

Izobrazba

“Rad s mladima i rad u zajednici”

Nova Gradiška
15. – 18.11.2017.

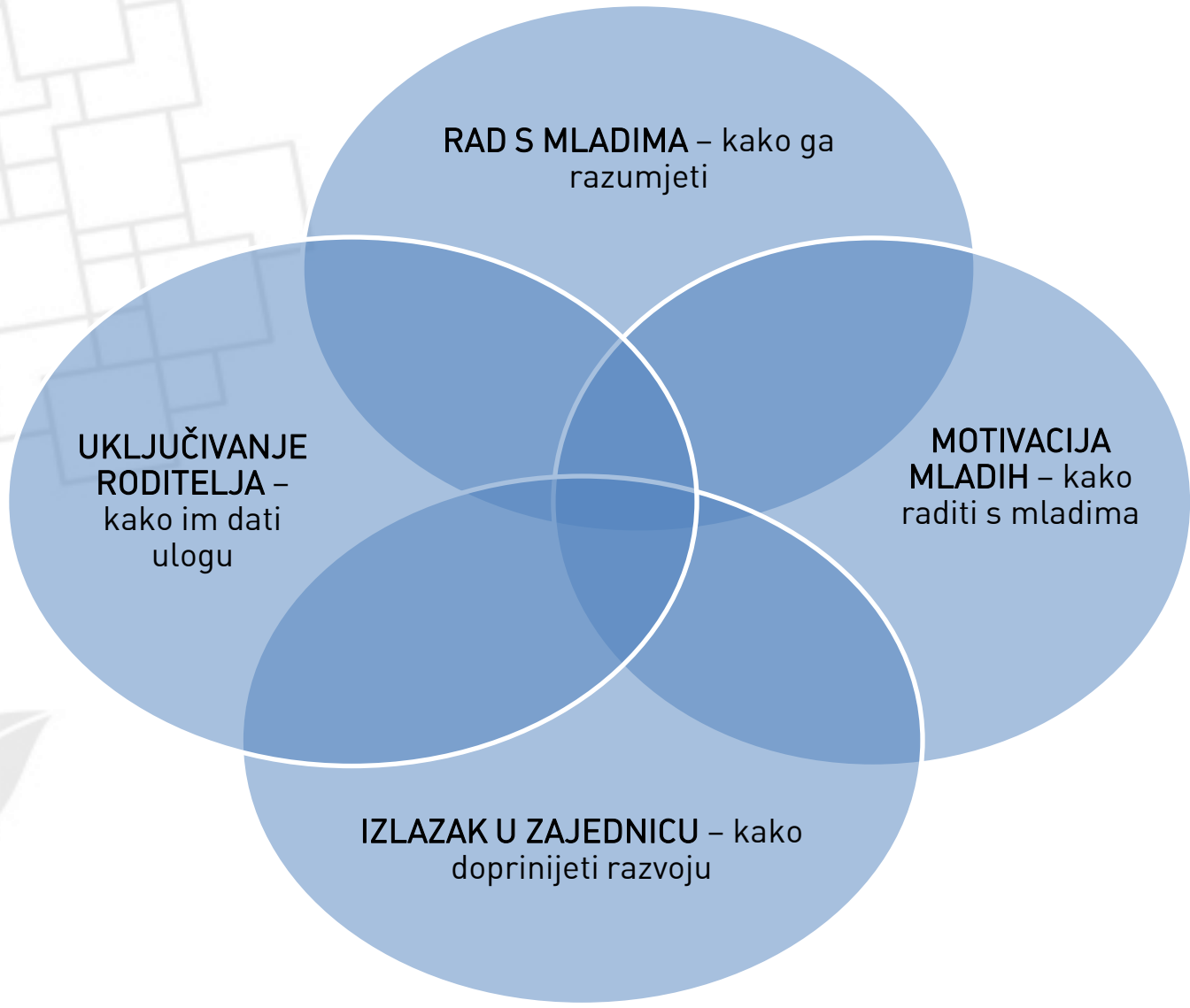
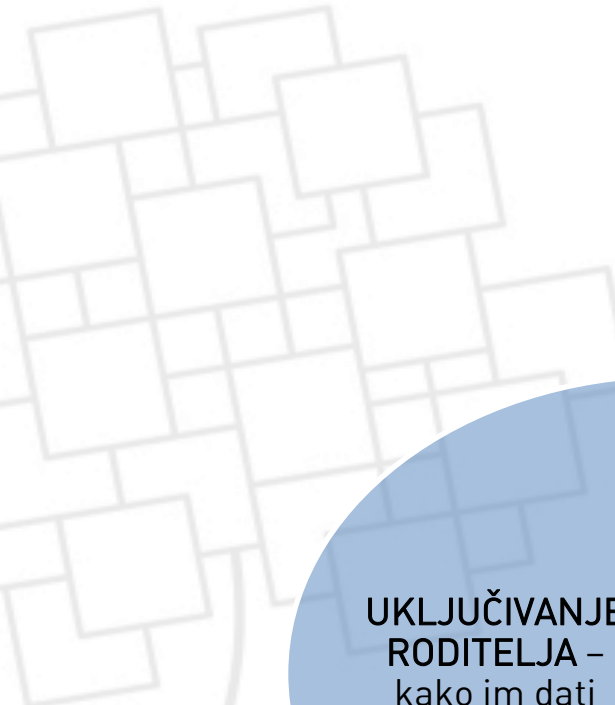


„Sadržaj ove prezentacije isključiva je odgovornost PRONI Centra za socijalno podučavanje.“

Što želimo ovim programom?



- *približiti vam rad s mladima, njegova načela i oblike*
- *osnažiti vas za primjenu razvojnog rada s mladima u školi*
- *prenijeti vam znanja i informacije nužne za pružanje potpore mladima kao i prepoznavanje potencijalnih rizika i sprječavanje neželjnih oblika ponašanja*
- *osnažiti vas za uključivanje roditelja u rad školskih volonterskih klubova*
- *utjecati na vašu svjesnost o školi kao subjektu koji doprinosi ne samo obrazovanju mladih, nego i odgoju odgovornih građana i razvoju zajednice*



Rad s mladima



Razvoj rada s mladima

- **Koncept** koji kroz povijest ima vrlo utemeljenu važnost
 - Razvoj mlade osobe zajednički je pothvat zajednice u kojoj mlada osoba obitava
- Kao i škole, u teoriji ali prvenstveno u praksi, rad s mladima je važan posebice **zbog svoje svrhe**
 - Osobni razvoj mlade osobe
- Prosvjetiteljstvo, koje je prethodilo kasnijim događajima, utječe na širenje obrazovanja kao koncepta, ali i doprinosi osnaživanju pojedinca, jačanju njihove svijesti i kritičkog mišljenja
 - U to vrijeme poticanje masovnog školstva, potaknulo je i organiziranje mladih oko pojedinih tema od njihovog interesa
- Industrijska revolucija značajno mijenja odnos prema mladima u odnosu na prijašnja vremena odgoja od strane zajednice (obitelji, društva ...)
 - Mladima postaje važno da osim egzistencijalnih potreba budu zadovoljene i njihove *potrebe za slobodnim vremenom*, u kojem osim **zabave** imaju priliku razvijati svoje kompetencije
- **Suvremeni oblici rada s mladima** koje i danas poznajemo
 - Rad s mladima u užem smislu
 - Rad s mladima u širem smislu



Rad s mladima

- ***Ne postoji jedna definicija rada s mladima!!!***

Zašto?!

