

Модул 2

Цели на обуката



Цели на обуката

Целите на обуката претставуваат специфични цели или крајни цели кои обучувачите се стремат да ги постигнат преку сопствената програма. Обично, целите на обуката се поврзани со специфични вештини, знаења или однесувања кои се очекува учесниците да ги стекнат или подобрат за време на обуката.



Крајни цели наспроти цели на обуката

Крајните цели ги дефинираат резултатите кои ќе бидат постигнати по комплетирањето на обуката и имаат за цел да покажат какви ќе бидат ефектите од целокупниот процес. Главното прашање на кое одговараат крајните цели е зошто ја спроведуваме оваа обука и која треба да биде нејзината крајна цел.

Од друга страна пак, целите на обуката се фокусираат на начинот на кој сето ова ќе биде постигнато, односно кои знаења, вештини и ставови ќе им ги пренесеме на учесниците за време на обуката. Со други зборови, целите на обуката се однесуваат на начините и методите кои ќе ги користиме за време на процесот на обука со цел да се постигнат зацртаните крајни цели, односно учесниците да се здобијат со специфични знаења, вештини и ставови.



Како да се развијат целите на обуката?

01

Идентификување
на потребите



02

Одредување на
посакуваниот
резултат



03

Креирање на цел на
учење



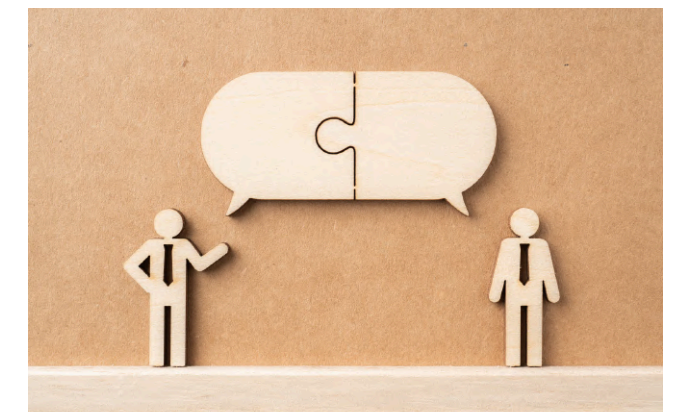
04

Користење на
моделот SMART



05

Споделување на
целите



Резултати од учењето

Резултати од учењето се всушност оние резултати кои ги постигнуваме по пат на стекнување на знаења, вештини и компетенции надвор од формалниот образовен систем, односно надвор од традиционалните студии на универзитетите.

Тие може да произлезат од разни активности, како на пример вршење на професијата, учество на курсеви за обука, самоусовршување, волонтерска активност итн. Со други зборови, резултатите од учењето се ефикасен резултат на процесот на учење кој се одвива надвор од ѕидовите на универзитетот и може да се постигне на разни начини, зависно личниот избор на поединците.



О У Т С О М Е

Разлика помеѓу исход од учењето и цел на учењето

Цел на учењето

Претставува општа намера или пак се однесува на она што обучувачот (или едукаторот) сака да го постигне преку процесот на обука. Целите на учењето ги дефинираат очекуваните резултати или активности кои ќе бидат постигнати од страна на обучувачите. Обично се формулирани во форма на инструкции за планирање и организирање на часови.



Исход од учењето

Претставува специфичен резултат или достигнување кое обучувачите или учениците го постигнуваат како резултат на процесот на учење. Резултатите од учењето се мерливи и обично го опишуваат нивото на знаење, вештини, ставови или компетенции кои учесниците ќе ги стекнат по завршувањето на обуката или курсот. Обично се базираат врз целите за учење, но генерално се фокусираат на исходот кој е видлив на крајот од процесот на учење.

Што е валидација?

Валидацијата претставува процес преку кој се проверува и потврдува дали се постигнати одредени вештини, знаења или социјални компетенции, независно од начинот на кој се стекнати.

Се состои од проценка на резултатите од учењето, односно што е она што учесниците научиле, сфатиле или се во состојба да направат, како и нивната способност за прифаќање на одредени обврски.

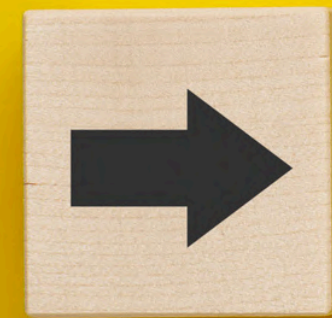
Целта на процесот на валидација е да се докаже дека личноста стекнала специфични вештини и компетенции, кои може да бидат потврдени и со официјален документ.



