



# “Česa smo se naučili?” – določanje učnih učinkov MKD [medkulturnega dialoga] projekta weReurope

## 1. Uvod

To je krajša različica [popolnega dokumenta](#), ki je bil napisan v angleščini. Naloga Credit Works je bila v sodelovanju s partnerji projekta weReurope določiti sklop učnih učinkov (neodvisno od kvalifikacijskih okvirov posameznih držav), ki so razvrščeni po stopnjah glede na Evropski kvalifikacijski okvir (EQF).

Ugotovljene učne učinke je mogoče vključiti v formalne sisteme priznavanja kvalifikacij v državah članicah Evropske unije, to je v nacionalne kvalifikacijske sisteme, ki se skladajo z zahtevami EQF.

## 2. Referenčne stopnje EQF

EQF je enoten evropski referenčni sistem, ki bo povezal nacionalne kvalifikacijske sisteme in okvire različnih držav. V praksi bo deloval kot interpretacijsko orodje, ki bo pripomoglo k večji preglednosti kvalifikacij. To bo pomagalo udeležencem izobraževanj in delavcem, ki si želijo mobilnosti med državami ali pa bi radi v domači državi zamenjali službo ali prehajali med izobraževalnimi ustanovami. EQF obsega osem referenčnih stopenj. Učni učinki za strokovne delavce so bili tako na lestvici EQF uvrščeni v stopnji 5 in 6. Splošne informacije o EQF in opis osmih referenčnih stopenj EQF si lahko ogledate na [http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet_en.pdf).

Credit Works je sodeloval pri vseh konferencah in prispeval k razvoju projektnih izdelkov in njihovemu razširjanju. Učni učinki so določeni na generični ravni; ocenjevalna merila, ki naj bi se uporabljala, niso opredeljena, ker lahko različne države in različni sistemi znotraj držav, na primer za poklicno in visokošolsko izobraževanje, uresničujejo in merijo oziroma vrednotijo doseganje učnih učinkov na različne načine. Zato pa brošura *weReurope – kako oblikovati medkulturno konferenco, ki spodbuja dialog in vključevanje* (mogoč prenos s spletne strani <http://www.wereurope.eu/>) predstavlja bogat vir gradiv, ki se lahko uporabljajo za določanje ocenjevalnih kriterijev in kot pomoč pri načrtovanju učnih programov MKD za strokovne delavce, ki se še učijo. Mogoč način uporabe brošure weReurope je predstavljen v razpredelnici na koncu tega dokumenta (**8. poglavje**).

## 3. Učni učinki na filmu

Credit Works je z udeleženci konferenc in partnerji “na licu mesta” snemal intervjuje na vsaki od petih konferenc MKD projekta weReurope, da bi ugotovili:

- česa so se udeleženci (enodnevnih) konferenc naučili o MKD in pedagoški praksi,

- česa se je osebje projektnih partnerjev naučilo v dveh letih,
- če in kako bi lahko to učenje vplivalo na njihovo bodočo prakso MKD.

Intervjuji so bili posneti tudi s strokovnimi delavci, ki so preizkušali primernost pedagoških metod za MKD na vsaki konferenci, poleg tega pa so bili posneti tudi primeri njihovih učnih aktivnosti.

[Posnetke weReurope si lahko ogledate na YouTube.](#)

#### **4. Spletna anketa**

Spletna anketa s projektnimi partnerji se je izvajala med 1. avgustom in 10. oktobrom 2010. Anketo z naslovom "*Česa smo se naučili? – določanje učnih učinkov MKD [medkulturnega dialoga] projekta weReurope*" je izpolnil vsaj po en predstavnik vsake od osmih partnerskih organizacij.

Odgovori so nam pomagali izpeljati in oblikovati učne učinke za partnerje in udeležence konferenc, kot so opredeljeni v analizi in strnjeni razpredelnici na koncu tega dokumenta.

#### **5. Učni učinki za projektne partnerje in udeležence enodnevnih konferenc**

Projektne partnerji so v času dvoletnega sodelovanja skupaj razvijali svoje pojmovanje MKD in sorodnih pojmov, izvajali konference, preizkušali različne pedagoške metode za MKD, pisali učne dnevnik in razmišljali o vsaki konferenčni izkušnji tako pred dogodkom kot po njem; proti koncu projekta smo takšen pristop poimenovali kar "pristop weReurope".

