada i usvajanje ekološki prihvatljivog ponašanja. Ključne teme uključuju minimiziranje bacanja hrane, usvajanje održivih navika kupovine i razumevanje principa cirkularne ekonomije. Aktivnosti kao što su analiza životnog ciklusa svakodnevnih proizvoda i ekološko svesno donošenje odluka pomažu učesnicima da povežu svoje izbore potrošnje sa širim ishodom životne sredine. Ovaj modul osnažuje učesnike da donose održive izbore koji značajno smanjuju njihov ekološki otisak.

Modul Klimatske akcije i zagovaranje oprema učesnike alatima za preduzimanje smislenih akcija i uticaja na svoje zajednice. Učesnici se upuštaju u osnove klimatskih promena, istražujući njihove uzroke, uticaje i rešenja. Oni uče strategije zastupanja za podizanje svesti, uticaj na politike i vođenje inicijativa održivosti koje vode mladi. Interaktivne aktivnosti kao što su dizajn kampanje i mapiranje zainteresovanih strana omogućavaju učesnicima da kreiraju planove za lokalne klimatske akcije. Ovaj modul podstiče učesnike da budu proaktivni lideri u promovisanju održivosti i otpornosti.

Modul Promena ponašanja i prilagođavanje životnog stila naglašava važnost razmišljanja i prilagođavanja ličnog ponašanja za održivu budućnost. Učesnici ispituju nauku o ponašanju koja stoji iza potrošnje energije i resursa i uče strategije za usvajanje načina života sa niskim

sadržajem ugljenika. Kroz aktivnosti poput dnevnika korišćenja energije i vežbi posvećenosti, učesnici identifikuju mogućnosti za smanjenje uticaja na životnu sredinu. Do kraja ovog modula, oni će imati personalizovane akcione planove za integraciju održivih praksi u svoje živote.

Modul Studije slučaja i najbolje prakse naglašava uspešne inicijative u energetskej trezvenosti i održivosti iz celog sveta. Učesnici analiziraju nacionalne i međunarodne primere, kao što je francuski plan energetske trezvenosti, kako bi stekli vredne uvide. Radeći kroz scenarije iz stvarnog sveta u radionicama za rešavanje problema, učesnici uče da prilagode ove najbolje prakse svom lokalnom kontekstu. Ovaj modul podstiče kritičko razmišljanje i inspiriše učesnike idejama koje se mogu primeniti da se pozabave izazovima održivosti u svojim zajednicama.

Konačno, modul Evaluacija i Refleksija pruža priliku učesnicima da procene svoje učenje i podele povratne informacije. Strukturirani alati kao što su evaluacioni listovi, grupne diskusije i buduće vežbe planiranja pomažu učesnicima da razmisle o svom napretku i da ocrtaju korake za primenu svog znanja. Ovaj završni modul osigurava da učesnici odu sa jasnim razumevanjem svojih dostignuća i mapom puta za stvaranje dugoročnog uticaja. Ovi moduli obuke su dizajnirani da se nadograđuju jedni na druge, obezbeđujući holističko iskustvo učenja. Integracijom teorijskog znanja, praktičnih vežbi i zajedničkih diskusija, program Sobriety4You osposobljava učesnike sa veštinama i motivacijom potrebnim za pokretanje održivih promena u njihovim životima i zajednicama.

METODOLOGIJA EVALUACIJE TRENING AKTIVNOSTI SA MLADIMA I ONIMA KOJI RADE SA MLADIMA

Glavna svrha procesa praćenja i evaluacije bila je procena efikasnosti projekta Sobriety4You u ostvarivanju njegovih ciljeva u okviru WP3: Razvoj treninga. Proces evaluacije je osmišljen kako bi pružio relevantne informacije za unapređenje daljih procesa projekta, kao i da posluži kao vodič za druge organizacije, pružajući informacije o naučenim lekcijama, izazovima i preprekama sa kojima se suočavalo tokom sprovođenja trening aktivnosti sa mladima i omladinskim radnicima. Tokom procesa praćenja i evaluacije korišćene su i kvantitativne i kvalitativne istraživačke metode, a evaluacioni formulari za svaki trening program, kao i kvalitativni i kvantitativni instrumenti, dostupni su u evaluacionim sekcijama relevantnih aktivnosti u vidu oflajn formulara. Glavni cilj projekta je delovanje na smanjenje ekološkog uticaja kroz program obuke za mlade, prikupljanje tehničkih metoda i dobrih praksi, kao i putem online platforme sa bogatim primerima namenjenim mladima uz podršku omladinskih radnika kao mentora. Da bi se postigao ovaj cilj, projekat uključuje nekoliko radnih paketa, a u okviru Radnog paketa 3 (Kurikulum i moduli o smanjenju ekološkog uticaja), postavljeni su sledeći ciljevi:

- *Oснаžiti mlade i stručnjake koji rade u omladinskom sektoru – zajedno sa drugim grupama poput mladih iz ruralnih područja ili nisko kvalifikovanih mladih – neophodnim veštinama za suočavanje sa budućim izazovima.*
- *Pružiti mladima osnovne veštine i transverzalne kompetencije koje će ih učiniti odgovornim prema uštedama energije i ekološkim izazovima.*

Dakle, kako bi se postigli ovi ciljevi, planirano je sprovođenje 5 glavnih aktivnosti (5 nacionalnih radionica i 1 obuka trenera) uz učešće 85 ljudi iz 5 različitih zemalja (Turska, Španija, Austrija, Grčka i Srbija). U tom kontekstu, metodologija evaluacije je definisana za ove aktivnosti. Ova strategija praćenja i evaluacije razvijena je kako bi se utvrdilo da li su navedene aktivnosti doprinele opštem cilju i pomogle mladima i omladinskim radnicima da razviju stavove, veštine i

znanja, odnosno kompetencije, tokom sprovođenja aktivnosti vezanih za energetska trezvenost. U okviru planiranja ove strategije evaluacije, cilj nam je bio da na kraju projekta odgovorimo na sledeća pitanja:

- *Da li je aktivnost obuke trenera doprinela profesionalnom razvoju omladinskih radnika?*
- *Da li su lokalne eksperimentalne radionice doprinele podizanju svesti mladih?*
- *Da li su razvijene metode doprinele deljenju znanja i povećanju svesti mladih?*
- *Kakvo je bilo ukupno zadovoljstvo učesnika svakom aktivnošću?*

Razvoj strategije praćenja i evaluacije urađen je uz učešće osoblja partnerskih organizacija, a evaluacioni obrasci su izrađeni u jednoj fazi, umesto u odvojenim fazama pre i posle aktivnosti. Razlog za ovakav pristup je izbegavanje mogućnosti da učesnici precene svoje sposobnosti pre nego što učestvuju u aktivnosti, kao i sprečavanje dobijanja nerealnih rezultata.

Ovaj fenomen u društvenim naukama poznat je kao pristrasnost u odgovorima (response bias). Pristrasnost u odgovorima je opšti termin za širok spektar tendencija učesnika da daju netačne ili lažne odgovore na pitanja. Ova pristrasnost je naročito izražena u istraživanjima koja se oslanjaju na samoprocenu učesnika, kao što su strukturisani intervjui ili ankete. Može značajno uticati na validnost upitnika ili istraživanja.

Kako bismo prevazišli ovaj problem, usvojili smo strategiju praćenja i evaluacije koja ne uključuje izložbene metode zbog velikog broja posmatrača, od kojih ne bi svi bili u mogućnosti ili voljni da popune duži upitnik.

Zbog toga se proces evaluacije sprovodi u jednoj fazi, na kraju obuke ili radionice.

- *Pre obuke/radionice: traženjem od učesnika da procene svoje prethodno znanje pre učešća u aktivnosti, ali nakon završene obuke/radionice.*
- *Nakon obuke/radionice: traženjem od učesnika da procene svoje trenutno znanje, veštine i stavove nakon učešća u aktivnosti.*

Kako smo planirali da koristimo evaluacije u papirnom formatu za aktivnosti, za nacionalne događaje, evaluacioni obrazac (Prilog -2) je preveden na jezike zemalja kako bi se razvijao uniformni izveštaj o obukama u kojima su isprobavane razvijene metode i kurikulum.

Metodologija i alati

Prilikom razvijanja metoda i alata za praćenje i evaluaciju, smatralo se da bi prakse sprovedene u tu svrhu trebalo da budu postavljene kao deo procesa programa obuke, a ne kao završna studija projekta. U skladu sa tim verovanjem, metode i alati su razvijeni u okviru znanja projektnih i obučnih timova, paralelno sa razvojem programa obuke, pre nego što je započela faza implementacije projekta.

Ukupni proces evaluacione strategije razvijen je u četiri faze, s obzirom na prirodu projekta. Shemu strategije praćenja i evaluacije i razvoj plana možete videti u nastavku.

