



**Učebné osnovy pre pedagógov
dospelých**

**Podpora efektívnosti
vzdelávania
dospelých**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OBSAH

Zameranie učebných osnov	1
Pozadie.....	2
Použitie učebného plánu a vhodných cieľových skupín	3
Všeobecný rámec učiva	4
Výsledky vzdelávania	5
Hodnotenie výsledkov vzdelávania	6
Vzdelávací proces	7
Základné princípy vedenia kurzu	8, 9, 10
Výučbová skupina	11
O projekte	12
Stručný prehľad procesu tvorby učebného plánu	13

Prílohy

- Príloha 1 Tréningový program pre Slovensko (dostupný len v angličtine)
- Príloha 2 Tréningový program pre Estónsko (dostupný len v angličtine)
- Príloha 3 Tréningový program pre Litvu (dostupný len v angličtine)

Zameranie učebných osnov

Podstatou vývoja tohto učebného plánu bola myšlienka podporiť pedagógov dospelých pri zvyšovaní efektívnosti vzdelávania dospelých študentov, najmä tých, ktorých prístup k učeniu je rezervovanejší a odborná spôsobilosť nižšia. Pod pedagogickými pracovníkmi pre dospelých v tomto dokumente rozumieme výchovných školiteľov a učiteľov, ktorí sa venujú učiacim sa dospelým, napríklad učiteľov gymnázií/stredných škôl pre dospelých (tzv. školy druhej šance) a odborných škôl alebo výchovných školiteľov zaoberajúcich sa nezamestnanými ľuďmi.

Učebné osnovy boli vypracované počas projektu strategickej spolupráce Erasmus+ „Efektívita vzdelávania a odbornej prípravy dospelých“. Prečítajte si viac na strane 12.

Koncept osnov je podčiarknutý prístupom, že efektívnosť učenia možno zvýšiť primárne prostredníctvom zamerania sa na samotného študenta. Učebné osnovy sa zameriavajú na zvyšovanie vedomostí a zručností pedagógov dospelých tak, aby na základe školení navrhli a viedli kurz vo svojom odbore zameraný priamo na študentov. Druhý základný prístup spočíva v navrhovaní vzdelávacieho procesu s prihliadnutím na moderné poznatky o učení – učebné osnovy zdôrazňujú model 4C a tzv. Model „Six Trumps“ od Sharon Bowmanovej. Preto sa učebné osnovy zameriavajú na zvyšovanie vedomostí a zručností pedagógov dospelých s cieľom navrhnuť proces učenia, ktorý podporuje efektívne učenie.

Prostredníctvom týchto prístupov sa učebné osnovy zameriavajú aj na podporu pedagógov dospelých, ktorí následne poskytujú nadobudnuté užitočné informácie a podporu nižšie vzdelaným a/alebo nedostatočne kvalifikovaným dospelým. Pod pojmom dospelí s nízkym vzdelaním rozumieme dospelých jedincov so základným alebo nižším stredoškolským vzdelaním, teda aj dospelých, ktorých vzdelanie bolo z rozličných dôvodov narušené. Dospelými s nízkou kvalifikáciou rozumieme tých dospelých jedincov, ktorých zručnosti sú zastarané, t.z. tých, ktorí sa nezúčastnili alebo sa len zriedkavo zúčastňovali na ďalšom vzdelávaní s cieľom rozvíjať svoje vedomosti a zručnosti v súvislosti s ich pracovným zameraním a/alebo spoločenskými rolami (napr. člen spoločnosti, člen komunity, rodič, dobrovoľník, člen združenia, zväzu atď.).

Prečo potrebujeme tento učebný plán?

Pozadie

Celoživotné vzdelávanie nepredstavuje žiaden nový pojem ani nový fenomén. Aj keď sa štatistiky účasti na celoživotnom vzdelávaní (CŽV) medzi členskými štátmi Európskej únie líšia, bez ďalšieho vzdelávania nie je možné čeliť moderným výzvam našej práce a každodenného života, ktoré sú zakotvené v zmenách nášho prostredia, spojených s ekonomikou a sociálnym blahobytom.

Rastúca tendencia dospelých učiacich sa zúčastňovať sa ďalšieho vzdelávania ako v súčasnosti tak aj v budúcnosti zanechá značný vplyv na klasické formálne vzdelávanie. Stále viac dospelých sa bude zúčastňovať aktivít zameraných na poskytnutie vyššieho vzdelania a odbornosti. To následne zmení úlohu pedagóga vo formálnom vzdelávaní.

1

Je potrebné podporovať učiteľov tak, aby zmenili svoje myslenie od bezpečného a bežného prístupu zameraného na učiteľa k prístupu, ktorý je zameraný na žiaka. Rovnako dôležité je implementovať postupy modernej metodiky. Preto sa náš projekt zameril na podporu učiteľov, ktorí sa v súčasnosti čoraz viac stretávajú s prácou s dospelými.

Hoci je aktuálna tendencia, kedy si stále viac a viac dospelých študujúcich nachádza cestu k CŽV povzbudzujúca, vyvstáva tu paradox. Tendencia ukazuje, že dospelí, ktorí sú vzdelanejší a aj sa viac zapájajú do celoživotného vzdelávania, logicky štatistiky zvyšujú. Čo však dospelí jedinci, ktorí nie sú zapojení do CŽV? V sektore vzdelávania a odbornej kvalifikácie chceme veriť, že dospelí učitelia sa majú silnú motiváciu, sú aktívni a vo svojom učení sa riadia sami. Nie vždy je to tak. Mnohé krajiny Európskej únie sú konfrontované so situáciou, kde dospelí jedinci s nízkym vzdelaním a/alebo s nízkou kvalifikáciou preukazujú nízku mieru účasti na CŽV a samotná krivka účasti rastie len veľmi pomaly. Čo sa teda stane, keď do školiacich miestností a/alebo tried vstúpia dospelí študenti, ktorí nie sú tak motivovaní a ktorých učenie a sociálne zručnosti nie sú také silné, alebo dokonca neveria, že učenie sa v dospelosti by mohlo poskytnúť šance na zmenu.

2

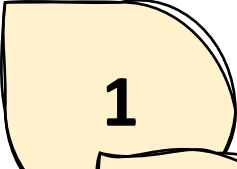
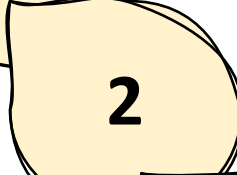
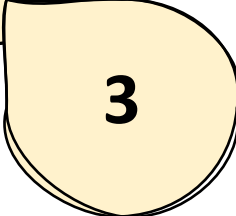
Učebný plán dáva do centra pozornosti samotného žiaka a s tým spojené moderné prístupy k vzdelávaniu dospelých s cieľom podporiť pedagógov dospelých v poskytovaní efektívneho vzdelávania.

2

Použitie učebného plánu a vhodných cieľových skupín

Učebný plán opisuje celkový rámec vrátane výsledkov vzdelávania, základných princípov, procesu učenia, domácich úloh a hodnotenia. Nájdete tu aj školiace programy pre pilotné kurzy realizované v Estónsku, Lotyšsku a na Slovensku. Vzdelávacie programy sa môžu mierne líšiť, nakoľko každá partnerská krajina má trochu iné kompetencie a zároveň školiace programy zohľadňujú potreby cieľových skupín.

Učebné osnovy je možné použiť na:

-  **Objednávku kurzu kontinuálneho vzdelávania pre pedagógov/lektorov dospelých napr. pre učiteľov gymnázií a odborných škôl poskytujúcich celoživotné vzdelávanie pod záštitou samotných škôl alebo podporované vládou (napr. ministerstvom školstva)**
-  **Objednávku kurzu kontinuálneho vzdelávania pre školiteľov v oblasti vzdelávania a/alebo špecialistov služieb v oblasti rozvoja zamestnanosti a/alebo sociálnych pracovníkov, ktorí podporujú dospelých s nízkym vzdelaním a/alebo s nízkou kvalifikáciou**
-  **Načerpanie inšpirácie slúžiacej na navrhovanie učebných osnov s podobným cieľom**

Poznámka: Tento učebný plán je vhodný pre začínajúcich andragógov/pedagógov pre dospelých/ a pre tých, ktorých hlavnou náplňou práce je byť vzdelávacím lektorom, ako aj pre skúsených pedagógov pre dospelých.