Udeleženci enodnevnih konferenc so bili izbrani med uporabniki storitev partnerja, ki je organiziral konferenco (na primer zaposlovanje invalidov v Belgiji, kulturna dediščina na Švedskem). Tematike (in povabljeni regionalni strokovnjaki) so bili izbrani z namenom privabiti udeležence, ki se zanimajo za npr. kulturno dediščino (in MKD) ali zaposlovanje invalidov, različnost (in MKD).

#### **6. Analiza ankete – učni učinki za projektne partnerje – strokovne delavce<sup>1</sup>**

Z anketo smo skušali določiti in/ali potrditi skupne in individualne učne učinke. Namen je bil od samega začetka razviti generične učne učinke pri MKD, ki bi jih bilo mogoče vgraditi v učne programe in kvalifikacije, ki ustrezajo načelom EQF. V tem dokumentu "učni učinki" za strokovne

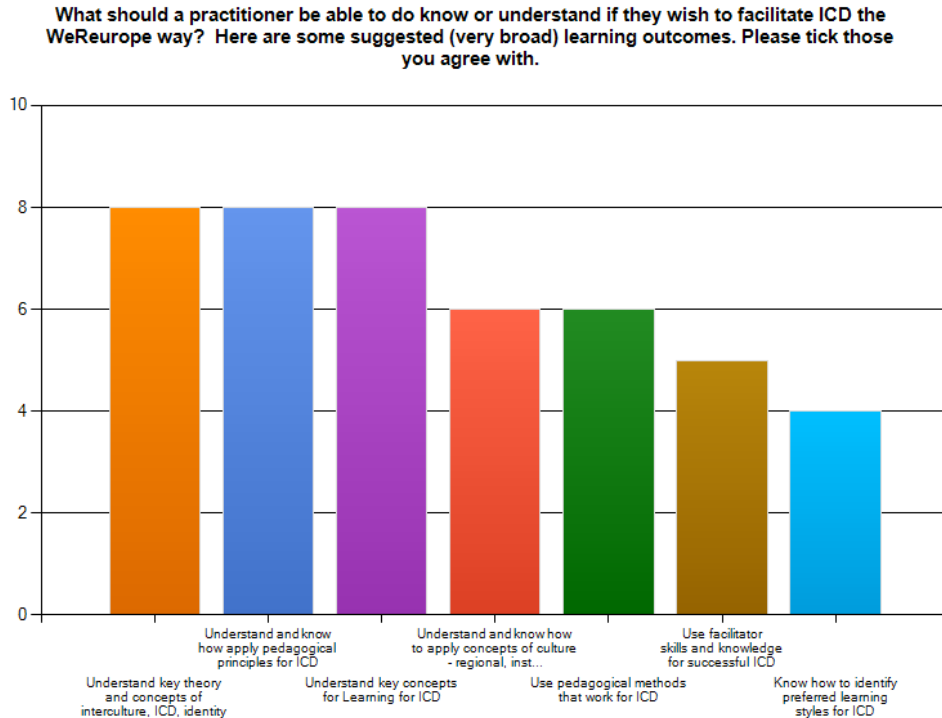
---

1

Namesto 'pedagog' uporabljamo izraz 'strokovni delavec' za označevanje oseb, ki delajo z različnimi skupinami ljudi v raznolikih okoljih – od univerzitetnih profesorjev do delavcev v izobraževanju za odrasle in mladino pa do delavcev v institucionalnem varstvu.

delavce, ki so jih projektni partnerji opisali v odgovorih na anketo, obravnavamo kot pokazatelj, kaj naj bi strokovni delavec moral vedeti, početi ali razumeti, da lahko uspešno omogoča MKD.

Odgovori na vsako anketno vprašanje so povzeti spodaj, "surovine" za izdelavo učnih učinkov za strokovne delavce in konferenčne udeležence pa so pridobljene iz anketnih odgovorov in analize brošure weReurope in posnetih intervjujev.