- **Definicijski pluralizam** proizlazi iz činjenice da postoje različitosti društveno-kulturnih konteksta u kojima se procesi rada s mladima smještaju, a zbog kojih se posljedično promatraju i analiziraju fenomeni mladih i rada s mladima
- Rad s mladima **nije kodificiran, nije unificiran**, često rezultira **polisemijom** koja nastaje u komunikaciji između različitih potreba, interesa, svrhe primijene i raznorodnosti zainteresiranih aktera u procesu rada s mladima
- *Baizerman 1996. (američki znanstvenik)* u svom apelu opisuje kako praksa rada s mladima ima mnogo različitih formi diljem svijeta, te je potrebno prihvatiti njegov varijetet ne inzistirajući na jednom “ispravnom” obliku
 - cilj definiranja rada s mladima nije ponuditi monolitno rješenje za određivanje kriterija procjene je li neka djelatnost rad s mladima ili nego, nego omogućiti slobodu interpretiranja kako bi se osigurao :
 - *Prostor za propitivanje prakse rada s mladima*
 - *Prostor za razvoj i unaprjeđenje prakse rada s mladima*
- **Sinonimi rada s mladima:** youth work, leisure time education, informalno i neformalno obrazovanje, socijalna edukacija, razvojni rad s mladima, sudjelovanje mladih, i dr.

Osnovna načela rada s mladima

- Promocija autonomije, slobode i odgovornosti mlade osobe
- Partnerski odnos između mladih i radnika s mladima
- Usmjerenost na proces i otvorenost za nova učenja
- Upotreba neformalnih metoda učenja i stvaranje uvjeta za informalno učenje
- Fleksibilnost i inovativnost
- Utemeljenost na potrebama
- Interdisciplinarnost i međusektorski pristup
- Fokus na humanističkim vrijednostima ravnopravnosti, interkulturalnosti, ljudskih prava, poticanja nenasilja i izgradnje mira
- Zabavnost sadržaja
- Kompetentnost i profesionalnost radnika s mladima



ETIČKI KODEKS U RADU S MLADIMA

FICE (Fédération Internationale des Communicatives Éducatives) razvila je sljedeći Etički kodeks za osobe koje rade s mladim ljudima:

Profesionalna odgovornost svakoga tko radi s mladima jest:

- Uvažavati i poštivati mladu osobu kao pojedinca, njena osobna prava, te njeu ulogu u obitelji i zajednici u kojoj živi
- Uvažavati i poštivati odnos mlade osobe sa svojim roditeljima, starateljima i drugim članovima njihove obitelji, uzimajući u obzir njihovu prirodnu povezanost i međusobna prava i odgovornosti
- Omogućiti normalan rast i razvoj svake pojedine mlade osobe kako razvio/la svoj potencijal u svim funkcionalnim aspektima
- Poduprijeti i pomoći svaku mladu osobu za koju kroz naš rad preuzimamo odgovornost, sprječavanjem problema tamo gdje je to moguće, pružajući zaštitu gdje je neophodno, ili pružajući skrb i rehabilitaciju sprječavanjem ili rješavanjem problema
- Iskoristiti informacije propisno i primjereno, poštujući pri tome privatnost mlade osobe, osiguravajući povjerljivost gdje je neophodno i izbjegavajući zlorabljenje osobnih informacija
- Izbjegavati u svako vrijeme bilo kakav oblik diskriminacije, tlačenja i/ili izrabljivanja mladih i njihovih prava
- Osigurati osobni i profesionalni integritet; razvijati vještine i znanje s ciljem stjecanja kompetentnosti; organizirati i osnaživati rad u timu; nadgledati kvalitetu usluga; doprinostiti razvoju grupe, kluba, zajednice

Tipovi rada s mladima

Prema Sarah Banks (1994.) rad s mladima može se grupirati u 4 kategorije **prema tipu rada** s mladima:

1. **Rad s mladima zasnovan na osobnom i socijalnom razvoju** – s ciljem provođenja neformalnog obrazovanja i učenja mladih, otvoren svim skupinama mladih ljudi u njihovo slobodno vrijeme
2. **Preventivni rad s mladima** – usmjeren je na mlade ljude s ciljem smanjenja i prevencije rizičnih ponašanja (zlouporabe droga, kriminal, nasilje, i dr.)
3. **Socijalni rad s mladima** – rad kroz savjetovanje usmjeren na mlade sa specifičnim potrebama i problemima, a koji spadaju u spektar rizičnih ponašanja (nepohađanje i/ili napuštanje škole, delikventno ponašanje, zlostavljanje, i dr.)
4. **Rad s mladima zasnovan na slobodnom vremenu mladih** – nije namjerno usmjeren na obrazovanje, nego se ono dešava tijekom procesa rada s mladima

Mladi ljudi (15 – 30 godina)

Slobodno vrijeme

Osobni izbor

Usmjerenost mladima

Usklađenost s njihovim potrebama

Odgovor na njihove probleme

Vođen (facilitiran) proces potpore

Neformalno i informalno učenje mladih

Prema metodologiji:

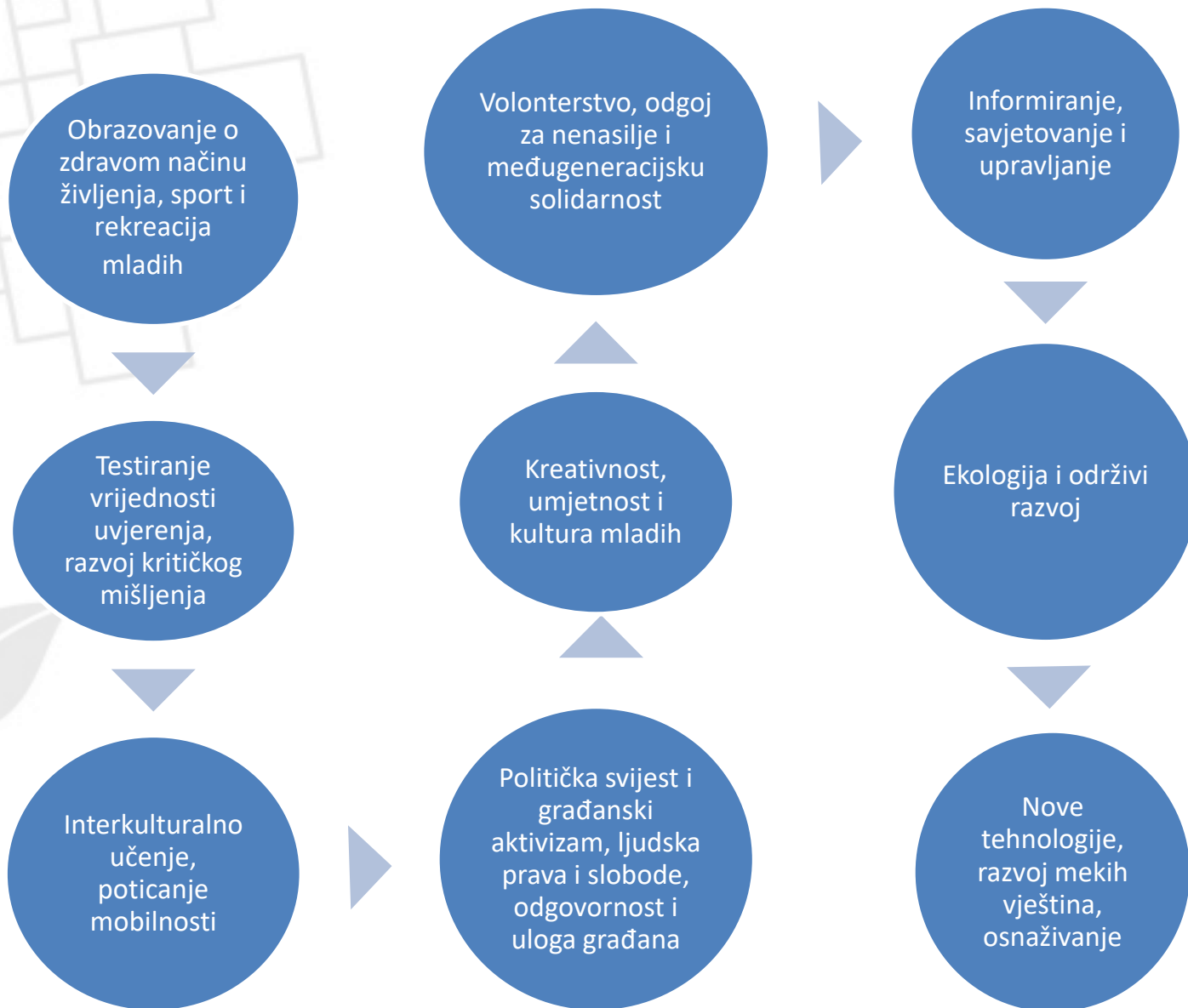
- Individualni rad s mladima
- Grupni rad s mladima

Modeli rada s mladima

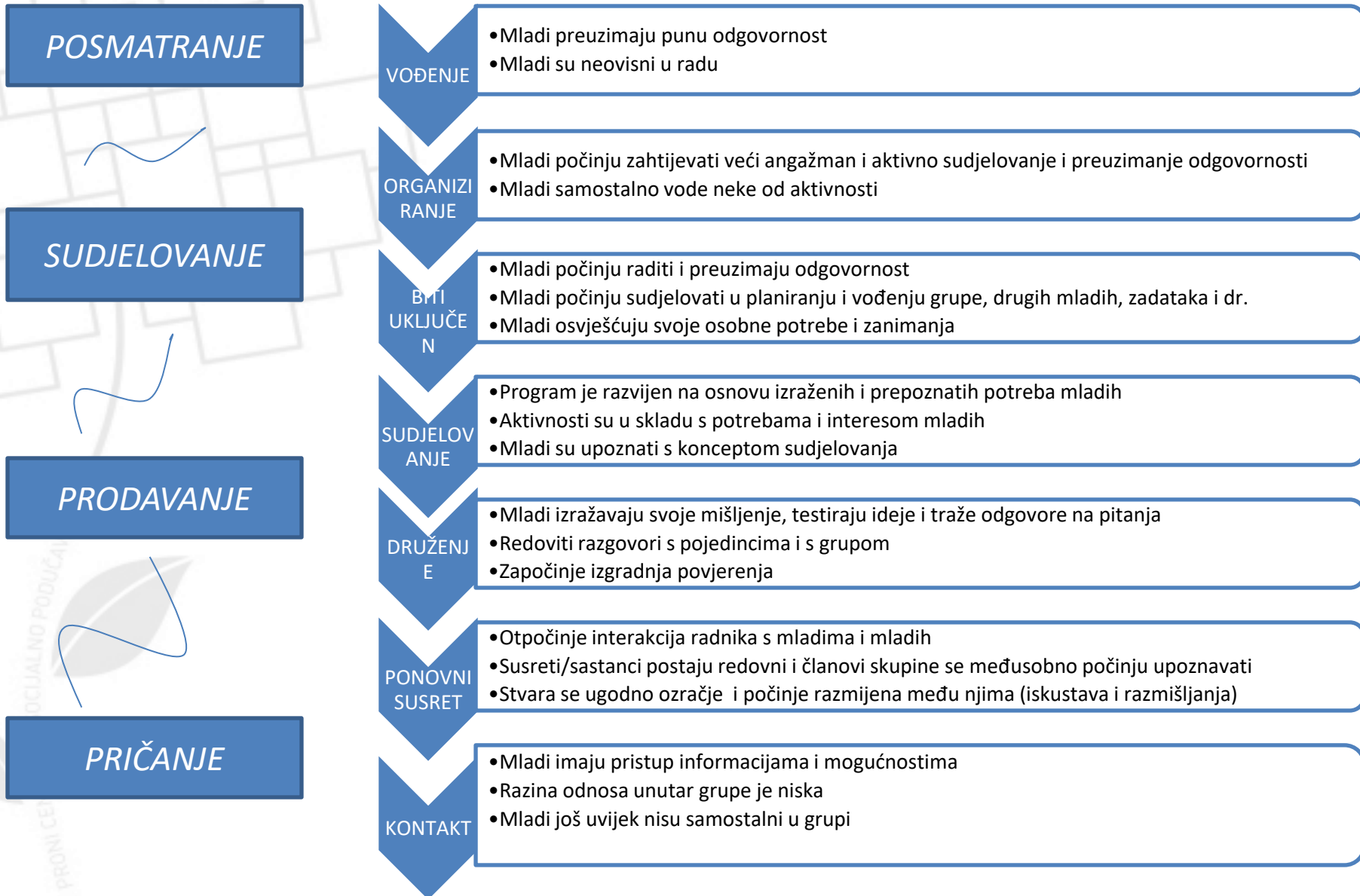
(prema lokalitetu provedbe, prema tehnikama i pristupima u radu, prema specifičnostima potreba)

- Otvoreni rad s mladima
- Institucionalni rad s mladima
- Rekreacija mladih i slobodno vrijeme
- Mobilni rad s mladima
- Pedagoška prevencija
- Kulturni rad s mladima
- Međunarodni rad s mladima
- Rad s mladima u klubovima/centrima za mlade
- Rad s mladima na ulici
- Izvanastavno obrazovanje mladih
- Karijerno savjetovanje mladih
- Vršnjački rad s mladima
- Informiranje i savjetovanje mladih
- Obrazovanje
- Edukacije za marginalne skupine mladih
- Rad s mladima usmjeren posebnim skupinama mladih
- Socijalni rad s mladima, pružanje socijalnih usluga i socijalne pomoći mladima
- Rad s mladima orijentiran na slobodno vrijeme
- Rad s mladima u organizacijama mladih i za mlade
- Sportski rad s mladima