Gore pomenuta metodologija će nam kao konzorcijumu pomoći da pratimo rezultate svake faze i rešavamo izazove i prepreke mogućih aktivnosti u okviru WP3 i WP4 (aktivnost obuke trenera i

nacionalne radionice). Na taj način, kao partneri, moći ćemo da pratimo međusobni rad putem nacionalnih izveštaja i dokumentujemo svaki korak kako bismo imali potpun proces evaluacije.

Alati identifikovani za implementaciju strategija praćenja i evaluacije su:

- *Obrasci prijave za prikupljanje očekivanja*
- *Post-test obrasci za ocenu opšteg zadovoljstva i promene kod učesnika*
- *Kvantitativni indikatori za razumevanje postignuća aktivnosti*
- *Dnevne evaluacije za prilagođavanje sadržaja kako bi se povećale potrebe učesnika*
- *Verbalne evaluacije kako bi se učesnici podstakli da diskutuju i pruže direktne povratne informacije ne samo timu, već i drugim učesnicima*
- *Evaluacije partnera za ocenu celokupnog konzorcijuma*
- *Kvantitativni indikatori za celokupni projekat kako bi se razumelo postignuće projekta*
- *Naučene lekcije treba da budu vodič za partnere u narednim projektima*
- *Revizija razvijenih metoda i pružanje vodičkog materijala za razvoj e-learning modula*

Ovi alati će biti korišćeni u celokupnoj implementaciji projekta kako bi se obezbedila detaljna evaluacija svake aktivnosti i razumevanje celokupnog procesa projekta.

ANEX – 1: EVAULACIONI LIST ZA OBUKU TRENERA

Pre-Evaulacioni fromular

Ovaj formular se koristi za evaluaciju obrazovnog procesa u okviru obuke trenera. Kao omladinski radnici, vaše mišljenje nam je izuzetno važno. Ovaj formular je osmišljen kako bi se razumelo u kojoj meri su ciljevi obuke postignuti. Vaši doprinosi će nam pomoći da unapredimo obuku, kao i celokupnu realizaciju našeg projekta. Unapred vam zahvaljujemo na iskrenim odgovorima.

Godine:

Rod:

Broj formulara:

- Molimo vas da ocenite sledeće izjave od 1 do 10 i upišete svoju ocenu u polje pored stavke.

1. Ne znam/Ne mogu /ne slažem se.....10.U potpunosti znam/u potpunosti mogu/u potpunosti se slažem

		A
1	Imam jasno razumevanje značenja pojma „energetska trezvenost“.	
2	Mogu da sprovedim obuke za mlade u svojoj zemlji.	
3	Imam ideju kako da smanjim svoju potrošnju energije.	
4	Znam koje su prakse održive potrošnje.	
5	Znam kako da sprovedem obuku za mlade.	
6	Mogu da razvijem obuku za mlade o energetske efikasnosti.	
7	Mogu da promovišem energetske trezvenost u svojoj zajednici.	
8	Mogu da podignem svest o uticaju potrošnje energije i praksama u svojoj zajednici.	
9	Mogu da pružim smernice mladima o potrošnji energije i energetske trezvenosti.	
10	Mogu da promovišem prakse održive potrošnje kroz studije slučaja među mladima.	

P1. Koja su vaša očekivanja i ciljevi učenja od ove obuke?

POST-EVALUACIONI FORMULAR

Sada dolazimo do kraja obuke, iako je naše putovanje tek počelo. Molimo vas da se setite broja koji ste dali formularu prvog dana i da isti broj upišete u sekciju za broj formulara. Važno je da evaluiramo razlike na koherentan način. Drugi, prilikom ocenjivanja svake sekcije, kolona B znači da treba da ocenite sebe pre obuke, a kolona C znači da treba da ocenite sebe nakon ove obuke.

Godine: _____ **Rod:** _____ **Broj formulara:** _____

- Molimo vas da ocenite sledeće izjave od 1 do 10 i upišete svoju ocenu u polje pored stavke..

1. Ne znam/ne mogu /ne slažem se.....10. U potpunosti znam/U potpunosti mogu /u potpunosti se slažem

		B	C
1	Imam jasno razumevanje značenja pojma „energetska trezvenost“.		
2	Mogu da sprovedim obuke za mlade u svojoj zemlji.		
3	Imam ideju kako da smanjim svoju potrošnju energije.		
4	Znam koje su prakse održive potrošnje.		
5	Znam kako da sprovedem obuku sa mladima.		
6	Mogu da razvijem obuku za mlade o energetskej efikasnosti.		
7	Mogu da promovišem energetskej trezvenost u svojoj zajednici.		
8	Mogu da podignem svest o uticajima potrošnje energije i praksama u svojoj zajednici.		
9	Mogu da pružim smernice mladima o potrošnji energije i energetskej trezvenosti.		
10	Mogu da promovišem prakse održive potrošnje kroz studije slučaja među mladima.		