What should a practitioner be able to do, know or understand if they wish to facilitate ICD the WeReurope way? Here are some suggested (very broad) learning outcomes. Please tick those you agree with.	Kaj mora strokovni delavec znati, vedeti ali razumeti, če želi omogočati MKD po pristopu weReurope? Spodaj je predlaganih nekaj (zelo široko zastavljenih) učnih učinkov. Prosimo, odključajte tiste, s katerimi se strinjate.
Understand key theory and concepts of interculture, ICD, identity	Razumeti ključno teorijo in koncepte medkulturnosti, MKD in identitete.
Understand and know how apply pedagogical principles for ICD	Razumeti in vedeti, kako uporabljati pedagoška načela za MKD.
Understand key concepts for Learning for ICD	Razumeti ključne koncepte učenja za MKD.
Understand and know how to apply concepts of	Razumeti in znati uporabljati različne

culture – regional, inst...	koncepte kulture – regionalna, institucionalna ...
Use pedagogical methods that work for ICD	Uporabljati pedagoške metode, ki se obnesejo za MKD.
Use facilitator skills and knowledge for successful ICD	Uporabljati usmerjevalne veščine in znanje za uspešen MKD.
Know how to identify preferred learning styles for ICD	Znati prepoznati prednostne učne sloge za MKD.

**6.1** Namen prvega vprašanja je bil ugotoviti soglašanje (ali nesoglašanje) partnerjev glede ključnih učnih učinkov za “strokovne delavce”, ki želijo pri svojem delu omogočiti MKD. S petimi od sedmih predlaganih učnih učinkov se je strinjalo več kot 50 % anketirancev.

**6.2 80 % anketirancev je povedalo, da so se v projektu weReurope naučili nečesa novega o konceptih kulture, medkulturnosti in MKD**, in večina se je strinjala, da bo projekt vplival na njihovo prihodnje delo.

**6.3 Česa ste se naučili o izvajanju MKD iz izkušenj na konferencah MKD? (To vključuje načrtovanje, organizacijo, sodelovanje in razmišljanje o lastnih izkušnjah.)**

Za uspešen MKD je bilo ključno spodbujanje in usmerjanje sodelovanja.

**6.4 90 % anketirancev je povedalo, da bodo to, kar so se naučili iz konferenc MKD, lahko uporabili pri svojem delu.**

Katere metode so najuspešnejše prispevale k MKD, podrobno obravnava brošura weReurope. [weReurope filmi](#) se posebej osredotočajo na te metode in kako so bile uporabljene na konferencah MKD.

**6.5 Kako bi z lastnimi besedami povedali, kaj se vam zdaj zdi bistveno za razumevanje MKD? Prosimo, navedite toliko strnjenih stavkov (učnih učinkov), kot se vam zdi potrebno.**

Vsi anketiranci so menili, da je bistveno razumevanje določenih ključnih konceptov:

*“Biti sposoben razumeti širino konceptov 'kultura', 'identiteta', 'medkulturnost', 'sodelovanje'.”*

*Večina anketirancev je izpostavila, kako je bistveno razumeti, da je potrebno biti pripravljen na to, da se lahko učna izkušnja odvija drugače od pričakovanj (usmerjevalca), in ugotavljala, da je uresničevanje ciljev MKD potreben manevrski prostor.*

**6.6 Katere veščine se vam zdaj zdijo bistvene za strokovne delavce, ki uporabljajo/se zavzemajo za MKD pri svojem delu? Prosimo, navedite toliko strnjenih stavkov (učnih učinkov), kot se vam zdi potrebno.**

Anketiranci so navedli, da je za uspešno omogočanje MKD potrebna vrsta kontekstu prilagojenih socialnih kompetenc.

## **7. Analiza ankete – učni učinki za udeležence enodnevnih konferenc**

Vpliv, ki so ga imele izkušnje na konferenci MKD na udeležence, je verjetno najlažje razumeti in ponazoriti z ogledom [posnetih intervjujev](#) in ocenjevalnega poročila. Nedvomno je bil vpliv na posameznike različen, kar je verjetno posledica prejšnjih izkušenj, znanja in veščin posameznih udeležencev kakor tudi odnosa oz. naravnosti, s katero so prišli na konferenco, in pričakovanj. Sodelovanje in dialog, bistveni dve sestavini za uspešen MKD, sta bila odvisna od pripravljenosti udeležencev za aktivno vključevanje v konferenco MKD. Uspešnost ali neuspešnost posameznih pedagoških metod, kar zadeva omogočanje sodelovanja in spodbujanja dialoga, je bil prav tako odločilen dejavnik, kakor je bil tudi prednostni učni slog konferenčnih udeležencev. Če se metoda ni obnesla ali ni ustrezala prednostnemu učnemu slogu udeleženca, je bil učni učinek različen glede na posameznega udeleženca.