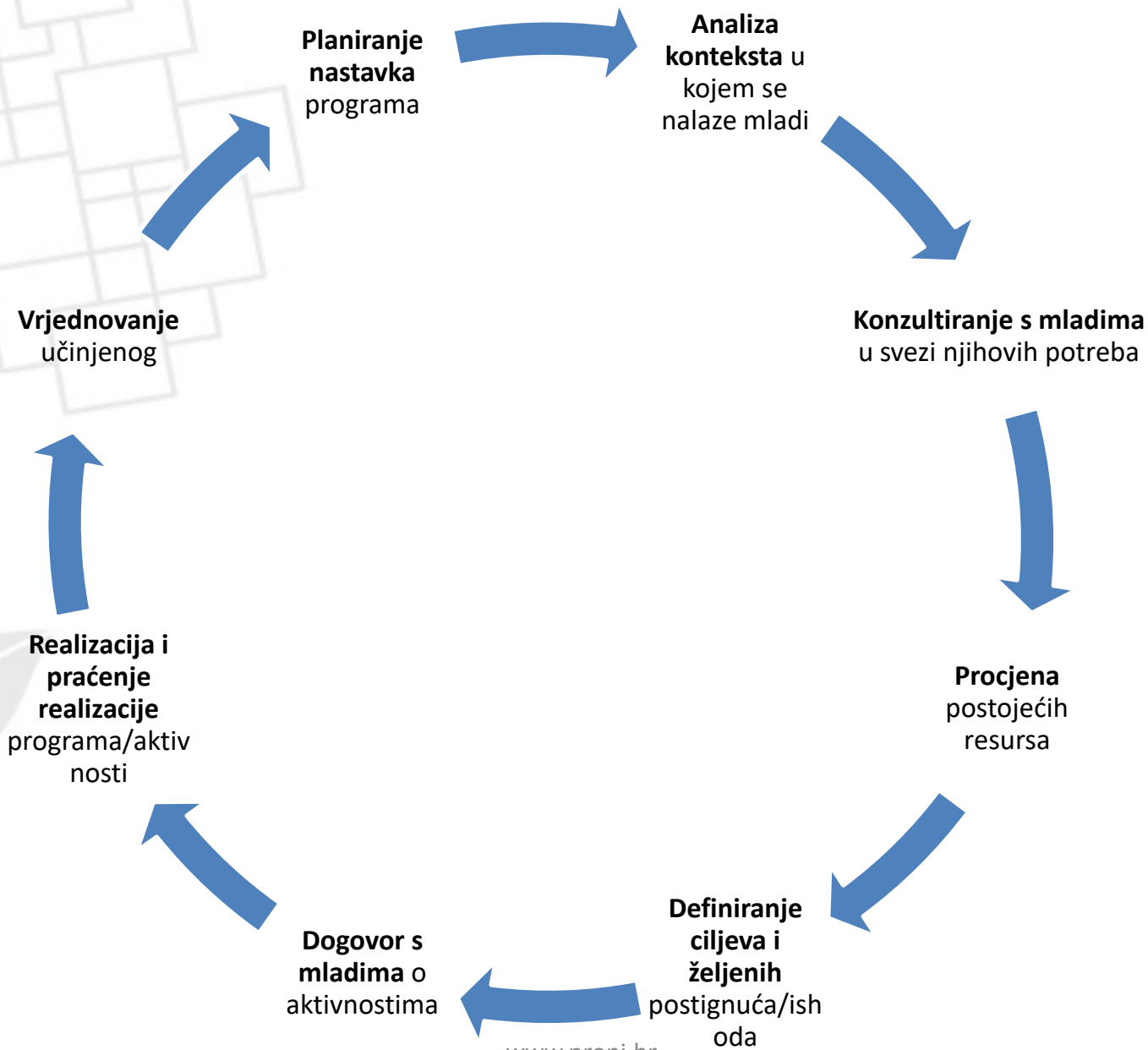
Što sve ulazi u sferu rada s mladima???

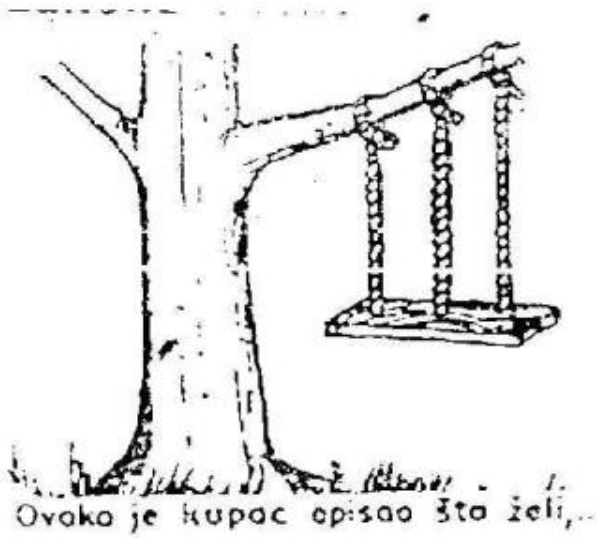


Progresivni model uključivanja mladih - prema John Huskins (1995.)

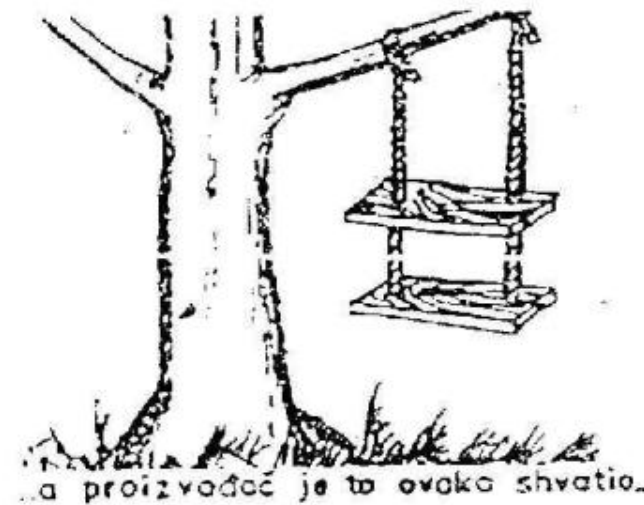


Proces razvoja programa/aktivnosti za mlade

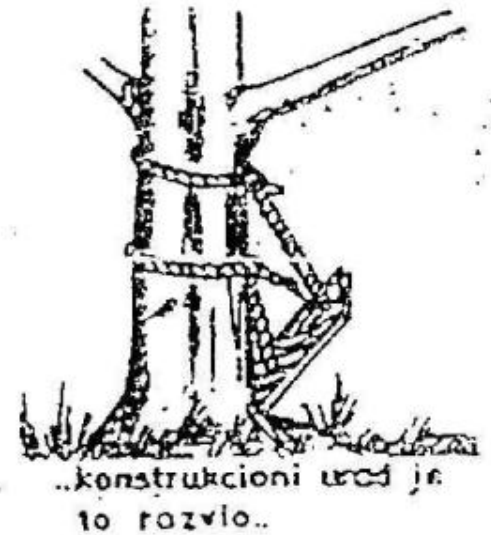




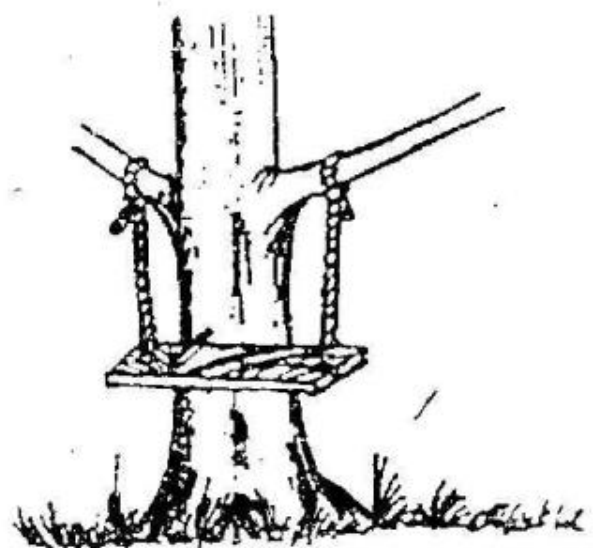
Ovako je kupac opisao šta želi...