Во контекст на формалното образование и доживотното учење, процесот на валидација е од огромна важност за документација на резултатите од учењето кои може да бидат достигнати во разни фази од животот. Резултатите од учењето може да се однесуваат на стекнување на вештини или компетенции во склоп на:

- Фомално образование (на пример на училиште или факултет).
- Неформално образование (на пример курсеви, обуки, стажирање).
- Информално учење (на пример на работно место, преку волонтерска работа, хоби).

Валидацијата им овозможува на поединците да докажат дека достигнале одредени резултати од учењето. Ова е од огромна важност не само за професионално активните луѓе кои сакаат да јасменат својата работа или да ги надоградат сопствените компетенции, туку и за оние кои се исклучени од пазарот на трудот или се враќаат по одредена пауза.



Чекори на валидација

01

Идентификација



02

Документација



03

Проверка

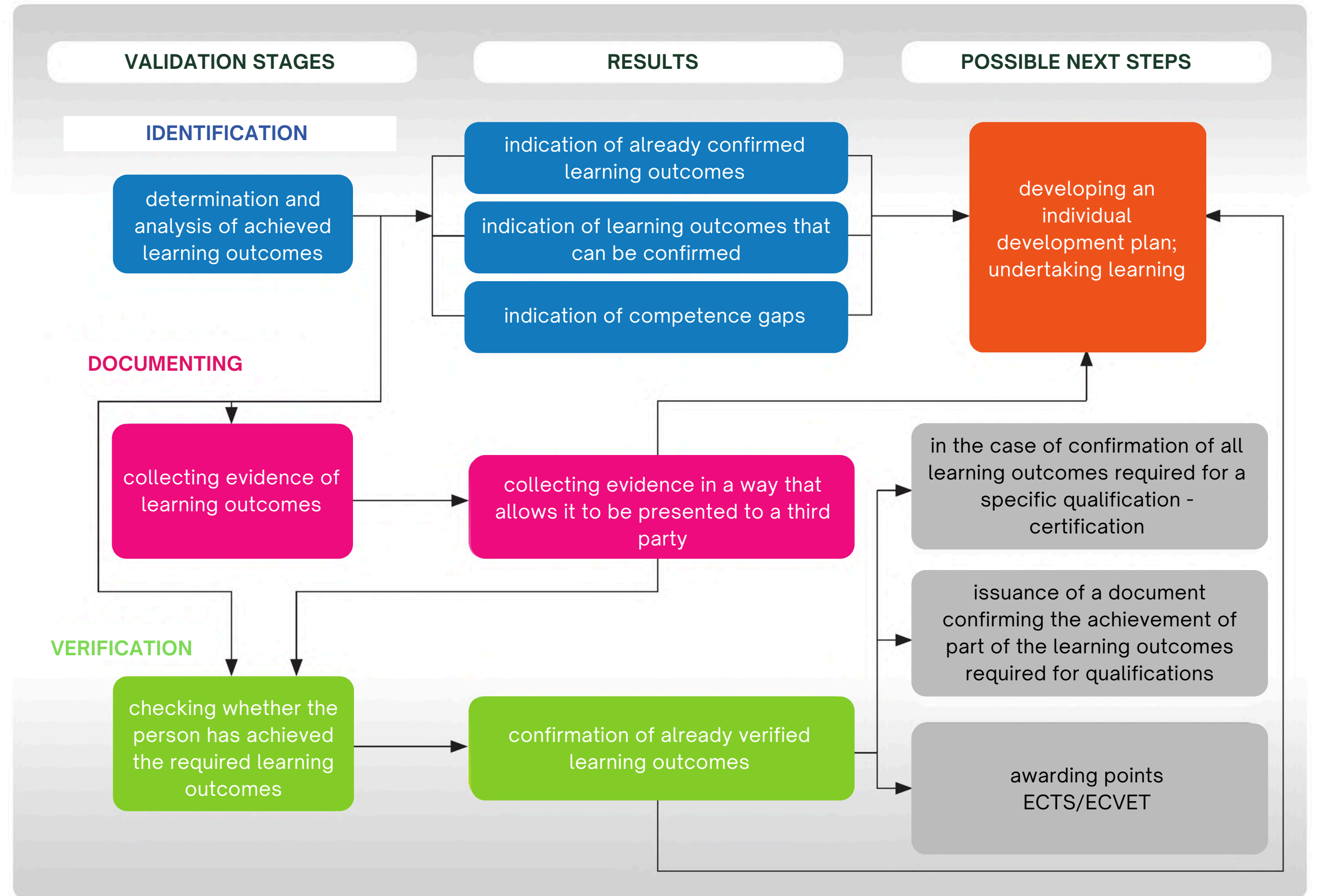


04

Сертификација



Шема на валидација та во Полска



Методи на валидација:



- Портфолио,
- Практична проценка,
- Сертификати,
- Интервјуа,
- Практични задачи,
- Дискусија,
- Набљудување,
- Симулација

На кој начин може да се спојат методот на валидација со резултатите од учењето?