Všeobecný rámec učiva

Cieľom učebného plánu je podporiť pedagógov dospelých pri zvyšovaní efektívnosti učenia sa svojich študentov prispôbením ich výučby prístupu zameraného na študenta.

Cieľová skupina:

- Učitelia, ktorí sa venujú dospelým, napr. učitelia gymnázií/stredných škôl pre dospelých (tzv. školy druhej šance) a odborných škôl
- Vzdelávací školitelia, ktorí podporujú dospelých s nízkym vzdelaním a/alebo s nízkou kvalifikáciou
- Iní špecialisti (napr. špecialisti služieb zamestnanosti, sociálni pracovníci), ktorí podporujú dospelých s nízkym vzdelaním a/alebo nízkou kvalifikáciou

Optimálny počet účastníkov

- 10 – 15 osôb v jednej skupine

Dĺžka trvania *(pozri tiež prílohu Proces učenia, strana 7)*

- Celkovo 24 akademických hodín (1 akademická hodina = 45 minút) rozdelených do šiestich dní

Výsledky vzdelávania

1. Definuje (formuluje) výsledky vzdelávania a berie do úvahy ich dôležitosť v procese učenia.
2. Na základe výsledkov vzdelávania pripraví jasne stanovený akčný plán. ***Vie, ako používať rôzne predpripravené metódy tak, aby sa dozvedel viac o dospelých učiacich sa v skupinách.**
3. Rozumie základným pojmom v metodológii vzdelávania dospelých, úlohe učiteľa a pozná súčasný prístup k učeniu. Vie, ako motivovať študentov.
4. Rozumie psychologickým prekážkam pri učení, ťažkostiam študentov v dôsledku nízkej úrovne vzdelania či sociálneho zaradenia a vie, ako ich študentom pomôcť prekonať. Poskytuje žiakom spätnú väzbu nekritickým spôsobom.
5. Dokáže si vybrať a použiť niekoľko metód a nástrojov školenia na dosiahnutie cieľov školenia a zároveň zanechať v študentoch silný zážitok. ***Pozná metódy získavania spätnej väzby od tréningovej skupiny.**
6. Pozná fázy skupinovej dynamiky, chápe dôležitosť skupinovej dynamiky v tréningovom procese. ***Plánuje aktivity tréningového programu (na základe učebného plánu) na riadenie skupinového procesu.**
7. ***Rozumie hodnotiacim modelom vzdelávania, ktoré slúžia na analýzu efektívnosti učenia. Výsledok analýzy spätnej väzby odráža aktivity školiteľa počas samotného tréningu a zároveň definuje potreby zlepšenia.**
8. Chápe potrebu spätnej analýzy vlastného vzdelávania, nakoľko podporuje profesijný rozvoj u iných pedagógov a používa vhodné metódy sebaanalýzy.

Návrh

*Časti označené žltou farbou predstavujú nepovinné vzdelávacie výstupy, ktorými plánujeme rozšíriť učebný plán.

Hodnotenie výsledkov vzdelávania

Hodnotenie je založené na praktickom výstupe, ktorý odovzdáva každý účastník individuálne a za ktorý dostane osobnú spätnú väzbu, ako od školiteľov tak od ostatných členov skupiny.

Prepojenie s výsledkami
vzdelávania

Podľa druhého vzdelávacieho výsledku musia účastníci školenia zostaviť vlastný výučbový plán. Vzdelávacie výsledky (VV) 1 a 3-7 podporujú vypracovanie plánu na vyučovacej hodine. Vzdelávacie výsledky pod č. 8 sa nehodnotia priamo, ale samotný proces učenia a zvolené metódy podporujú sebaanalýzu počas celého vzdelávacieho procesu.

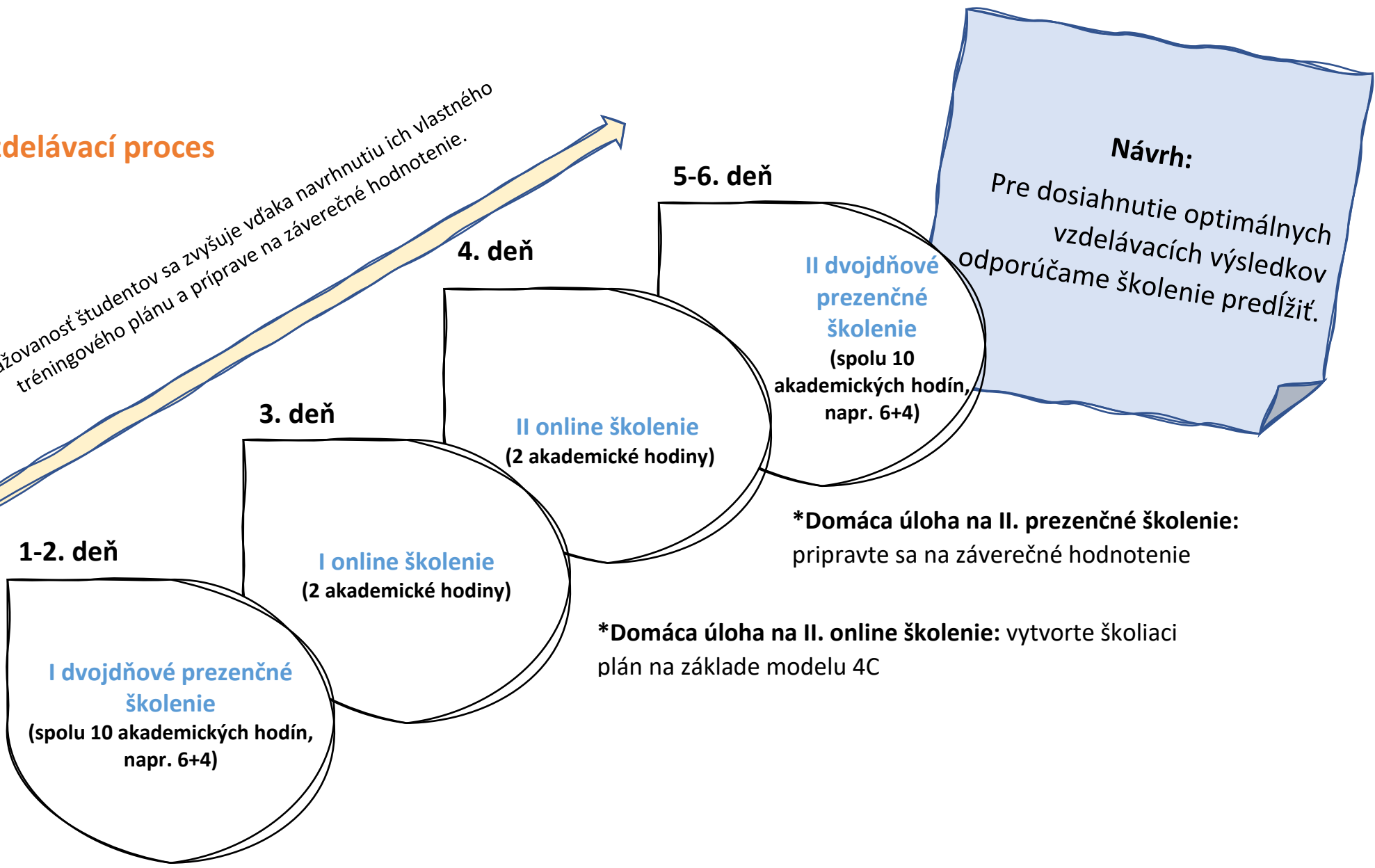
Prezentácia

Na začiatku školenia je dôležité prediskutovať a dohodnúť sa s účastníkmi na kritériách hodnotenia praktickej práce. Poskytovatelia vzdelania pre dospelých sa musia uistiť, že sa pripájajú k VV (1, 3-7).

Účastníci môžu použiť rôzne spôsoby prezentácie. Ako príklad uvidíme testovanie, kde estónski študenti prezentovali len jednu časť z ich plánu na vyučovacej hodine, ku ktorej následne od školiacej sa skupiny a samotných pedagógov dostali najprv ústnu spätnú väzbu a potom aj písomnú spätnú väzbu na neskoršiu analýzu. Lotyšskí pedagógovia použili podobný spôsob, avšak prezentácie študentov nahrali na video, poslali im ich na neskoršiu analýzu a poskytli ústnu spätnú väzbu. To umožnilo študentom ešte podrobnejšie rozanalyzovať ich výkon v pozícií pedagógov pre dospelých.