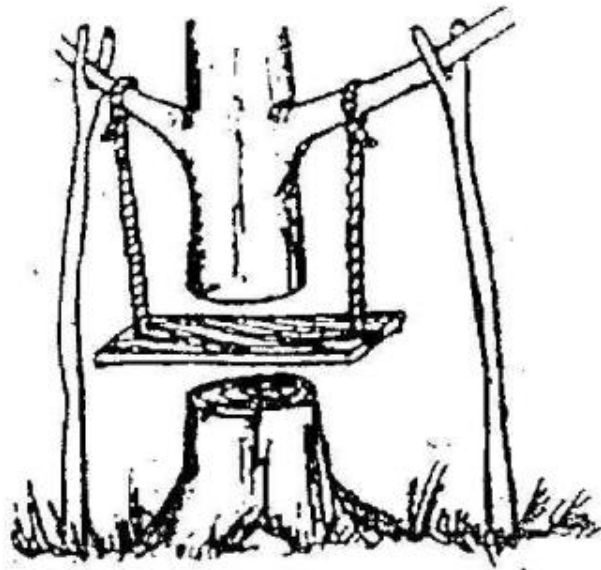
...a proizvođač je to ovako shvatio...



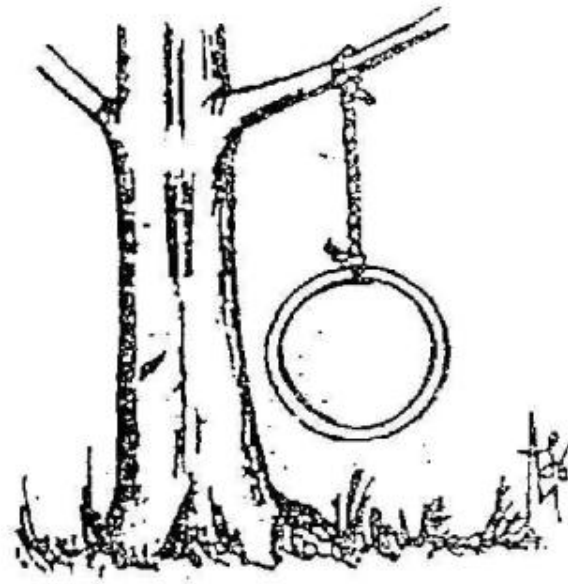
...konstrukcioni uređ je to razvio...



...proizvođača je proizvela...



nakon montaže to je ovako izgledalo...



...a ova je zapravo želja kupac.

... da nam se ne dogodi ovo....

Razvoj programskih sadržaja sukladno potrebama mladih

- **Kako istražiti potrebe mladih u lokalnoj zajednici?**

(uz izravnom kontaktu s korisnicima; kroz provedbu istraživanje, pratiti statistike, mapiranje zajednice, fokus grupe, javne rasprave s korisnicima izravno i s drugim dionicima relevantnima za rad s mladima; pratiti događanja i prilike na lokalnoj razini, izravan razgovor s mladima; kroz evaluacije pojedinih aktivnosti i projekata, i dr.)

- **Kako odrediti prioritete?**

(sukladno istraženim potrebama i prethodnim analizama; sukladno vlastitim kapacitetima – ljudskim, materijalnim, dr.; sukladno mogućnostima u zajednici – prilikama, trendovima, financijskim i infrastrukturnim mogućnostima, kroz suradnju s drugima, dr.)

- **Kako odabrati programske sadržaje i metode rada s mladima u zajednici?**

(unutarnje i vanjske aktivnosti; kreativne metode u radu s mladima; u skladu s dobi mladih; u skladu s interesima mladih; u skladu s prioritetima zajednice i društva; prilagodbom okruženju u kojem mladi žive; uvažavajući njihove različitosti (dob, spol, etničku pripadnost, geografske karakteristike sredine, politička uvjerenja, vjersku pripadnost, statuse, i sl.)

David A. Kolb – Model iskustvenog učenja

AKTIVNO EKSPERIMENTIRANJE
(planiraje novog iskustva,
korištenje/isprobavanje
naučenog)

KONKRETNO ISKUSTVO (prilika
da čine nešto, prilika za
stjecanje)

**APSTRAKTNA
KONCEPTUALIZACIJA**
(promišljanje o naučenom,
zaključivanje o točkama učenja
iz iskustva)

REFLEKTIVNA OBZERVACIJA
(osvrt na iskustvo)

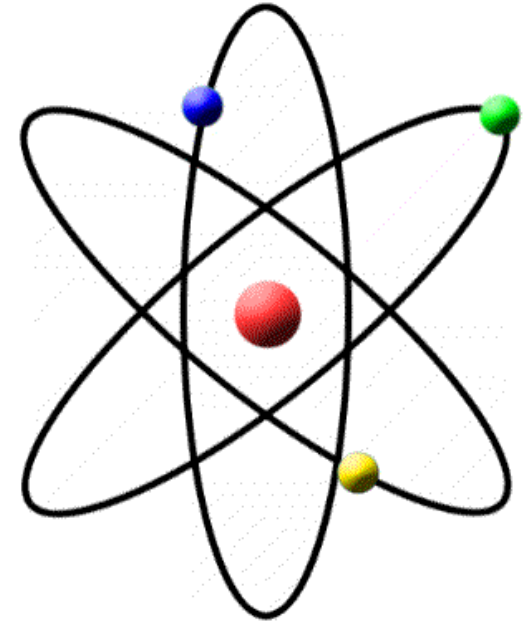


<https://vimeo.com/147728330>

https://www.youtube.com/watch?v=w_dRh3grAik

Modeli rada s mladima

- Model pozitivnog razvoja mladih (tzv. Model 5C)
- Otvoreni rad s mladima
- Institucionalni rad s mladima
- Rekreacija mladih i slobodno vrijeme
- Mobilni rad s mladima
- Pedagoška prevencija
- Kulturni rad s mladima
- Međunarodni rad s mladima
- Rad s mladima u klubovima/centrima za mlade
- Rad s mladima na ulici
- Izvannastavno obrazovanje mladih
- Karijerno savjetovanje mladih
- Vršnjački rad s mladima
- Informiranje i savjetovanje mladih
- Obrazovanje
- Edukacije za marginalne skupine mladih
- Rad s mladima usmjeren posebnim skupinama mladih
- Socijalni rad s mladima, pružanje socijalnih usluga i socijalne pomoći mladima
- Rad s mladima orijentiran na slobodno vrijeme
- Rad s mladima u organizacijama mladih i za mlade
- Sportski rad s mladima



Tko je *radnik/ca s mladima*?