P1. Da li je bilo nečega što vam je nedostajalo u obuci? Šta bi bilo dobro da uradimo ili šta bi se desilo da bi bilo korisno?

P2. Koja je bila najvrednija sesija za vas? Da li postoji nešto što možete reći da nisam znao, ali sam naučio ovde?

P3. Kako planirate da se nosite sa konfliktima i pitanjima koja mogu nastati tokom obuke?

P4. Da li ste uspeli da postignete svoja očekivanja i ostvarite ciljeve učenja? Ako jeste, molimo objasnite. Ako niste, zašto?

Sledeća pitanja će biti zasnovana na Likert skali od 10.

P5. Koji je vaš stepen zadovoljstva sadržajem obuke?

P6. Koji je vaš stepen zadovoljstva ponašanjem trenera?

P7. Koji je vaš stepen zadovoljstva logističkim organizacijama obuke?

P8. Da li ste se osećali prijatno sa grupom?

P9. Da li mislite da ste se profesionalno i lično razvili tokom obuke?

P12. Molimo vas da iskoristite ovo mesto ako niste našli prostor da kažete nešto dodatno.
Hvala na vašem interesovanju i strpljenju.



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

ANEX -2 : EVAULACIONI LIST ZA NACIONALNE RADIONICE

Donji formular za povratne informacije može se promeniti u zavisnosti od potreba učesnika i razvijen je generalno kako bi se prikupile kvantitativne i kvalitativne informacije koje će pomoći učesnicima tokom implementacije njihovih lokalnih radionica. Ovaj formular može biti razvijen u online ili offline formatu, ali će podaci o starosti i polu biti traženi od učesnika u svim okolnostima.

Formular za povratne informacije	
Rod :	Godine:
	Da Ne
Da li smatrate da je aktivnost korisna za zajednicu?	
Da li mislite da je aktivnost sprovedena na bolji način?	
Da li smatrate ovu aktivnost uspešnom?	
Da li biste preporučili ovu aktivnost drugima?	
Molimo vas da ocenite sledeće izjave od 1 do 5 (1 znači nezadovoljstvo - 5 potpuno zadovoljstvo)	
Pristupačnost lokacije	
Sadržaj aktivnosti	
Kvalitet aktivnosti	
Molimo vas da ostavite komentar o vašem iskustvu sa aktivnostima.	
Da ste na našem mestu, šta biste promenili?	

BIBLIOGRAFIJA

- CTG. (2022). *Summary of the IPCC AR6 report III. Cities Territories Governance*.
- Dametis. (2024, June). *Energy Sobriety: What If It's Time to Act?* Retrieved from Dametis: <https://www.dametis.com/en/energy-sobriety-requires-common-sense/>
- Demaria, F. (2021). *Dossier: "Vectors of sustainability: visions from the economy" coordinated by Albert Puig Gómez*ISSUE 16 (NOVEMBER 2021). Barcelona.
- EC. (2024). *Renewable energy targets - European Commission*. Retrieved from Renewable energy targets : https://energy.ec.europa.eu/topics/renewable-energy/renewable-energy-directive-targets-and-rules/renewable-energy-targets_en
- FG. (2024, June). *Gouvernement France*. Retrieved from PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE: <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/dp-plan-sobriete.pdf>
- negawatt. (2022). *Le Scenario en Detail*. Negawatt.
- Teréga. (2024, April). *Understanding energy sobriety | Teréga*. Retrieved from Teréga: <https://www.terega.fr/en/gas-future/sustainable-uses/understanding-energy-sobriety-definition-challenges-and-best-practices/>
- Thompson, A. (2023). *Renewable Energy Is Charging Ahead*. Retrieved from Scientific American: <https://www.scientificamerican.com/article/renewable-energy-is-charging-ahead/>
- UN. (2024). *What is renewable energy? | United Nations*. Retrieved from United Nations Climate Action: <https://www.un.org/en/climatechange/what-is-renewable-energy>
- Veolia. (2024, July 8). *Acting together for Energy Sobriety*. Retrieved from Veolia Group: <https://www.veolia.com/en/media/planetlive/what-is-energy-sobriety>