Vzdelávací proces

Angažovanosť študentov sa zvyšuje vďaka navrhnutiu ich vlastného tréningového plánu a príprave na záverečné hodnotenie.



*Príprava: dotazník k téme sebahodnotenia, otázky ohľadom očakávania študentov a ich potrieb, študijný materiál



Celková trvanie programu je v dĺžke 2 - 2,5 mesiaca. Dlhšie obdobie poskytuje účastníkom čas na vypracovanie svojich školiacich učebných plánov. Návrh: Ak je to potrebné, na základe požiadaviek skupiny môže byť priebeh školenia omnoho kratší a zároveň

Základné princípy vedenia kurzu

Učebný plán sa riadi **modelom 4C**, **konceptom Six Trumps** od Sharon Bowmaovej¹ a **Kolbovým cyklom** zážitkového učenia.

C – Prepojenia /z angl. originálu - Connections/

Túžba učiť sa – znamená spájať sa zmysluplným spôsobom s fyzickým prostredím a všetkým čo sa v ňom nachádza, vrátane ostatných prítomných študentov – je vrodená ľudskému mozgu.

C – Koncepty /z angl. originálu - Concepts/

Keď sa váš mozog ponorí do učenia, zhromažďuje informácie tými najrôznejšími spôsobmi: pozorovaním, počúvaním, robením, metódou pokus-omyl dovtedy, kým si postupne nevytvorí mentálne a fyzické vzorce, ktoré sa premietnu do poznania, emócií a fyzického konania.

C - Konkrétna prax /z angl. originálu - Concrete practice/

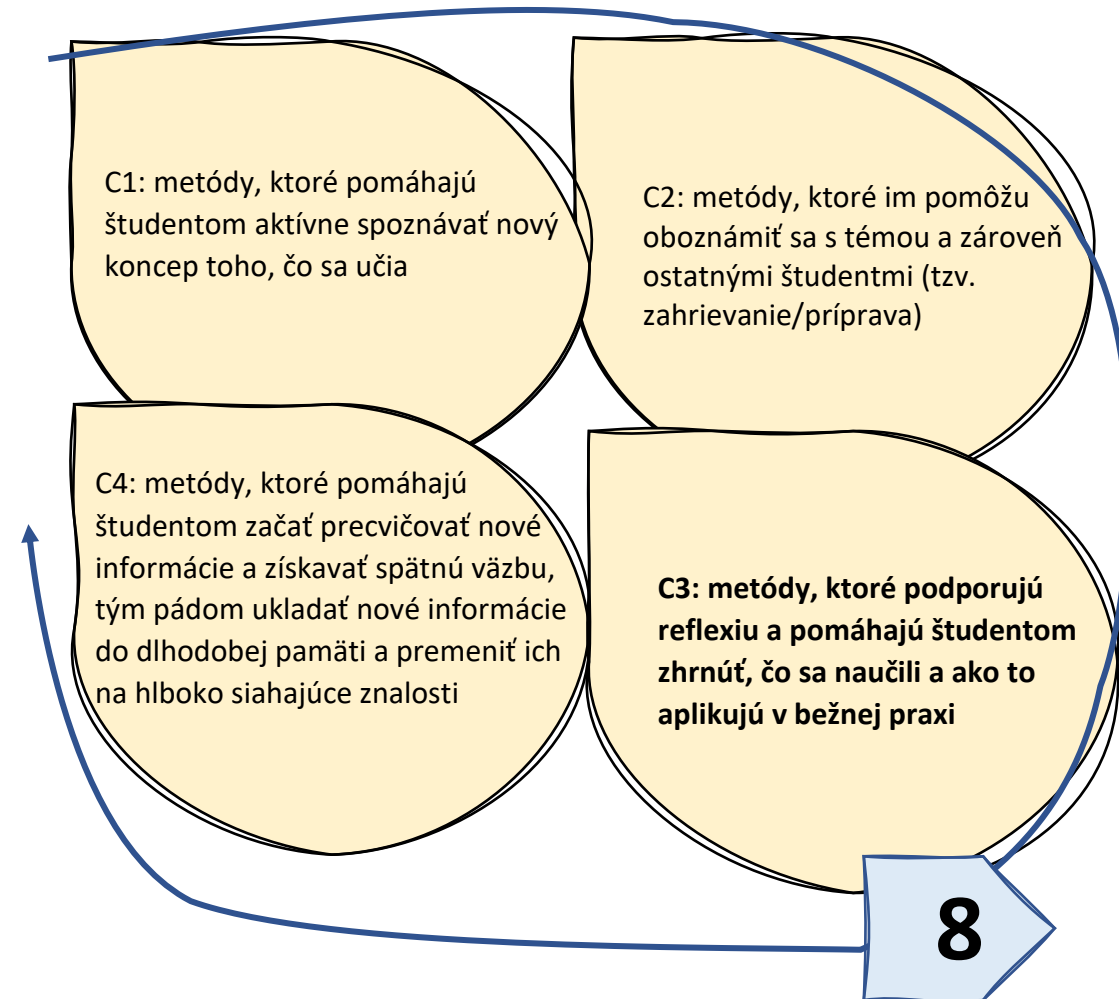
Tento krok ide ruka v ruku s tým predchádzajúcim. Keď mozog zaznamená nové informácie, okamžite začne s ich aplikovaním do fyzického sveta a to metódou pokus-omyl.

C – Závery /z angl. originálu - Conclusions/

Počas celého procesu učenia mozog hodnotí, čo sa naučil a ako môže nové poznatky využiť v reálnom živote. Novonadobudnuté poznatky sa implementujú do už existujúcich poznání a následne sa vybudujú nové kognitívne, emocionálne a fyzické vzorce.

¹ <https://www.bowperson.com/>

Podľa modelu 4C potrebujú dospelí študenti v rôznych fázach učenia využívať rozličné metódy:



Koncept 6 tromfov /z angl. originálu The Six Trumps Concept/ od Bowmanovej pomáha pri výbere metód mozgu ľahko prijateľných a to podľa nasledovných šiestich princípov:

Pohyb tromfne sedenie.

Rozprávanie prevažuje nad pasívnym počúvaním.



Obrazové podnety vyhrávajú nad slovami.

Písanie predčí čítanie.

Kratšie formy tromfnú tie dlhšie.

Rôznorodosť víťazí nad rovnakým.

Prezrite si súpravu nástrojov vyvinutú počas projektu, kde nájdete vhodné metódy na dodržiavanie týchto základných princípov...