Stone i suradnici (2004:9) definiraju radnika s mladima kao:

“ osobu koja radi s ili u ime mladih kako bi facilitirala njihov osobni, društveni i obrazovni razvoj, te im omogućila glas, utjecaj i mjesto u društvu tijekom procesa njihove tranzicije iz ovisnosti u neovisnost”

Stoga je *radnik/ca s mladima*:

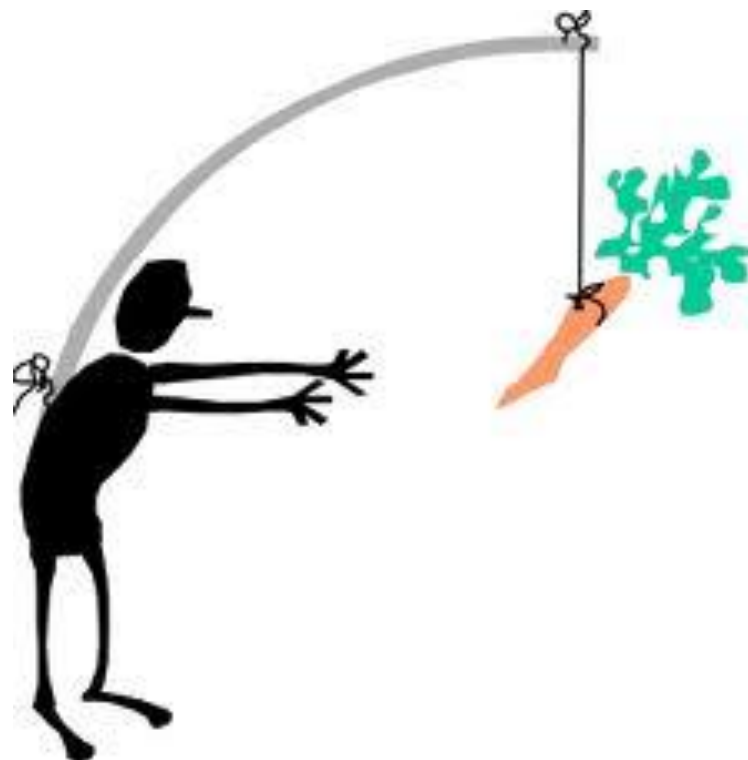
- Neizostavan je dio su-kreiranja i implementiranja rada s mladima
- Zadužen/a za stručno vodstvo
- Zadužen/a za superviziju, usmjeravanje i adaptaciju po potrebi
- Osoba koja istovremeno ima nekoliko uloga (od edukatora, administratora, pa sve do savjetnika i rukovoditelja)
- Posrednik/ca, pregovarač/ica i medijator/ica između različitih dionika koji utječu na organizaciju i provedbu procesa rada s mladima (poput donositelje odluka, donatora, kolega socijalnih radnika, pedagoga, psihologa, policijskih i drugih državnih službenika, roditelja i drugih predstavnika i žitelja zajednice)





Motivacija mladih

Kako mlade motivirati na odgovornost?





Komunikacija s mladima



Managing Cross-Cultural Differences

An Example of Different Meanings of the Same Gesture

UK & USA = O.K.



JAPAN = MONEY

RUSSIA = ZERO

BRAZIL = INSULT

Što su socijalne vještine? (podsjetnik)

- Socijalne vještine su ***ponašanja, verbalna i neverbalna***, koja koristimo s ciljem učinkovitog komuniciranja sa drugim osobama.
- Određene su kulturom, vjerovanjem i stavovima.
- Mijenjaju se konstantno i razvijaju kroz naš život.
- Tko koristi socijalne vještine kako bi efikasno bio u kontaktu sa prijateljima, obitelji, suradnicima i strancima je ***socijalno kompetentan***.



Vještine u komunikaciji s mladima

- Pregovaranje
- Jasno izražavanje
- Aktivno slušanje
- Izražavanje kritike
- Izražavanje pohvale
- Pružanje informacija
- Prezentacijske vještine
- Humor kao podloga za dobro ozračje
- dr.



On-line komunikacija s mladima

oblici
trendovi
nepoznanice
izazovi





- Digitalna prava
- Digitalna pismenost/znanje
- Digitalna komunikacija
- Digitalna emocionalna inteligencija
- Digitalna zaštita
- Digitalna sigurnost
- Digitalna uporaba
- Digitalni identitet



Koje vještine trebamo znati ako govorimo o digitalnom građanstvu?

- **Digitalni identitet:** sposobnost za kreiranje i upravljanje on-line identitetom i reputacijom. Uključuje svjesnost o sebi u on-line prostoru, svjesnost o drugima i upravljanje kratkoročnim i dugoročnim utjecajima kada smo u on-line prostoru.
- **Digitalna upotreba:** sposobnost korištenja digitalnih alata i medija, što uključuje i samokontrolu s ciljem postizanja zdrave ravnoteže između života on-line i off-line.
- **Digitalna sigurnost:** sposobnost upravljanja rizicima u on-line prostoru (npr. Cyber-nasilje, zlostavljanje, radikalnost stavova i dr.) kao i upravljanje problematičnim sadržajima s kojima se susrećemo (npr. nasilje, omalovažavanje, sramoćenje i dr.), što podrazumijeva vještine izbjegavanja i ograničavanja ovih rizika.
- **Digitalna zaštita:** sposobnost uočavanja prijetnji (npr. hakiranje, prijevare i sl.) kako bi se što bolje razumjeli i koristili alati zaštite podataka
- **Digitalna emocionalna inteligencija:** sposobnost za empatičnošću i izgradnjom dobrih odnosa s drugima u on-line prostoru.
- **Digitalna komunikacija:** sposobnost komuniciranja i suradnje s drugima pri korištenju digitalnih tehnologija i medija.
- **Digitalna pismenost:** sposobnost traženja, vrjednovanja, korištenja, dijeljenja i kreiranja sadržaja, kao i znanje o računalnom razmišljanju.
- **Digitalna prava:** sposobnost razumijevanja i zadržavanja osobnih i legalnih prava, uključujući prava privatnosti, intelektualno vlasništvo, sloboda govora i za govora mržnje.





Kako ih motivirati?

Osobna motivacija mladih u skladu je s **njegovim/njezinim potrebama**, a izbor ovisi o njihovoj procjeni prioriteta.

Osobni izbor mlada osoba će donijeti ukoliko smatra da će njegovim/njenim uključivanjem biti zadovoljene njegove/njezine potrebe, a ponekada i potrebe onih koji organiziraju aktivnosti.

Motivacija mladih ljudi odnosi se prije svega na **ponudu raznolikih i potrebnih programa i aktivnosti**. Na taj način svakako osiguravamo trajniju zainteresiranost osobe.

Motivacija je **različita za svakog ponaosob**, jer su im i potrebe ali i interesi različiti i osobni.