Anketiranci so težko napovedali oziroma določili sklop učnih učinkov za udeležence enodnevnih konferenc predvsem zaradi dveh spremenljivk:

*“Glavni učni učinek zame je to, da ni modela! Uspešen MKD mora izhajati iz konkretnega konteksta in spremljajočih pogojev.”*

*“Mislim, da je cilja skupina preveč različna [raznolika].”*

### **7.1 Samo 37,5 % anketirancev je menilo, da so predhodno znanje, veščine ali izkušnje udeležencev prvi pogoj, da se lahko kaj naučijo iz konference.**

*“... odprtost duha in želja po novih spoznanjih, mogoče tudi sposobnost prekiniti s starimi predstavami in navadami.”*

*“Radovednost in zanimanje za temo in za druge ljudi, sicer ne bi prišli na konferenco.”*

*“... radovednost, odprtost, pripravljenost sodelovati (dajati in sprejemati).”*

Tu gre prej za *naravnost* in osebne značilnosti kot pa predhodne veščine, znanje ali izkušnje, vendar zato odgovori niso nič manj tehtni. Če naj imajo ljudje korist od konferenc MKD, bi bilo morda dobro, da se že vnaprej zavedajo, da je takšna naravnost pogoj za uspešno izkušnjo na konferenci MKD.

Izkušnja z izvajanjem, sodelovanjem in kritično oceno konferenc MKD v projektu weReurope je partnerjem pomagala do stvarnih pričakovanj, kaj lahko udeleženci dosežejo z udeležbo na enodnevni konferenci.

### **7.2 Kako bi po vašem mnenju udeleženci lahko uporabili nova spoznanja s konference weReurope?**

Čeprav so udeleženci konferenc izhajali iz različnih okolij (v okviru posameznih konferenc pa tudi če primerjamo različne konference), so se mnenja iz ankete skladala s številnimi odgovori, ki smo jih zbrali v posnetih intervjujih. Če so se udeleženci konference iz izkušnje *res* česa naučili in nato to tudi uporabili v praksi, je bil pri teh udeležencih dosežen uspešen učni učinek.

### **7.3 Ali torej lahko določimo sklop učnih učinkov za enodnevne udeležence, če se njihovi nameni in okolja, iz katerih izhajajo, močno razlikujejo in obstaja več poti za uresničevanje MKD?**

Vsi udeleženci konference naj bi ob odhodu s konference v neki meri razumeli različnost, medkulturnost, vrednost sodelovanja in kako nekateri pedagoški pristopi bolj pripomorejo k sodelovanju v MKD kot drugi. Lahko pa se naučijo več od tega (ali pa vse to že razumejo), toda ti dosežki bi verjetno morali biti najmanj, kar bi morali pričakovati od vsakogar, oziroma bi morali predstavljati ciljne učne učinke za vse udeležence konferenc MKD.

Partnerji so do konca projekta uspeli sintetizirati svoja pričakovanja glede tega, kaj naj bi strokovni delavci *sčasoma* morali vedeti ali razumeti za uspešno omogočanje MKD. Ta pričakovanja so zdaj prikazana kot učni učinki v spodnji razpredelnici. Dejansko lahko enodnevne konference MKD udeležencem zagotovijo uvod v proces omogočanja MKD v praksi. Konferenca MKD naj bi udeležence usmerila na pot učenja, ki pelje do učnih učinkov za strokovne delavce (navedeni so v 8. poglavju spodaj). Kjer so bile konference za posameznike uspešne, se je to pokazalo in bilo očitno tudi v posnetih odgovorih na vsakem dogodku.

### **8. Povzetek učnih učinkov za strokovne delavce, ki omogočajo MKD**

V tem dokumentu smo raziskali obseg in omejitve določanja učnih učinkov za strokovne delavce in udeležence enodnevnih konferenc. Spodnja razpredelnica prikazuje sklop učnih učinkov za strokovne delavce, našteva primere na podlagi posameznih odgovorov partnerjev na anketo, navaja ustrezne vire v brošuri *weReurope* o MKD v pomoč bralcu pri razvijanju ocenjevalnih meril in načrtovanju učnih programov in pa primerljivo stopnjo znanja po EQF, ki je potrebna.