- Анализа на резултатите од учењето.
- Идентификација на методите на валидација.
- Исполнување на критериумите за валидација.
- Флексибилност и прилагодување.
- Комбинација на разни методи.
- Адаптација на спецификите на целната група.
- Проценка на ефикасноста.

Обука:
**Совпаѓање на методите
на валидација со
резултатите од учењето**

Практични вежби:
развој на сценарио за
валидација на одреден
резултат од учењето/
спроведување на процес
на валидација

Модерните алатки за проценка на резултатите од учењето меѓу другото вклучуваат:

- Платформи за електронско учење.
- Системи за учење на учесниците (LMS).
- Апликации за изработка на квизови.
- Онлајн испити.
- Алатки за проценка на дигиталната компетентност.
- Бизнес симулатори.



E-LEARNING

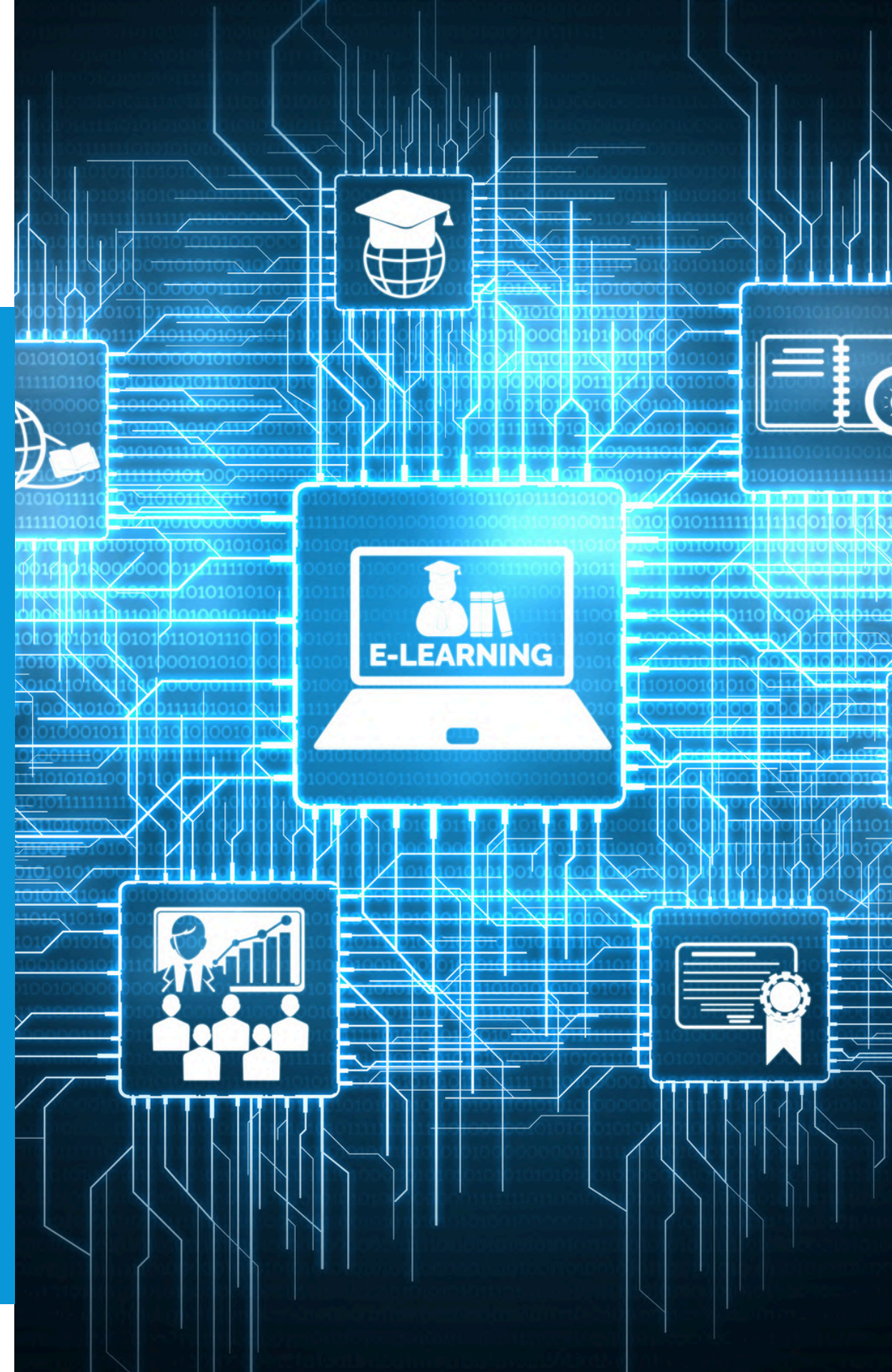
Селекција на методите на обука за достигнување на планираните резултати од учењето