Neke od potreba koje možemo zadovoljiti kod mladih ljudi, i na taj način ih motivirati na uključivanje i volonterski rad odnose se na:

- *osobnu sigurnost,*
- *korektan odnos prema mladoj osobi,*
- *stvaranje i poticanje osjećaja pripadnosti,*
- *kvalitetnu komunikaciju i ostvarenje dobrih dijaloga,*
- *izražavanje poštovanja,*
- *uvažavanje njihove osobnosti,*
- *Poticanje ali i omogućivanje samostalnosti u radu i izvedbi zadataka,*
- *moćnosti osobnog razvoja kroz volonterski rad,*
- *stjecanje osjećaja moći zbog određenih uspjeha,*
- *samoaktualizaciju kroz uključivanje u aktivnosti*

Ukoliko uspijemo omogućiti zadovoljenje ove potrebe, možemo govoriti o kvalitetnoj motivaciji za njihovo uključivanje. U skladu s motivacijskim procesima treba prije svega postojati **osoba zadužena i odgovorna za mlade** volontere. Ta osoba, **koordinator**, trebao/la bi imati određena znanja i vještine potrebne za zadovoljavanje motivacije volontera kao i održavanje kvalitete komunikacije s njima.



Vođenje mladih



PRONI CENTAR ZA SOCIJALNO PODOČAVANJE

Vođenje mladih podrazumijeva:

- razumijevanje mlade osobe
- izravnu i jasnu komunikaciju (prilagođenu po potrebi)
 - sigurnost mladih
- što veću samostalnost mlade osobe
 - odgovornost za mlade
- jasnu podjelu uloga i odgovornosti
- autonomiju mladih u odlučivanju i izboru aktivnosti
 - stvaranje pozitivnog ozračja
 - pristup aktivnostima
- raznolikost metoda i alata

...

STILOVI UPRAVLJANJA

Autokratski

vođa zapovijeda i očekuje pokoravanje
pozitivan je

vodi uz pomoć davanja ili ustezanja nagrada i kazni
delegira i donosi odluke bez pitanja podređenog za mišljenje
brzo donosi odluke
jednosmjerni kanali komunikacije

Demokratski

vođa konzultira podređene i traži mišljenje o predloženim akcijama
nastoji potaknuti sudjelovanje podređenih u procesu odlučivanja
dvosmjerna komunikacija

Slobodni stil

vođa moć koristi u vrlo maloj mjeri
podređeni imaju visok stupanj neovisnosti

vođe svoju ulogu vide u pomaganju rada podređenih kroz
snabdjevanje informacijama i kao veza sa vanjskim
okruženjem

Ekstremno autoritativni

voditelj je izrazito autokratski orijentiran
ima malo povjerenja u podređene
motivira strahom i kaznama, a samo povremeno nagrađuje

Benevolentno autoritativni

Menadžer ima određeno povjerenje u podređene
motivira nagradom, tek ponekad strahom i kaznama
usvaja neke ideje i mišljenja podređenih, dopušta komunikaciju
prema gore
uz sve to ima čvrstu kontrolu u svojim rukama

Konzultativni

vođa ima veliko, ali ne i potpuno povjerenje u
podređene

nastoji iskoristiti ideje i mišljenja podređenih

vođa donosi osnovne politike i općenite odluke, dok
donošenje specifičnih odluka dopušta na nižim
razinama

motivira nagradama i participacijom, rijetko kaznom



Participativno skupni

vođa ima potpuno povjerenje u podređene
konstruktivno koriste ideje i mišljenje podređenih
daju ekonomske nagrade na temelju participacije
vođa je uključen u komunikaciju prema gore, prema dolje i
bočno

Kontinuum vodstva

Kontinuum vodstva je moderni pristup vodstvu i on je mješavina različitih stilova. Prikladnost nekog stila ovisi o *vođi, sljedbenicima i situaciji*.

Izbor stila ovisi o:

- karakteristikama vođe
- silama koje dolaze od podređenih
- silama koje definiraju situaciju

OSOBI NE DOBROG KOORDINATORA

- pomaže mladima (pojedincu i grupi) u definiranju ciljeva, prioriteta, te u razvoju akcijskog plana
- sluša, uči i dijeli
- preuzima odgovornosti, donosi odluke i odrađuje posao
- čvrst je bez da se koristi strogošću, pun je razumijevanja bez velikog izljeva nježnosti
- produktivno upravlja svojim radnim vremenom i energijom
- delegira dužnosti
- vjeruje mladima (članovima) da će završiti s radom, pruža im podršku na nenametljiv način
- dijeli priznanje i hvali po dobro učinjenom zadatku; pomaže mladima, kada rad nije odrađen na način kako bi trebao ili bi se morao završiti, da oni to nauče i poboljšaju svoj rad
- nadahnjuje povjerenjem u sebe, u proces upravljanja i u organizaciju

OSOBINE LOŠEG KOORDINATORA

- odbija bilo koju vrstu odgovornosti, na njega se čovjek ne može osloniti, neinformiran je
- onemogućava mladima ali i drugima da rade svoj posao
- zasluge drugih pripisuje samome sebi
- nije voljan slušati, učiti, niti dijeliti saznanja s drugima
- sudi o drugima na temelju predrasuda ili stereotipa
- stvara okruženje u kojemu će netko uvijek biti kriv pođe li nešto po zlu, tako da ljudi nisu ohrabreni da bi učili iz svojih grešaka
- akumulira nedostatak povjerenja u sebe u način upravljanja i u organizaciju