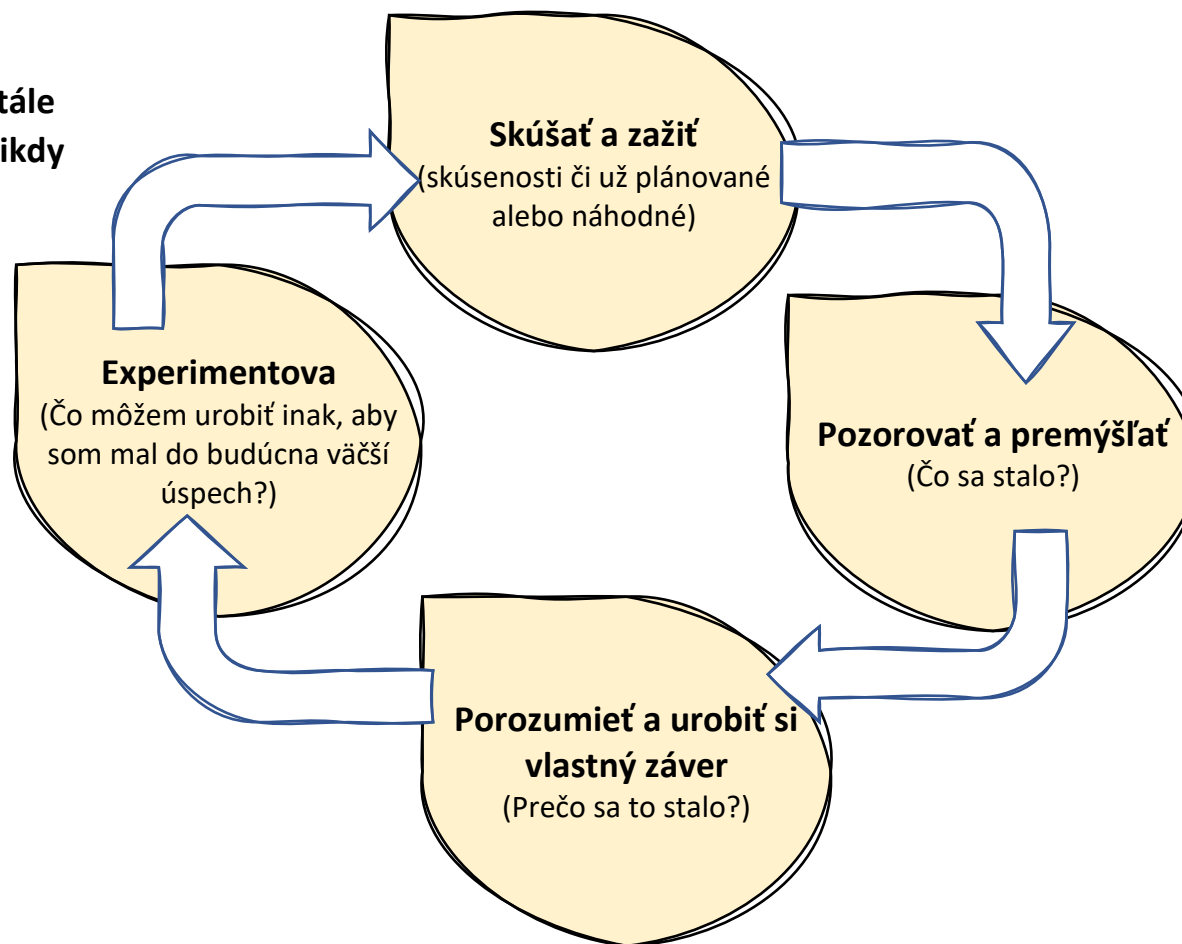
[Kliknite tu.](#) (ENG)

[Kliknite tu.](#) (SVK)

Pojem zážitkové učenie sa vzťahuje na veľmi špecifickú formu učenia, ktorá je načrtnutá v práci Davida Kolba a najlepšie znázornená v diagrame Kolbovho cyklu zážitkového učenia. Je to štvorstupňový proces, ktorý ponúka potenciál učiť sa z akejkoľvek skúsenosti – plánovanej alebo náhodnej – ktorá sa nám stane. Reflexia je všeobecne uznávaná ako jeden z najúčinnějších spôsobov, ako sa dospelí učia. Reflexia je aktívny proces, v ktorom sa učíte prostredníctvom skúmania vychádzajúceho z vašej vlastnej praxe a vašich skúseností.

... a cyklus učenia neustále pokračuje = učenie je nikdy nekončiaci proces!

Vyskúšať si učenie v iných podobných situáciách – komunikácia, skupinová práca, riešenie problémov a rozhodovanie, riešenie konfliktov, zvládanie stresu atď.



Reflexia je praktický nástroj, ktorý študentovi poskytuje príležitosť pochopiť svoje skúsenosti, myšlienky a pocity.

Príklady toho, nad čím sa môžete zamýšľať:

Čo sa stalo, vrátane vášho stanoviska a stanoviska ostatných?

Prečo bol daný incident dôležitý a ako ste sa cítili?

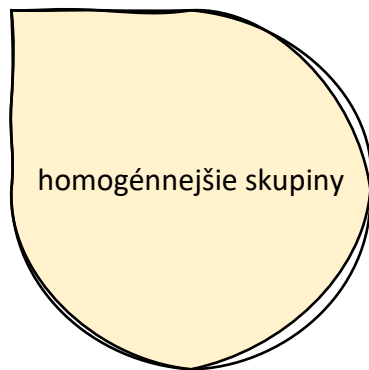
Aké pozitíva/negatíva daná situácia priniesla?

Z úvah sa snažím pochopiť, prečo sa to stalo. Analýza správania a pocitov s cieľom rozvíjať nápady, ktoré možno v budúcnosti aplikovať na podobné situácie tak, aby viedli k úspešnejšiemu správaniu.

Výučbová skupina

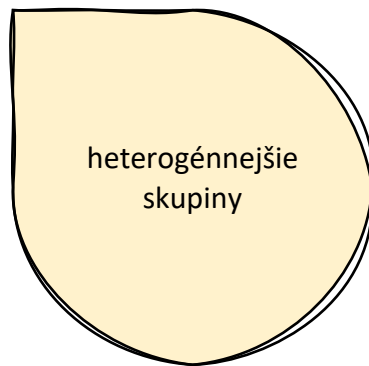
Keďže cieľová skupina tohto učebného plánu môže mať široké rozpätie, skupiny môžu byť homogénnejšie alebo heterogénnejšie.

Aspekty, ktoré je potrebné vziať do úvahy pri práci so skupinami založenými v jednej organizácii na ich pracovisku:



- Udržiavanie sústredenia účastníkov na učenie si vyžaduje zvýšenú pozornosť zo strany pedagógov dospelých. Pre účastníkov je ľahké vzdať sa prestávok pri riešení niektorých problémoch súvisiacich s prácou, zároveň to však poháňa ich zameranie na proces učenia.
- Témy, aspekty a podnety na zamyslenie sú predložené skupine pedagógov dospelých v tej istej organizácii – čo zvyšuje pravdepodobnosť, že tieto nové poznatky a postupy začnú aj kolektívne využívať. Účastníci majú na svojom pracovisku vždy poverenú osobu, ktorá téme rozumie a je pripravená o nej diskutovať.
- Manažment sa môže priamo zapojiť (možno aj podieľať) na podpore toho, aby sa výsledky vzdelávania stali súčasťou každodennej praxe.

Aspekty, ktoré je potrebné vziať do úvahy pri práci s otvorenými skupinami mimo ich každodenného prostredia:



- Podnety a témy na počiatočné oboznámenie sa si vyžadujú viac času a zvýšenú pozornosť – dôležité je vzájomné spoznávanie sa a prispôsobenie kontextu vzdelávania ich pracovnému prostrediu.
- Skupinové a otvorené diskusie sú rozmanitejšie, rôzne kontexty vyučovania dodávajú skupine určitú pridanú hodnotu, rozširujú chápanie vzájomnej práce a výziev.
- Učenie sa mimo bežného pracovného prostredia tiež pomáha oslobodiť myseľ a byť otvorenejší osvojeniu si nových poznatkov a praxe.

O projekte

V období rokov 2019 - 2022 prebiehal projekt „Efektívnosť vzdelávania a odbornej prípravy dospelých“ (EFFECT).

Štyri vzdelávacie spoločnosti z Estónska (OÜ Kasvulava a OÜ Loome, DevelopDesign®), Litvy (Spring Valley) a Slovenska (topcoach) začali spoločne vytvárať učebné osnovy a súbor nástrojov pre pedagógov dospelých ako výsledok projektu strategickej spolupráce Erasmus+, ktorého cieľom bolo prispieť k riešeniu problémov dospelých učiacich sa, ktorí majú nízke vzdelanie alebo zastarané zručnosti. Partneri projektu zdieľajú spoločný názor, že efektívnosť učenia sa môže zvýšiť prístupom zameraným na žiaka v procese učenia.

Hlavným cieľom projektu bolo povzbudiť učiteľov v školách, aby zvýšili efektívnosť vzdelávacieho procesu prispôbením vyučovacích prístupov zameraním sa na žiaka.