Во процесот на обуката, од огромна важност е изборот на соодветни методи за постигнување на планираните резултати од учењето.

Станува збор за свесен избор на различни образовни техники и алатки кои ќе се покажат како најефикасни во постигнувањето на специфични цели од обуката.



Методите на селекција на обуката може да бидат добро прилагодени согласно потребите и целите на организацијата и во склад со преференциите на вработените. Пример на методи:



- Предавања и презентации илустрирани со слајдови.
- Групи и групни дискусии.
- Подготовка на обуката заедно со учесниците.
- Демонстрација на вештини и стандарди.
- Метафорични вежби.
- Симулациски игри и активности на отворено.
- Комплетирање на тестовите за знаење.
- Студиски посети на партнери, клиенти или конкуренти.
- Драмски сцени и елементи.
- Тренинзи и менторство.
- Групни работилници.

Како да се избере вистинскиот метод на обука со цел да се постигнат планираните резултати од учењето?

Имајте ги на ум следниве елементи!!

01

Анализа на потребите за обука



02

Дефинирање на целите на обуката



03

Идентификација на целната група



04

Избор на методи за обука за одредена тема



05

Совпаѓање на методите со целите и групите



06

Планирање и спроведување на обуката



Како да се создадат практични вежби за обука на групата?



- Одлучете какви вештини, знаења или однесувања сакате да стекнат учесниците.
- Идентификувајте ја групата и нивото на групата.
- Изберете интерактивни и интересни вежби, соодветни за темата на обуката.
- Изберете вежби погодни за разни видови на учесници, како во поглед на стилите на учење, така и во поглед на личните преференции.
- Стремете се да обезбедите еднакво учество на сите учесници и да ја поттикнете соработката.
- Бидете подготвени за повратни информации (фидбек).

Предности на добро дизајнираните практични вежби



- Добро дизајнираните вежби обезбедуваат ефективно учење преку активно вклучување на учесниците.
- Добро дизајнираните вежби се мотивирачки за учесниците бидејќи се интересни, ангажирачки и обезбедуваат позитивно искуство.
- Групните вежби поттикнуваат интеракција и соработка помеѓу учесниците.
- Добро дизајнираните вежби им овозможуваат на учесниците да ги применат новостекнатите вештини и знаења во контролирана средина.
- Добро дизајнираните вежби му овозможуваат на обучувачот да им го даде својот фидбек на учесниците и да го слушне нивниот.
- Добро дизајнираните вежби ги ангажираат учесниците на емоционално ниво со што до ги вклучуваат во процесот на обука.
- Добро дизајнираните вежби се насочени кон развој на вештини и компетентности потребни за професионалната пракса.

Добра понуда на обука

Добрата понуда на обука претставува стратешки планиран сет на обуки и образовни програми специјално прилагодени на потребите на организацијата и учесниците, вклучувајќи го и развојот на техничките и меките вештини.

Станува збор за предлог за обука кој ги зема предвид бизнис целите и индивидуалните развојни цели на вработените, што доведува до ефективно пренесување на знаењата и вештините на работното место.



Карактеристики на добрата понуда

01

Јасна и со лесно
разбирлива содржина.

02

Содржи специфични
информации, без вишок
на зборови.

03

Напишана на
едноставен и разбирлив
јазик за потенцијални
нови клиенти.

04

Се фокусира на
бенефициите на
клиентот, како и на
неговите придобивки од
понудата.

05

Позитивни коментари
од страна на задоволни
клиенти кои ја
потврдуваат
ефикасноста на
понудените услуги.