STILOVI VOĐENJA



INOVATOR

KREATIVAN

NOVE IDEJE

NOVE STRATEGIJE



INSPEKTOR ZA IZVORE

*KONTAKTIRA S DRUGIMA
DONOSI NOVE METODE RADA*



COORDINATOR

ODLIČNO VODI DISKUSIJE

DELEGIRA ZADATKE

DOBAR SLUŠATELJ I PROCJENITELJ

DISCIPLINIRAN I FOKUSIRAN



PROMATRAČ

*KRITIČKI ANALITIČAR
“VAŽE” PRIJEDLOGE*



TIMSKI IGRAČ

KOOPERATIVAN

POTIČE DOBRU KOMUNIKACIJU U TIMU

PODRŽAVA POJEDNICE



IMPLEMENTATOR

DISCIPLINIRAN

PROVODI IDEJE U DJELO

ORGANIZIRA, RASPOREĐUJE ZADATKE

ZAKLJUČIVAČ

*ODGOVORNA OSOBA KOJA ODRŽAVA OSJEĆAJ
HITNOSTI*

*OSIGURAVA DA SU SVI ZADACI IZVRŠENI NA
VRIJEME*

PAZI NA TIJEK VREMENA



SPECIJALIST

*IMA PUNO ZNANJA, NO IZ JEDNOG ILI TEK
NEKOLIKO PODRUČJA*



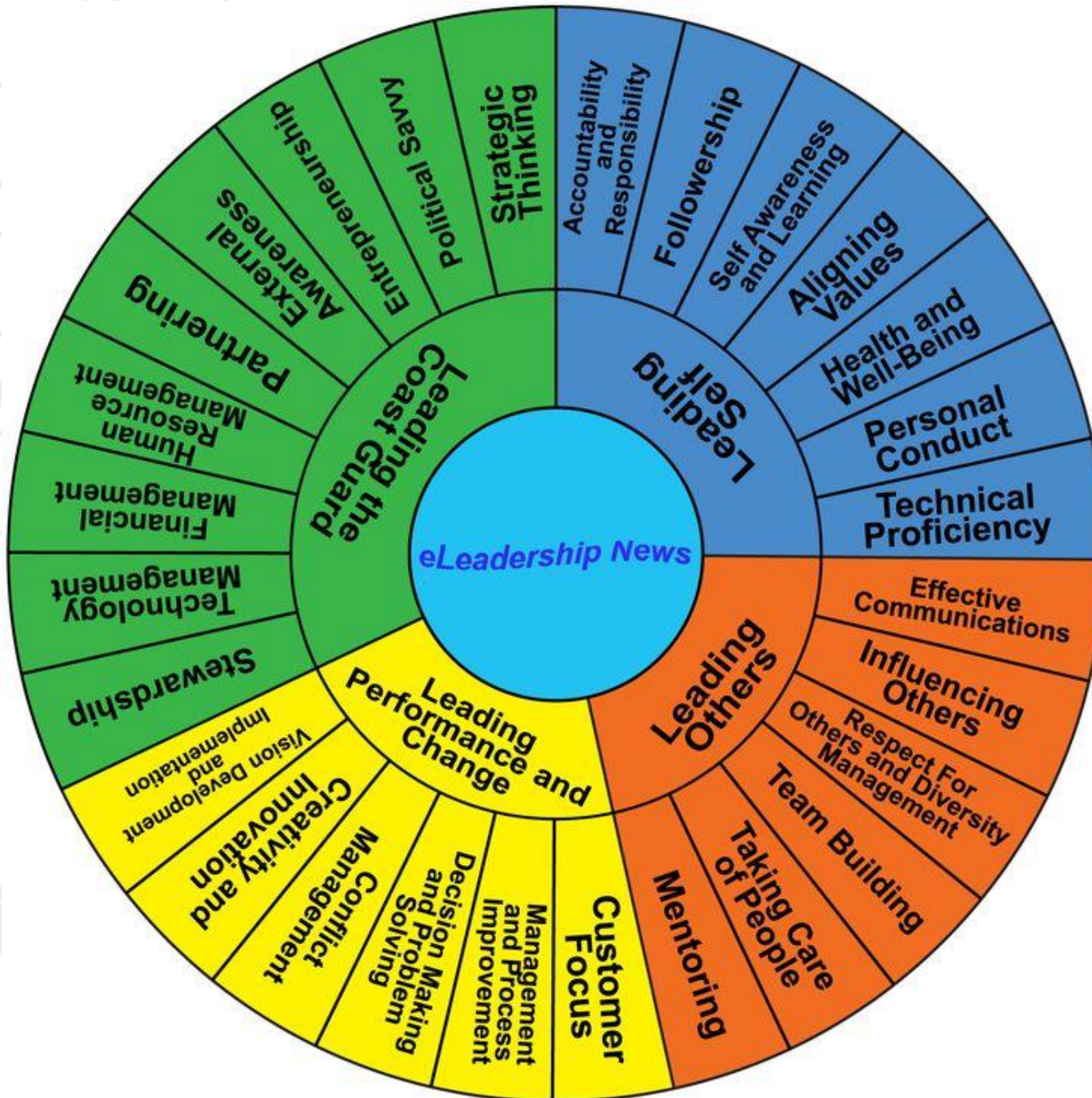
Aktivna uloga mladih u kreiranju i vođenju aktivnosti i programa

Kultura lokalne zajednice

- geografska obilježja
- demografska obilježja (stanovništvo, socijalni status...)
- tradicijska i kulturološka obilježja (etnografija zajednice, stilovi življenja)
- politička obilježja (upravljanje zajednicom)
- ekonomske odrednice razvoja
- organizacijska obilježja (usluge i servisi za građane, infrastruktura, i dr.)
- tehničke i tehnološke mogućnosti u zajednici (IT komunikacija s građanima, i dr.)



Uključivanje roditelja u rad školskih volonterskih klubova



- Upravljanje samim sobom
- Vođenje drugih
- Vođenje aktivnosti i promjena
- “Obalna straža”

4 važne uloge i odgovornosti roditelja:

1. **Upravljanje samim sobom**: preuzimanje odgovornosti, slijedenje dobrih primjera, samo-svjesnost i učenje, poravnavanje/isticanje vrijednosti, briga o vlastitom zdravlju, osobno ponašanje, tehnička stručnost/upućenost
2. **Vođenje drugih**: učinkovito komuniciranje, utjecanje na druge, poštovanje spram drugih i različitih, suradnja, briga o drugima, mentoriranje
3. **Vođenje aktivnosti i promjena**: fokus na one koji sudjeluju u aktivnostima, kontinuirano poboljšanje naših znanja i vještina s ciljem promjena na bolje, donošenje odluka i rješavanje problema, kreativnost i inovativnost, razvoj vizija i provedbe “u djelo”
4. **“Obalna straža”**: uloga upravitelja, znanje o tehnologijama i upravljanju tehnologijama, upravljanje financijama, upravljanje ljudima, partnerstvo, svijest o vanjskim utjecajima, poduzetnost, pamet “političara”, strateško razmišljanje

Što to podrazumijeva kod roditelja?

5 komponenti emocionalne inteligencije:

- Socijalne vještine
- Empatija
- Samosvjesnost
- Motiviranost i motivacija djece
- Samoregulacija/samokontrola



Odnosi s roditeljima

KOMUNIKACIJA

ŠKOLA – RODITELJ

- redovitost, dvosmjernost, raznovrsnost, probir informacija

PODRŠKA RODITELJIMA

- edukacije za razvoj roditeljskih kompetencija
- uvažavanje kroz uključivanje u proces nastave

UKLJUČIVANJE RODITELJA U PROCES UČENJA

- informacije o uspjehu učenika
- osnaživanje kroz približavanje procesa učenja
- roditelj promatrač, profesionalac, partner

UKLJUČIVANJE RODITELJA U ŽIVOT I AKTIVNOSTI ŠKOLE

- dobrodošlica u prostoru hola, klub za roditelje, zajedničke akcije

UKLJUČIVANJE RODITELJA U PROCES DONOŠENJA ODLUKA

- procedura izbora, ravnopravnost, povratne informacije

Kontakti

- ✓ PRONI Centar za socijalno podučavanje
- ✓ Kralja Zvonimira 15
31000, Osijek
- ✓ 031/207-428
- ✓ osijek@proni.hr
- ✓ www.proni.hr

- ✓ Sanja Vuković-Čović, Izvršna direktorica, 091 250 1000
- ✓ Irena Mikulić, Voditeljica odjela obrazovanja, 091 605 65 65
- ✓ Goran Jelenić, Voditelj projekta "Školontiranje", 098 346 233

Projekt Školontiranje je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda u iznosu od 1.072.532,86 kn, a ukupna vrijednost projekta je 1.134.356,84 kn.