Koordinátor: OÜ Kasvulava (Estónsko)

Trvanie: september 2019 – apríl 2022

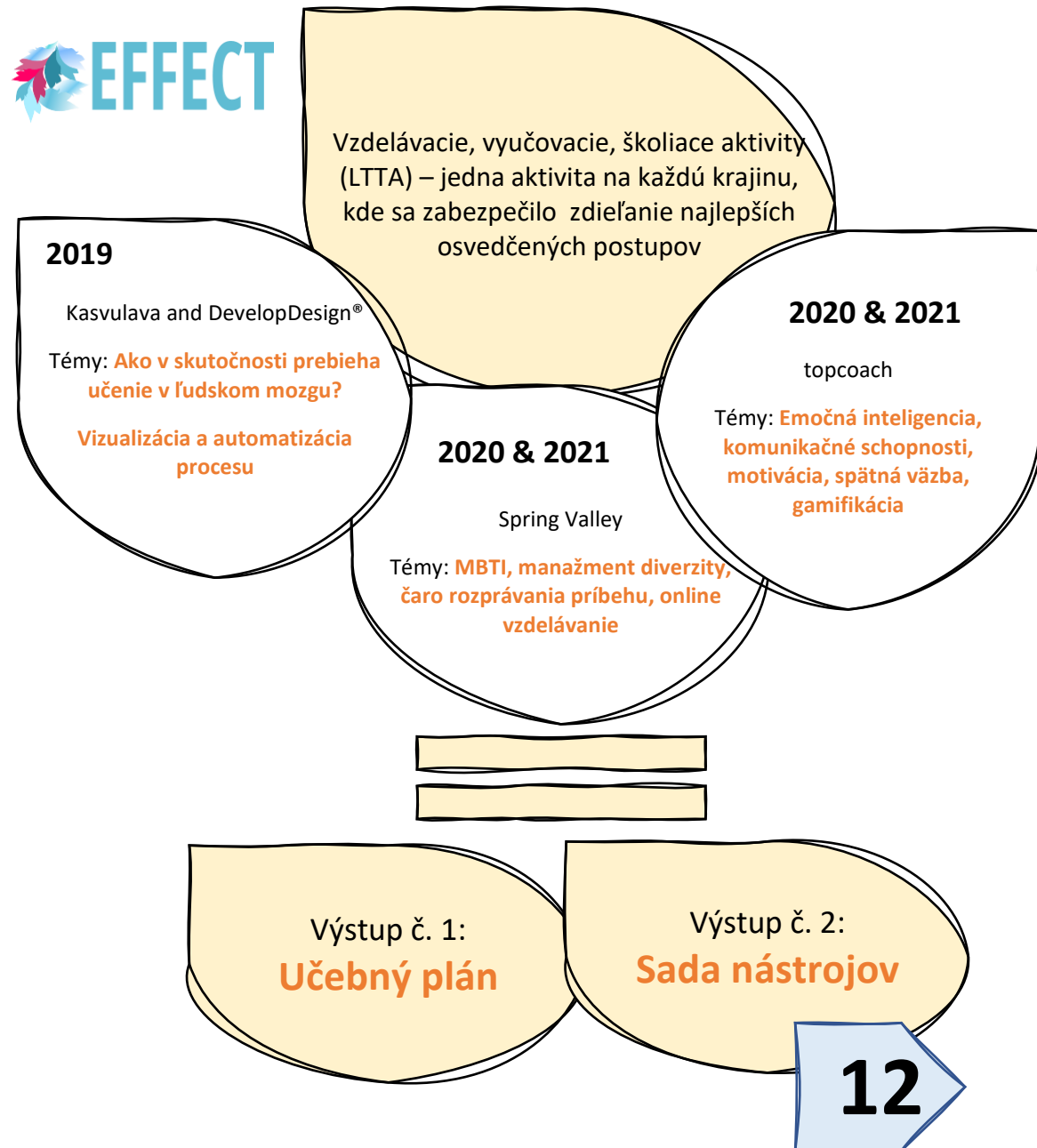
Spolufinancované programom Erasmus+ a Európskym sociálnym fondom.

[Naše výsledky nájdete na platforme výsledkov projektu Erasmus+.](https://kasvulava.ee/en/projects/)

Prečítajte si viac o projekte:

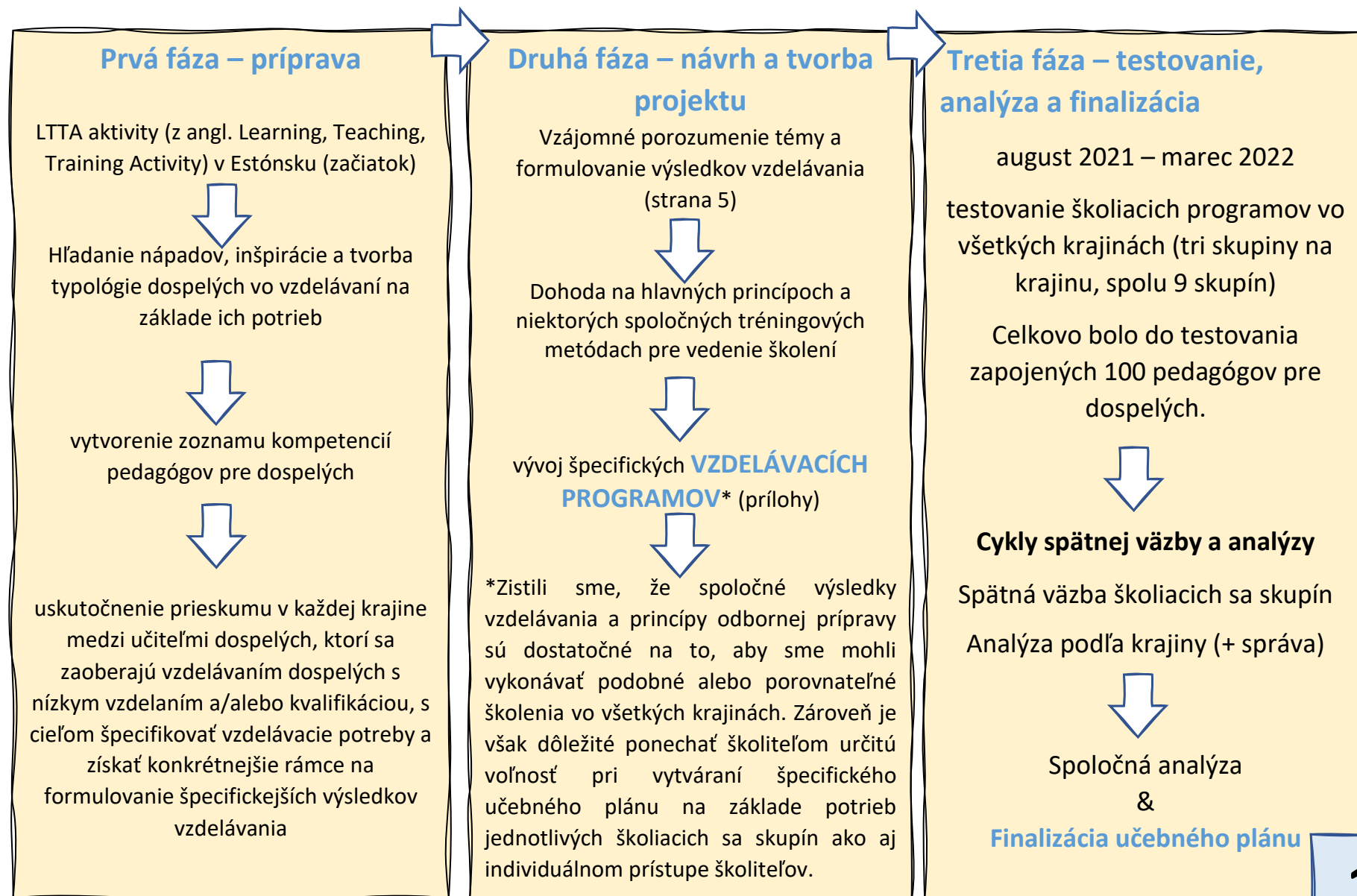
<https://kasvulava.ee/en/projects/>

Stručný prehľad vývoja projektu



Stručný prehľad procesu tvorby učebného plánu

Leader Vedenie projektu: OÜ Loom (Estónsko)



Prílohy

Príloha 1 Tréningový program pre Slovensko (dostupný len v angličtine)

Pre-Work Before I Session (work that you plan to ask learners to do before the training if any):

1. Please, describe your expectations of the training, but also difficulties and challenges you use to have during all phases of training process you would like to solve during this training. (There will be used parking method).
2. Assess yourself on a scale from 0 to 10 how strong you feel about the topic myself as a teacher of low-skilled adult learners?
3. A wheel of learning – trainers will get a wheel to provide their level of skills related to being a trainer of low-skilled adult learners. The wheel will consist of items =learning outcomes. This tool is known in coaching as a Wheel of Life.