06

Визуелно привлечна за
нови потенцијални
клиенти.

07

Вклучува контакт
информации од авторот
со цел да ја олесни
идната соработка

Од визуелен аспект, потребно е понудата да биде привлечна за око без многу претерување. Најдобро е доколку се избегне употреба на премногу светли бои и наместо тоа да се стреми кон едноставност и елеганција.





Што се подразбира под јазик на бенефициите?

Претставува начин на комуникација кој се фокусира врз позитивните аспекти и бенефиции, намерно изоставувајќи ги негативните елементи кои можат да обесхрабрат или разбудат негативни чувства. Со други зборови, ова претставува јазик на позитивноста.

Важно е да се прилагоди овој јазик на клиентот со цел да се привлече вниманието кон позитивните аспекти кои се важни за личноста, и кои може да ја натераат да усвои позитивен пристап.

Предности од употребата на јазикот на бенефиции во понудата за обука

01

Ефикасно привлекување на вниманието



02

Јасно поттикнување на вредностите



03

Градење на доверба



04

Мотивација за делување



05

Прилагодување кон потребите



**Практични вежби/обуки:
подготовка на понуда за
обука на специфична
група на возрасни.
Практични образовни
вежби.**

Што претставува менторот?

Менторот е искусна личност која дава поддршка, совет и го води помладиот или помалку искусен учесник низ процесот во одредена област или тематика, со цел да му помогне да се развие на личен, професионален или академски план.

Менторите го споделуваат своето знаење, искуство и перспектива со цел да им помогнат на своите ученици да постигнат одредени цели и да ги надминат предизвиците.



Кој е менториран кандидат?

Менторираниот кандидат е оној кој добива помош, поддршка и совети од менторот со цел да го подобри сопствениот личен, професионален или академски развој. Станува збор за личност која активно учествува во процесот на менторство, стекнувајќи знаења, вештини и искуства преку интеракција со менторот. Менторираниот кандидат може да биде некој кој штотуку го започнал својот професионален или академски пат, барајќи совети и насоки од поiskusни поединци, со цел да ги постигне сопствените цели и да се развие во избраната област.



Некои од обврските на менторот се:



- Анализа на напредокот и резултатите од истражувањето на ученикот проследена со конструктивна повратна информација.
- Да даде препорака за приоритетите на професионалниот развој и да го помогне ученикот во поставувањето на цели.
- Да му помогне на ученикот да ги лоцира ресурсите и да го запознае со други лица кои би можеле да бидат од корист за неговата кариера.
- Да го мотивира ученикот да напише истражувачки труд и да го поднесе за објава во рецензирани списанија.
- Отворена комуникација со ученикот при решавање на предизвиците и пречките во професионалниот развој.

Кои квалитети треба да ги поседува еден добар ментор?

- Да дава конструктивен фидбек.
- Да покаже флексибилност во поглед на привремениот пристап.
- Да почитува разни гледишта и перспективи
- Да има познавање во одредената област
- Да поседува способност за емпатично слушање и рефлексивна реакција
- Да поврзува и споделува ресурси.
- Да помогне во поставувањето на граници и очекувања за професионалниот развој на клиентот.



MENTOR

Менторските техники вклучуваат различни методи и пристапи.

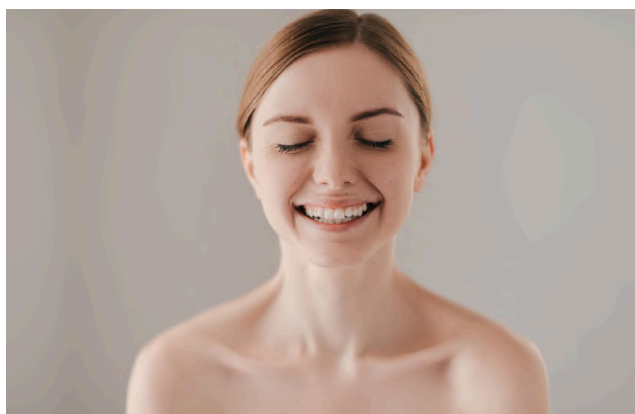
- Техника за познавање на сопствените ресурси.
- S.M.A.R.T. техника.
- Работа врз поставените цели заедно со менторот.
- Анализа на примери.
- Спроведување на вежби за поставување на цели.
- Менторски прашања.



Најважни аспекти во релацијата ментор - ученик:

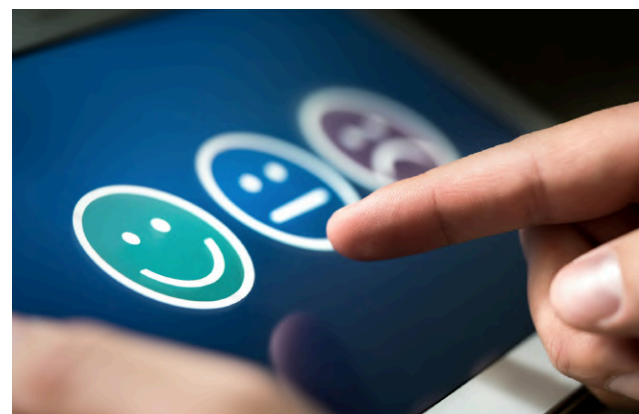
01

Отвореност и
искреност



02

Давање на фидбек



03

Соработка и
посветеност



04

Отвореност за
поддршка и помош



05

Вредноста на
долгорочните
релации



ИЗВОРИ:

- <https://humanly.pl/cele-szkoleniowe/>
- <https://pl.spot-the-difference.info/difference-between-learning-outcome>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/walidacja/>
- <https://szansa-power.frse.org.pl/wp-content/uploads/2019/12/Za%C5%82%C4%85cznik-nr-6-%E2%80%93-Warunki-i-praktyczne-wskaz%C3%B3wki-dotycz%C4%85ce-walidacji-efekt%C3%B3w-uczenia-si%C4%99.pdf>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Walidacja.pdf>
- <https://walidacja.ibe.edu.pl/metody/pl/stosowanie-metod>
- https://brjk.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0007/129157/narzedzia_KRK.pdf
- <https://szansa-power.frse.org.pl/walidacja/>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Jak-przygotowac-i-przeprowadzic-walidacje.pdf>
- <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/6750.pdf>
- https://issuu.com/frse/docs/ecvet_online/s/10866475
- <https://visme.co/blog/training-materials-templates/>
- <https://360learning.com/blog/in-house-training-materials/>
- <https://whatfix.com/blog/design-training-materials/>
- <https://mindness.pl/jak-napisac-oferte-prelekcji-do-firm/>
- <https://www.konfeo.com/pl/blog/jak-skonstruowac-dobra-oferte/>
- <https://www.rehau.com/pl-pl/szkolenie-online-dobra-oferta-2024>



ИЗВОРИ:

- <https://osrodek.intra.pl/dobra-oferta-szkoleniowa-to-dopiero-poczatek-krotkie-know-how-trenera-biznesu/>
- https://wykorzystajto.pl/702-sprzedaz-jak-sprzedawac-zdobywanie-pozyskanie-klientow_poznaj-4-wskazowki-o-ktorych-musisz-pamietac-piszac-oferte.html
- <https://arkadiuszhabrzyk.pl/branza-szkoleniowa-jak-pozyskiwac-kursantki-na-swoje-szkolenia-i-kursy/>
- <https://widzialni.pl/jezyk-korzysci-czym-jest-jak-wykorzystac-tworzac-tresci-na-strone/>
- <https://www.projektgamma.pl/strefa-wiedzy/artykuly/w-jaki-sposob-skutecznie-stosowac-jezyk-korzysci/>
- <https://onlinedegrees.sandiego.edu/create-employee-training-program/>
- https://www.nexto.pl/upload/virtualo/wolters_kluwer/069dc812dcfe6080e2568af9f0e7430285f36aa2/free/069dc812dcfe6080e2568af9f0e7430285f36aa2.pdf
- <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/39/id/831>
- <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/65/id/1248>
- <https://mentornow.pl/jaki-powinien-byc-mentor/>
- <https://mindthegraph.com/blog/pl/wazne-cechy-mentora/>
- <https://mentiway.com/cele-mentoringu-istota-techniki-i-przykladowe-cele-dla-mentees/>





Thank
YOU!

Финансиран од Европската Унија. Сепак, искажаните ставови и мислења се само на авторот(ите) и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската унија или Европската извршна агенција за образование и култура (EACEA). Ниту Европската Унија, ниту EACEA не можат да бидат одговорни за нив.

Сите резултати развиени како дел од проектот „LEARNING OUTCOMES in Adult Education” се достапни под отворени лиценци (CC BY-SA 4.0 DEED). Тие можат да се користат бесплатно и без ограничувања. Забрането е копирање или обработка на овие материјали во целост или делумно без согласност на авторот. Доколку се користат резултатите, неопходно е да се наведат изворот на финансирање и неговите автори.