Odgovori na anketo kažejo, da naj bi strokovni delavci za uspešno omogočanje MKD ali (že) dosegli te učne učinke ali pa bi jih bili pripravljene razviti v okviru pedagoškega učnega programa oziroma na bolj neformalen način z asimilacijo v svojo prakso.

<b>Kaj mora strokovni delavec znati, vedeti ali razumeti, če želi omogočati MKD po pristopu weReurope?</b>			
<b>Generični učni učinki</b>	<b>Ponazoritev s primeri</b>	<b>Viri v brošuri weReurope o MKD</b>	<b>Stopnja EQF</b>
<b>Strokovni delavec je sposoben:</b>			
<b>1. Razumeti ključno teorijo in koncepte medkulturnosti, MKD in identitete</b>	<i>Razumeti širino pojmov "kultura", "identiteta", "medkulturnost", "sodelovanje". Razumeti kulturno zgodovino s stališča</i>	<b>I. Vloge in akterji</b>  <i>1.1 Pojmovanje medkulturnosti v</i>	<b>5/6</b>

	<p>posameznika. Razumeti medkulturnost kot poseben način "obvladovanja različnosti". Lahko opazujemo dve kulturi, pa ne pride do "med" [kulturnosti]. Ta "med" prihaja iz nečesa tretjega, sinergije, sinteze, ne primerjave. "Medkulturen" označuje dinamičen proces, kjer je v ospredju odnos med A in B in ne primerjava med dvema stališčema. Kultura A in kultura B sta lahko jasno začrtani, C pa je spremenljiva.</p>	<p>projektu weReurope</p> <p>1.1.2 Osebni pogledi projektnega partnerja</p> <p>II. Izhodišča konferenc MKD</p> <p>1. Teoretične predpostavke/filozofija</p> <p>1.1 Teoretska izhodišča</p>	
<p><b>2. Razumeti in vedeti, kako uporabljati pedagoška načela za MKD</b></p>	<p>Različnost lahko pelje v konflikt. Toda iz konfliktnega položaja lahko vznikne učenje (sprememba odnosa).</p> <p>Prepletanje konteksta in metodologije za poglobljanje skupnih prizadevanj in učenja.</p> <p>Oblikovanje učnega načrta, v katerem se lahko varno odvijata učenje in prost pretok stališč .</p> <p>Graditi zaupljivo okolje in odnose, v katerih lahko ljudje iskreno izrazijo medsebojna nesoglasja, ne da jih trudili rešiti, hkrati pa se izogibajo debatam, kjer gre za zmago/poraz.</p>	<p><b>III. Predstava: Shema/scenarij konferenc MKD</b></p> <p>2. Scenarij konferenc MKD</p> <p>3. Konferenca MKD – generalka</p> <p>3.1 Premoščanje meja – sobivanje z različnostjo, Dunaj (Avstrija)</p> <p>3.2 Kultura in umetnost – poti vseživljenjskega učenja in ustvarjalna okolja za medkulturno rast in vključevanje, Rim (Italija)</p> <p>3.3 Ko je preteklost sedanjost – kako se lahko kulturna dediščina in učenje dopolnjujeta, Stockholm (Švedska)</p> <p>3.4 Medkulturni dialog in vseživljenjsko učenje v jugovzhodni Evropi – raziskave in praksa, Sofija (Bolgarija)</p> <p>3.5 Obarvajte paleto: izkoristite različnost! Kortrijk (Belgija)</p>	5/6
<p><b>3. Razumeti ključne koncepte učenja za MKD</b></p>	<p>MKD naj bi s pomočjo dialoga vodil k novim spoznanjem. Ko se srečata A in B, mora nastati C – nekaj novega. Razumeti "dialog" v pomenu sinergije ("skupaj") za razmišljanje o svoji medkulturni praksi. Zakaj je sodelovanje bistveno za uspešen MKD.</p>	<p><b>II. Izhodišča konferenc MKD</b></p> <p>4. Učna dinamika</p> <p>4.1 Učenje</p> <p><b>III. Predstava: Shema/scenarij konferenc MKD</b></p> <p>1. Sodelovanje kot temeljno načelo</p>	5/6

<p><b>4. Razumeti in znati uporabljati različne koncepte kulture – regionalna, institucionalna ...</b></p>	<p><i>Zavedati se lastnih paradigem, npr. poznati teorije, na katerih temeljijo moje intervencijske strategije, recimo teorije o medkulturnem dialogu ali obvladovanju konfliktov itd.), sposobnost razmišljati o njih in jih izrecno priznati; pa tudi prepoznati paradigme drugih ljudi.</i></p>	<p><b>II. Izhodišča konferenc MKD</b></p> <p>2.1 Regionalna kultura</p> <p>2.2 Organizacijsko institucionalna kultura</p> <p>3. Med/osebna (kulturna) sposobnost (kompetenca)</p>	<p><b>5/6</b></p>
<p><b>5. Uporabljati pedagoške metode, ki se obnesejo za MKD</b></p>	<p><i>S pomočjo dialoga tvoriti nova spoznanja, (tako da) ko se srečata A in B, nastane C – nekaj novega.</i></p> <p><i>Spodbujanje in usmerjanje sodelovanja z navodili in mentorstvom.</i></p> <p><i>Ponujati priložnosti namesto siliti k rezultatom.</i></p> <p><i>Zagotoviti čas za povratno informacijo in razmislek.</i></p> <p><i>[izbrati ] nekatere metode iz konferenc MKD z namenom, da se spodbudi sodelovanje v MKD.</i></p>	<p><b>IV Uprizoritev dejanj: zbirka metod</b></p> <p><b>A. 1. dejanje – uvodi</b></p> <p>A. 1 Preproga simbolov in spominov</p> <p>A. 2 Osrednji govor – oblika dialoga</p> <p>A. 3 Štejmo 1-2-3 – metoda ogrevanja</p> <p>A. 4 Sociometrija – razlike, podobnosti in razmerja</p> <p><b>B. 2. dejanje – predstavitev</b></p> <p>B. 1 Javna diskusija</p> <p>B. 2 Žive knjige</p> <p>B. 3 Predavanje + diskusija</p> <p>B. 4 brbotanje glasov</p> <p>B. 5 Predavanja strokovnjakov</p> <p><b>C. 3. dejanje – delavnica</b></p> <p>C. 1 Skupinska diskusija – delavnica o evropski identiteti</p> <p>C. 2 Govoreči kamen/govoreči predmet</p> <p>C. 3 Romska plesna delavnica</p> <p>C. 4 Medkulturna gledališka delavnica</p> <p>C. 5 Participativna video delavnica</p>	<p><b>5/6</b></p>

		<p><i>C. 6 Ali je preteklost tuja dežela? – delavnica s študijskimi krožki</i></p> <p><i>C. 7 Zborovsko petje</i></p> <p><i>C. 8 Tržnica – metoda za vzporeden sklop delavnice</i></p> <p><i>C. 9 Akvarij</i></p> <p><i>C. 10 Odprte delavnice</i></p> <p><i>C. 11 Nora kuharija</i></p>	
<p><b>6. Uporabljati usmerjevalne veščine in znanje za uspešen MKD</b></p>	<p><i>Empatija, spoštovanje in fleksibilnost pri načrtovanju (brez fiksnega koncepta)! Ohranjati nepristranskost. Pričakovati (ne le tolerirati) različna mnenja in biti sposoben premostiti nesoglasja. Zmernost. Odprtost za nove izkušnje in pripravljenost za učenje.</i></p> <p><i>Empatija, spoštovanje, poslušanje, humor, odprtost, radovednost.</i></p> <p><i>Ohranjati zagon in spodbujati slušatelje k sodelovanju. Vedeti, kdaj je treba ustvariti priložnosti za interaktivni proces in kdaj se je treba umakniti in prepustiti oder udeležencem ...</i></p>	<p><b>II. Izhodišča konferenc MKD</b></p> <p>3.1 Usmerjanje interakcije</p> <p>3.2 Veščine in naloge usmerjevalca</p>	<p><b>5/6</b></p>
<p><b>7. Znati prepoznati prednostne učne sloge za MKD</b></p>	<p><i>Različnost je bistvenega pomena. Le malo sprememb se rodi iz pričakovanega.</i></p>	<p><b>II. Izhodišča konferenc MKD</b></p> <p>4.2. Prednostni učni slogi in medkulturni dialog</p>	<p><b>5/6</b></p>

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.