First and second day (in a row)

First day (6 x 45 minutes)

Time/ duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
180 minutes	Definition/Formulation of the learning outcome and understanding the difference between learning outcome and learning objective Introduction: Warm-up Theory: 1. Definition of learning outcome, learning objective 2. Differences between learning outcome and learning objective	Introduction: Warm-up=Q&A Theory: 1. Definition of learning outcome, learning objective=Lecture; Discussion 2. Differences between learning outcome and learning objective=Lecture; Discussion 3. Components of measurable learning outcome=Lecture; Discussion 4. ABCD Structure of a Learning Outcome=Lecture; Discussion	1.	- Trainers Material - Participant's Handbook - Set of exercises

	<p>3. Components of measurable learning outcome</p> <p>4. ABCD Structure of a Learning Outcome</p> <p>5. Outcome Writing – The 3 Ms</p> <p>6. Bloom's revised taxonomy, the wheel</p> <p>Exercise:</p> <p>1. Training competencies exercise</p> <p>2. Definition of learning outcome exercise (per participant)</p> <p>3. Definition of learning outcome exercise (per group)</p> <p>4. Best practice about how to define learning outcomes while training low-skilled adults</p>	<p>5. Outcome Writing – The 3 Ms=Lecture; Discussion</p> <p>6. Bloom's revised taxonomy, the wheel=Lecture; Discussion</p> <p>Exercise:</p> <p>1. Training competencies exercise=Individual work; Discussion</p> <p>2. Definition of learning outcome exercise (per participant) =Individual work; Discussion</p> <p>3. Definition of learning outcome exercise (per group) =Brainstorming; Group work</p> <p>4. Best practice about how to define learning outcomes while training low-skilled adults=Discussion</p>		
90 minutes	<p>Driving plan based on the curriculum and Classroom Management checklist.</p> <p>Theory:</p> <p>1. What is Training plan and how to make it</p> <p>2. Examples of Training plan</p> <p>3. What is and Classroom management checklist and why we use it</p> <p>4. Elements of effective Classroom management checklist</p> <p>Exercise:</p> <p>1. Training plan design</p> <p>2. Design of Classroom checklist of this course</p>	<p>Theory:</p> <p>1. What is Training plan and how to make it=Lecture</p> <p>2. Examples of Training plan=Lecture; Discussion</p> <p>3. What is and Classroom management checklist and why we use it=Lecture</p> <p>4. Elements of effective Classroom management checklist=Q&A; Lecture</p> <p>Exercise:</p> <p>1. Training plan design=Group work; Discussion</p> <p>2. Design of Classroom checklist of this course= Group work; Discussion</p>	2.	<p>- Trainers Material</p> <p>- Participant's Handbook</p> <p>- Set of exercises</p>

	3. Case study about the Driving plan based on the curriculum and Classroom Management checklist while working with low-skilled adults	Case study about the Driving plan based on the curriculum and Classroom Management checklist while working with low-skilled adults=Group work; Discussion		
--	---	---	--	--

Second day (4 x 45 minutes)

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
90 minutes	Understand the target group of students. Theory: 1. Why to know your target group 2. Questions to ask to understand your learners 3. Methods to use to analyze your target audience 4. Target group persona Exercise: 1. Design and presentation of target group persona-low-skilled adults	Theory: 1. Why to know your target group=Lecture; Discussion 2. Questions to ask to understand your learners=Lecture; Discussion 3. Methods to use to analyze your target audience=Lecture; Discussion 4. Target group persona= Lecture; Q&A Exercise: 1. Design and presentation of target group persona-low-skilled adults = Visualization; Group work; Discussion	2.	- Trainers Material - Participant's Handbook - Set of exercises
90 minutes	Group dynamics. Theory: 1. Importance of group dynamics in training process 2. 5 stages of group development	Theory: 1. Importance of group dynamics in training process= Lecture; Discussion 2. 5 stages of group development=Lecture; Q&A	6.	- Trainers Material - Participant's Handbook - Set of exercises

	3. Explanation of different models of group dynamic Exercises: 1. Case study of group dynamics in relation to low-skilled adults	3. Explanation of different models of group dynamic Lecture; Discussion Exercises: 1. Case study of group dynamics low-skilled adults=Group work; Discussion		
<p>Description of homework</p> <p>Reflection about the course so far.</p> <p>Please, write in a couple of sentences what have you learnt. You can reflect to questions below:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Which three points did you learn during these sessions? • What has been the AHA moment(s) for you? 				

First Online session (2 x 45 minutes), approx. 10 days after 1. session

Main goal of the online session: We will focus on Motivation of the adult learners

Short description of the online session

Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Online tools will be used
Adult learning and the motivation of adult learners. (3.)	<p>Adult learning and the motivation of adult learners.</p> <p>Theory:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Knowles' theory related to the motivation of adult learning 2. 6 motivation factors for participating in adult learning 3. How the characteristics of learners' influence teaching strategies 4. Specification about low-skilled adult learners <p>Exercise:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tips to motivate adult learners. Including gamification, storytelling, and analogies. 	<p>There will be used pulls and groups.</p> <p>Pulls in case there will be Q&A.</p> <p>In groups (zoom) people will work on the practical exercise.</p>

	2. Specification about low-skilled adult learners – SWOT analysis exercise.	
--	---	--

Second Online session (2 x 45 minutes), approx. 10 before 2. session

Main goal of the online session: We will focus on the feedback given to adult learners

Short description of the online session

Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Online tools will be used
Barriers to learn and how to correctly provide the feedback. (4.)	Adult learning and the motivation of adult learners. Theory: 1. Feedbacking via the sandwich method 2. Why criticism hurts – David Rock’s SCARF model 3. Feedback styles: The brain – based model of feedback; Giving positive feedback; New hamburger feedback method Exercise: 1. Exercise of KIM SCOTT’s „Radical candor“method.	There will be used pulls and groups. Pulls in case there will be Q&A. In groups (zoom) people will work on the practical exercise.

Pre-work (work that you plan to ask learners to do before the training if any): NA.

Third and fourth day (in a row)

Third day (6x 45 min)

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
180 minutes	Powerful training methods and tools. Theory:	Theory:	5.	- Trainers Material

	<p>1. Training methods and tools</p> <p>2. Understanding of suitable selection of training methods or tool according to environments (offline, online) and target group-low-skilled adults</p> <p>3. Definition of Expositive methods; application methods and collaborative methods</p> <p>4. Explanation of the most effective and powerful offline and online training methods and tools (e.g.: Case study; Game based training; Role play, Lecture, etc.)</p> <p>Exercise:</p> <p>1. Practice of the learning methods and techniques, each group will choose one method and will demonstrate it (with relation to our target group)</p>	<p>1. Training methods and tools Lecture; Discussion</p> <p>2. Understanding of suitable selection of training methods or tool according to environments (offline, online) and target group- low-skilled adults =Lecture</p> <p>3. Definition of Expositive methods; application methods and collaborative methods=Lecture; Case study</p> <p>4. Explanation of the most effective and powerful offline and online training methods and tools (e.g.: Case study; Game based training; Role play, Lecture, etc.) =Lecture; Discussion</p> <p>Exercise:</p> <p>1. Practice of the learning methods and techniques, each group will choose one method and will demonstrate it (with relation to our target group) =Group work; Discussion</p>		<p>- Participant's Handbook</p> <p>- Set of exercises</p>
45 minutes	<p>Learning evaluation.</p> <p>Theory:</p> <p>1. Why to provide evaluation of learning process</p> <p>2. 4 aspects of evaluation</p> <p>3. Types of evaluation</p> <p>4. Strategies for evaluation of teaching effectiveness</p> <p>Exercise:</p>	<p>Theory:</p> <p>1. Why to provide evaluation of learning process=Q&A; Lecture</p> <p>2. 4 aspects of evaluation=Lecture</p> <p>3. Types of evaluation=Lecture; Discussion</p> <p>4. Strategies for evaluation of teaching effectiveness=Lecture; Case study</p> <p>Exercise:</p>	7.	<p>- Trainers Material</p> <p>- Participant's Handbook</p> <p>- Set of exercises</p>

	1. Practical training of different types of evaluation of the learning process	1. Practical training of different types of evaluation of the learning process=Group work; Discussion		
45 minutes	<p>Lecturer's self-analysis.</p> <p>Theory:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Importance of group teacher's self-analysis 2. Types of self-analysis 3. Selection of the suitable self-analysis tool 4. Professional development of the lecturer 5. Specification for trainers' development while working with low-skilled adults <p>Exercises:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guide and instruction for self-analysis as a lecturer 	<p>Lecturer's self-analysis.</p> <p>Theory:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Importance of group teacher's self-analysis = Lecture, Discussion 2. Types of self-analyses = Lecture 3. Selection of the suitable self-analysis tool=Q&A; Lecture 4. Professional development of the lecturer=Discussion; Lecture 5. Specification for trainers' development while working with low-skilled adults=Discussion; Lecture <p>Exercises:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guide and instruction for self-analysis as a lecturer=Individual work; Discussion 	8.	<ul style="list-style-type: none"> - Trainers Material - Participant's Handbook - Set of exercises

Fourth day (4 x 45 minutes)

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
100 minutes		Creation of participants' own training plan.	All	<ul style="list-style-type: none"> - Trainers Material - Participant's Handbook
50 minutes		Presentation of all training plans.	All	

40 minutes	Feedback on all training plans.		
------------	---------------------------------	--	--

Description of assessment

Assessment is based on three sources:
1. Learners' self-assessment: at the beginning every learner defines his/her objectives in relation to the curriculum's learning outcomes. At the end of the course, they assess whether these objectives were achieved or not.
1. Peers feedback: for final assessment learners prepare their own lesson driving plan and will get feedback for that from peers
1. Trainer's feedback: at the beginning of the training program learners participate in the co-creation process together with trainers to create the criteria for evaluation of the lesson driving plan. Trainers give feedback to the training plan that learners have created.
Comments and remarks about assessment: Final Assessment
<ol style="list-style-type: none"> 1. We will ask trainers if their expectations from the training were met or not, (compare with pre-work 1.). 2. We will ask trainers again to evaluate themselves after the training, (compare with pre-work 2.). 3. We will ask trainers again to assess the wheel, (compare with pre-work 3.). 4. They will have a quiz to fill related to all outcomes covered during the training. 5. There will be evaluation questionnaires provided.

Príloha 2 Tréningový program pre Estónsko (dostupné len v angličtine)

Pre-work before 1 session

- Questionnaire for self-assessment
- Also asking about learners' expectation and study needs

Firs Module (first and second day in a row)

First day (6 x 45 minutes)

Time/ Duration	Theme/ Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports	Materials
90 min	Introduction Warm up Adult trainers' role Goal setting	Introduction of trainers and participants Short introduction of the program Warm up: get acquaintance with each other with warm up exercise "Meet participants" Agreed Group rules Brainstorming: What adult trainer does? Mini lecture: Adult trainers' role and competencies Goal setting for training (incl pre-work analyse)	3 Understands the basic concepts in adult learning methodology, role of the teacher and knows the contemporary approach to learning. Knows how to motivate students.	Worksheet „Adult trainers' role “ Worksheet: „Goal setting for training“
90 min	Contemporary approach to learning and teaching Brain-friendly learning	Group task: False or true? Claims about learning. Mini- lecture with students making their conspect and teaching materials back to peers: „ How to turn information into deep knowledge? “	3 ... knows the contemporary approach to learning. Knows how to motivate students.	Worksheet „How do turn information to deep knowledge “ Material about brain rules and adult learning principles by Medina and

		Mini lecture: Contemporary approach to learning; Brain friendly learning by Medina Adult learning principles by Knowles. Discussion.		Knowles
90 min	Psychological barriers to learning, learners' difficulties due to low learning and social skills knows how to teacher can support	Groupwork: Portrait of our students (persona) – needs, difficulties. Mini lecture: Learning barriers (incl beliefs, skills, motivation). Groupwork: How teachers can support students overcoming the learning barriers. Conclusion and reflection of the first training day. Silent Writing. Talking in pairs („What did I experienced today, what was important ...“).	4 Understands psychological barriers to learning, learners' difficulties due to low learning and social skills and knows how to help learners overcome them. Gives feedback to students in a non-threatening and non-critical way.	Worksheet „Learning barriers “ Worksheet „Silent writing“

Second day (4 x 45 minutes)

Time/ duration	Theme/ Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports	Materials
90 minutes	Group dynamics	Introduction Warm up: Gallery walks (Posters on the walls that encourage learners and contain different learning strategies, according to S. Bowman) Brainstorm: learning in groups – benefits vs. problems and difficulties. Discussion: How to overcome problems-difficulties to	6 Knows group dynamics phases, understands the importance of group dynamics in the training process and plans the activities of the training program (curriculum) to manage the group process.	Posters Material and worksheet „Group dynamics “

		<p>get benefits? Recommendations to teachers.</p> <p>Mini lecture: Group development phases based on Tuckman.</p> <p>Groupwork /gallery walk: Trainer activities to influence group dynamics (how do establish supportive norms; how do support group members to get to know each other; how to keep the study group's activities purposeful etc)</p>		
90 min	How do choose training methods	<p>Warm up: What kind of method I use most? Why?</p> <p>Mini lecture with visualization: How to choose training methods? Selecting method based on learning cycle.</p> <p>Self-analysis task: What kind of methods should I add / use more? Methods from those training days, what I can start to use?</p> <p>Mini lecture. Which methods to prefer based on neuroscience? 6 trumps based on S. Bowman + students drawing cards with symbols to help them remember:</p> <p>Group task: Find out a training method that combines two trumps.</p> <p>Introduction of homework</p> <p>Conclusion and reflection of the second training day.</p> <p>Silent Writing. Talking in pairs („What am I going to implement...)</p>	5 Can choose and use several training methods and tools (including in online learning) to reach the training objectives and powerful learning experience. Knows methods to gather feedback from the training group. →	<p>Worksheet „Which methods I use most</p> <p>Material about selection of training methods and learning cycle.</p> <p>Homework guide</p> <p>Worksheet „Silent writing“</p>

Description of homework: Describe training method-based structure given by trainers (Padlet). Give explanations in which phase of the learning cycle that method suits; what kind of skills this method helps to develop (learning skills, communication skills etc).

First Online session (2 x 45 minutes), approx. 10 days after 1. session

Main goal of the online session:

- 1 Defines (Formulates) learning outcome and makes a difference between learning outcome and learning objective.
- 2 Prepares a lesson driving plan based on the curriculum and Classroom Management checklist. Knows how to use different pre-work methods to learn more about the students in the groups→
- 5 Is able to choose and use several training methods and tools (including in online learning) to reach the training objectives and powerful learning experience. Knows methods to gather feedback from the training group

Short description of the online session

Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Online tools will be used
Learning outcomes	Introduction Warm up in break out groups Mini-lecture: Learning outcomes – what and why? Task: Correct learning outcome. Find what is wrong and give better formulation. Task: Write your training learning outcome.	Material about learning outcomes. Worksheet „Learning outcomes“
Lesson training plan	Mini lecture: 4 C model for creating training plan. Task: Group brainstorming: find learning methods for every „C “. Task in breakout groups: Create a short training plan by using „4C model “. Presentation and feedback. Introduction of homework. Conclusion and reflection. Write to Chat.	Worksheet „4 C models for training plan “
	Homework: formulate one more learning outcome and create a training plan based on 4 C model. Publish your training plan in course electronic learning environment (Moodle, Drive, Padlet). Check out other work, get ready for peer review.	Homework guide

Second Online session (2 x 45 minutes), approx. 10 before 2. session

Main goal of the online session:

2 Prepares a lesson driving plan based on the curriculum and Classroom Management checklist (this we complete on a last training day).

Knows how to use different pre-work methods to learn more about the students in the groups.

7 Understands learning evaluation models to analyse training and learning efficiency. Analysis feedback results and reflects trainer's activities during the training, defines improvement needs. →

Short description of the online session

Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Online tools will be used
Feedback	Mini-lecture: meaning of feedback in study-process. How do give feedback to students. Group consultation: brief discussion and feedback to each learner's homework (training plan), questions etc.	Material about feedback
Evaluation and evaluation criteria	Mini lecture: Evaluation in adult education. Evaluation criteria. How to involve the learner in self-assessment. Brainstorming: creating together evaluation /assessment criteria.	Material about evaluation in adult education
	Homework: create your own training plan. Prepare for giving peer-feedback to others training plans (have your notes with you).	Homework guide, how do present training plan (table format)

Pre-work last two days:

Creates own training plan for 10 minutes mini-training and prepares to conduct it.

Third ja fourth day (in a row)

Third day (6 x 45 min)

Time/ duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports	Materials
90 min	Feedback for mini trainings	<p>Introduction Warm up: how I 'm feeling Short overview of main goals of training Individual work: about which I want feedback today Once again shortly about giving feedback and remaining evaluation criteria to the training plan. Logistics and agreements for mini trainings (order, criteria etc.)</p> <p>First mini training with feedback Second mini training with feedback.</p>	<p>7 Understands learning evaluation models to analyse training and learning efficiency.</p> <p>4 Gives feedback to students in a non-threatening and non-critical way.</p>	Material how do give and get feedback
90 min		<p>Third mini training with feedback Fourth mini-training with feedback Fifth mini training with feedback Sixth mini training with feedback</p>	<p>4 Gives feedback to students in a non-threatening and non-critical way.</p>	
90 min		<p>Seventh mini training with feedback Eighth mini training with feedback Nineth mini-training with feedback</p> <p>Group work for reflection of the training day: observations and lessons about the learning process, group process, support for the learner's personal growth, social and study skills + other that was valuable.</p>	<p>4 Gives feedback to students in a non-threatening and non-critical way.</p> <p>7 Analysis feedback results and reflects trainer's activities during the training, defines improvement needs.</p>	

Fourth day (4 x 45 minutes)

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports	Materials
90 min		<p>Tenth mini training with feedback Eleventh mini-training with feedback Twelfth mini-training with feedback</p> <p>Group work for reflection of the today's training experience: observations and lessons about the learning process, group process, support for the learner's personal growth + other that was valuable</p>	<p>4</p> <p>Gives feedback to students in a non-threatening and non-critical way. Analysis feedback results and reflects trainer's activities during the training, defines improvement needs.</p>	
90 min	<p>How do prolong learning process by using pre-and after work methods</p>	<p>Mini lecture: Trainer's self-analysis. and methods for that. Self-analyses: my study goals at the beginning. Where I'm now?</p> <p>Task in pairs: Find your trainer's voice.</p> <p>Back to our learners needs – how do support their learning- and social skills development. Group work: sharing experiences how to prolong learning process.</p> <p>Introduction of Toolkit as a resource bank.</p> <p>Feedback for a whole training program Certificates. Celebration</p>	<p>8</p> <p>Understands the need for self-analysis as a supporter of a teacher's professional development and uses appropriate self-analysis methods.</p> <p>2</p> <p>Knows how to use different pre-work methods to learn more about the students in the groups.</p>	<p>Material about trainer's self-analysis</p> <p>Worksheet „Trainer's self-analysis “</p>

Description of assessment

Assessment is based on three sources:
1) learners' self-assessment: at the beginning every learner defines his/her objectives in relation to the curriculum's learning outcomes. At the end of the course, they assess whether these objectives were achieved or not.
2) peers' feedback: for mini training
3) trainers' feedback: trainers give feedback to the mini- training

Príloha 3 Tréningový program pre Litvu (dostupný len v angličtine)

Pre-work before 1 session (work that you plan to ask learners to do before the training if any):

1. Write the essay (previous experience in training, goals for participation in the program, etc.)
2. Home reading (topics on adult learning, development issues, psychology etc.)

First and second day (in a row)

First day (6 x 45 minutes)

Main goals of training day:

- 1) Build supporting and psychologically safe training environment.
- 2) Introduce the basic concepts of adult learning and methodology.
- 3) Show the training plan as a useful format for thinking about activities and resources to reach the learning objectives.

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
45'	Intro in the program: -Getting to know each other -Goals, planned outcomes and process of the program -Psychological contract -Ground rules	Ice breaker Group work Discussion	1.	
45'	Basic concepts of adult learning. Pedagogy vs Andragogy.	Structured discussion on the topic (home reading) – group work.	3., 4.	Handouts

	Learning styles. Experiential learning. Role of the trainer. Facilitative trainer.	Trainer's comments and short summary on PP. Kolb's learning cycle. Test on Learning styles. Analyses. Discussion Summary	6.	Test PPT
15'	Training cycle (identify training needs, plan and design training, effective training plan, evaluation of the training). Manage training process.	Short lecture PP Discussion	4., 6.	Handouts
30'	Definition of the personal objectives in relation to the curriculum's learning outcomes.	Set individual objectives	1.	
45'	Intro about the training methods.	Short lecture Demonstrations	5., 2.	Handouts
75'	Plan and design of the training plan.	Examples Demonstration Individual practical work	2.	Handouts
15'	Wrap-up	FB from the group – summary of the day		FB checklists

Second day (4 x 45 minutes)

Main goals of the training day:

- 1) Support participants with knowledge and skills to plan and design an effective training plan.
- 2) Introduce the participants with learning evaluation models.
- 3) Encourage participants to practice effective feedback skills.

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
45'	Plan and design the training plan (continued)	„	2.	
45'	Learning evaluation models	PP	7.	Handouts
45'	FB	Lecture Demonstration Practising FB	5., 4., 7.	
30'	Criteria for evaluation of the training plan	Co-create criteria for evaluation of the training plan	7., 5.	
15'	Wrap-up	FB from the group – summary of the day		FB checklists
Description of homework Planning and designing the training plan.				

First Online session (2 x 45 minutes), approx. 10 days after the 1st session

Main goal of the online session: Supporting and consulting participants on their way of creating the training plans.

Short description of the online session

Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Online tools will be used
15'	Check- in.	Zoom
60'	Consultations and advice on training plan content, methods, timing, etc. Trainer' s recommendations and suggestions for the further preparation	
15'	process.	

Second Online session (2 x 45 minutes), approx. 10 days before the 2nd session

Main goal of the online session:

- 1) Supporting and consulting participants on final version of their training plans
- 2) Encourage to deliver effective presentations

Short description of the online session

Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Online tools will be used
15' 40' 30' 5'	Check-in. Consultations and advice on training plan final version. Discussion about the aspects of the effective presentation. See you!	Zoom

Pre-work (Be ready for effective presentation!)

Third and fourth day (in a row)

Third day (6x 45 min)

Main goal of the training day:

- 1) Demonstrate the learning outcome in planning and designing the training plan.
- 2) Practice in managing assessment process and effective feedback skills.

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
---------------	-------------	--	---	-----------

15'	Intro	Warm-up		
Approx. 45' x 5 (225') = 10-12 x 10' presentations 10-12 x 10' FB	Individual presentations on training plans	Individual presentations Video Peers' and trainer's FB using previously agreed assessment criteria	2., 5.	Lists of assessment criteria for each participant to fill in FB during presentation
15'	Wrap-up	FB from the group – summary of the day		FB checklists

Fourth day (4 x 45 minutes)

Main goal of the training day:

- 1) Evaluate individual learning process, learning objectives and learning outcomes.
- 2) Understand the need for self-analyses and continuous development.

Time/duration	Theme/Topic	Activity/method that will be used for this topic	Which learning outcome it supports (write number)	Materials
15'	Check-in			
30'	Assessment whether the set objectives were achieved (or not)	Individual assessment Group work, sharing	7., 5.	Personal lists of the previously set objectives
60'	Self-analyses and continuous development	Short lecture/PP on self-analyses methods Sharing Discussion	8.	PPT Handouts

60'	Feed-back – individual, in the group	Practicing giving and collecting FB Demonstration Sharing	4.,5.	Handouts
15'	Wrap-up			

Description of assessment

Assessment is based on three sources:
1. Learner's self-assessment: at the beginning every learner defines his/her objectives in relation to the curriculum's learning outcomes. At the end of the course, they assess whether these objectives were achieved or not.
1. Peers feedback: for final assessment learners prepare their own lesson driving plan and will get feedback for that from peers
1. Trainer's feedback: at the beginning of the training program learners participate in the co-creation process together with trainers to create the criteria for evaluation of the lesson driving plan. Trainers give feedback to the training plan that learners have created.
Comments and remarks about assessment: