



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

WLB
WORK-LIFE BALANCE

Číslo projektu: **2019-1-CZ01-KA204-061180**

Inovatívne nástroje na vyváženie pracovného a súkromného života na podporu rovnosti mužov a žien

VÝSTUP 3 - Manuál pre trénerov zavádzania rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom

PRÍRUČKA PRE TÚTOROV



Podpora Európskej komisie pri výrobe tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža iba názory autorov a komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií v nej obsiahnutých.

AUTORI

Asociácia českých odborníkov na andragogiku

SPOLUAUTORI

Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých na Slovensku, DAFNI KEK a Grupo Amar Terra Verde

KONZORCIUM

Na projekte Work-Life Balance - Inovatívne nástroje rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na podporu rovnosti mužov a žien sa podieľa konzorcium odborných organizácií v oblasti vzdelávania dospelých zo 4 krajín: Asociace českých expertů v andragogice (AOA ČR - Česká republika), Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých na Slovensku (AIVD SR - Slovensko), DAFNI KEK (Grécko) a Grupo Amar Terra Verde (EPATV - Portugalsko).



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**

OBSAH

ÚVOD.....	5
PRE KOHO? PREČO? AKO PRACOVAŤ S MANUÁLOM?	
1. E-LEARNINGOVÉ VZDELÁVANIE.....	6
1.1 ČO JE E-LEARNING?	
1.2 VÝHODY A NEVÝHODY E-LEARNINGU	
1.3 PREZENČNÁ VÝUČBA VERZUS E-LEARNING	
2. ÚLOHA TÚTORA.....	8
2.1 KTO JE TÚTOR?	
2.2 ÚLOHA TÚTORA	
2.3 KOMPETENCIE TÚTORA	
2.4 ODPORÚČANIA, TIPY A NIEKOĽKO PRAVIDIEL NA ZHRNUTIE	
3. SYSTÉM MOODLE.....	10
3.1 PRVÉ KROKY S MOODLE.....10	
Prihlásiť sa, Jazyk kurzov, Nastavenie profilu tútora	
Výber kurzu, Prostredie kurzu	
3.2 ÚČASTNÍCI.....13	
Manažér, Učiteľ, Učiteľ bez práva na úpravu, Študent	
Praktický tip pre lektorov	
3.3 SPÔSOBY KOMUNIKÁCIE S ÚČASTNÍKMI.....16	
3.4 TESTOVANIE.....17	
3.5 ODHLÁSENIE.....18	
4. ŠTRUKTÚRA KURZU A OVEROVANIE VEDOMOSTÍ.....	19
4.1. ÚVOD DO KONKRÉTNÉHO MODULU	
4.2. STRUČNÁ OSNOVA	
4.3. VHODNÉ METODIKY A AKTIVITY WLB	
4.4. STIMULUJÚCE ZDROJE	
4.5. MODEL HODNOTENIA VO FORME HRY, KVÍZU ALEBO REFLEXNEJ AKTIVITY	
4.6. KONTEXT ADAPTÁCIE PRÁVA A LEGISLATÍVA	

5. KTO STOJÍ ZA TÝMTO NÁVODOM.....24

AOA ČR (Asociácia českých odborníkov v andragogike)

AIVD SR (Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých na Slovensku)

DAFNI KEK

EPATV

6. ZDROJE, LITERATÚRA.....27

ÚVOD

Vážení lektori,

tento manuál je vytvorený v rámci projektu „Inovatívne nástroje rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na podporu rovnosti mužov a žien“ patriaceho k programu Erasmus+.

... PRE KOHO?

Medzinárodný tím odborníkov pripravil manuál, aby vám uľahčil prácu v e-learningovom prostredí WLB kurzu, ktorý je súčasťou blended learningu. Manuál je určený pre tých, ktorí ešte nikdy nepracovali s Moodle a tiež pomôže uľahčiť prácu s Moodle tým z vás, ktorí ho možno poznáte z predchádzajúcich e-learningových kurzov.

... PREČO?

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je téma, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou nášho života. Zosúladiť prácu a rodinu sa nám možno podarí aj samým, no výrazne nám k tomu môžu pomôcť tiež zamestnávateľia, spoločnosti a firmy. Cieľom tohto manuálu je vysvetliť vám, školiteľom, ako pracovať s e-learningom tak, aby sa stal efektívnym nástrojom pre HR manažérov a manažérov, ktorí chcú inšpirovať ostatných či implementovať a zdokonaľiť nástroje na zosúladenie pracovného a rodinného života, a to nielen vo vzťahu k svojim zamestnancom.

... AKO PRACOVAŤ S MANUÁLOM?

V prvých dvoch kapitolách nájdete všeobecné informácie o e-learningu a vašej úlohe tútora. Tretia kapitola je praktickým sprievodcom, ako spravovať a používať Moodle. V poslednej časti získate jasný obraz o špecifickej štruktúre e-learningového kurzu WLB.

Dúfame, že sa manuál stane užitočným nástrojom pre vašu tréningovú prax.

1. E-LEARNINGOVÉ VZDELÁVANIE

1.1 ČO JE E-LEARNING?

E-learning je vzdelávací proces, ktorý využíva informačné a komunikačné technológie na vytváranie kurzov, zdieľanie obsahu štúdia, na podporu komunikácie medzi študentmi a učiteľmi/lektormi a na riadenie štúdia. Využíva najmä multimediálne prvky – prezentácie a texty s odkazmi, animované sekvencie, videoobrázky, zdieľané pracovné plochy, komunikáciu s učiteľom a účastníkmi, testy, elektronické modely procesov a pod.

Typy e-learningu:

- Učenie sa podľa lekcií.
- Individuálne učenie.
- Skupinové učenie.
- Kurzové vzdelávanie.
- Učenie podľa videa.
- Vzdelávanie pomocou článkov. Učenie sa vlastným tempom.
- Učenie pomocou aplikácie.

Moodle je softvér pre prístup k online vzdelávaciemu prostrediu, ktoré vám sprístupní učebné materiály a umožní online komunikáciu prostredníctvom internetu.

Webový odkaz e-learningového WLB kurzu: moodle.aoacr.cz

1.2 VÝHODY A NEVÝHODY E-LEARNINGU

Jednou z najzrejmějších výhod e-learningu je fakt, že môžete ušetriť čas a peniaze. Tu sú niektoré ďalšie:

Výhody

- Flexibilita miesta a času
- Neobmedzený prístup k učebným materiálom
- Aktuálne informácie
- Individuálne tempo učenia
- Efektívnosť učenia sa prostredníctvom multimediálnych prvkov
- Personalizované učenie
- Efektivita, čo sa týka nákladov
- Šetrnosť k životnému prostrediu

Nevýhody

- Nevhodné pre špecifickú oblasť vzdelávania (tréning zručností) alebo špecifický typ študentov
- Nutný prístup k informačným technológiám
- Nutnosť motivovať žiakov
- Menej interakcie s ostatnými študentmi
- Menej príležitostí na nadviazanie kontaktov
- Technické problémy
- Nízka reputácia online kurzov

1.3 PREZENČNÁ VÝUČBA VERZUS E-LEARNING

Prezenčná výučba je inštruktážna metóda, pri ktorej sa obsah školenia a učebné materiály vyučujú osobne (individuálne alebo pre skupinu študentov). To umožňuje živú interakciu medzi študentom a lektorom. Študenti tiež profitujú z vyššej úrovne interakcie so svojimi spolužiakmi.

Prezenčná výučba podporuje:

- Dialóg – ktorý stimuluje učenie
- Ľudský kontakt – ktorý podporuje súdržnosť
- Aktívnu účasť – ktorá znamená zdieľanie skúseností a porovnávanie sa s ostatnými
- Ocenenie – školenie pre študenta zaplatí jeho zamestnávateľ a cieľom je uľahčiť prácu študentovi

Napriek výhodám môže byť nastavenie tohto typu školenia zložitejšie: treba predvídať a dôkladne vyladiť logistiku, ktorá môže byť napokon pomerne časovo náročná. Ešte dôležitejšia je otázka kontroly kvality; osoba, ktorá kurz vyučuje, môže priamo ovplyvniť výsledky vzdelávania svojou úrovňou odbornosti a tým, ako dobre sprostredkúva svoje vedomosti študentom.

Pri prezenčnej výučbe sú študenti väčšinou sústredení na jednom mieste, teda v dosahu primárnej mediálnej činnosti učiteľa/lektora. Učiteľ/lektor ich dokáže priamo motivovať, teda „vtiahnuť“ do vyučovacieho procesu. Na druhej strane, počas online učenia sa učiteľ/lektor musí spoliehať na to, že študent zostane aktívny, alebo, presnejšie, na to, že študent sám vyučovací proces nepreruší.

2. ÚLOHA TÚTORA

2.1 KTO JE TÚTOR?

Tútor je mentor/pedagóg, ktorý sa stará o určitú skupinu účastníkov, precvičuje s nimi učivo a debatuje so študentmi na určitú tému, pomáha im s úlohami, samotným štúdiom atď.

Tútor neučí, ale motivuje a radí účastníkom. Môže a nemusí byť autorom modulu, to znamená, že nemusí byť pôvodcom obsahovej časti modulu. Vo vzťahu k e-learningovému systému je tútor jeho hnacím prvkom. Medzi jeho hlavné úlohy patrí:

- Odpovedať na otázky účastníkov týkajúce sa obsahu študijných materiálov;
- Dohliadať na priebeh seminára - nastavenie študijného programu, definovanie hlavných cieľov, organizačné postupy výučby a pravidiel registrácie a účasti v kurze;
- Radiť účastníkom a pomáhať im prekonávať ťažkosti počas štúdia – starať sa o komunitu a podporovať spoluprácu, motivovať účastníkov.

2.2 ROLA TÚTORA

Manažérska rola

- Pozostáva zo splnenia všetkých krokov na zabezpečenie vhodných podmienok na začatie, implementáciu a úspešné ukončenie e-learningového kurzu.

Socializačná rola

- Garantuje socializáciu, organizačné a podporné aktivity, z ktorých bude účastník kurzu ťažiť. Tútor komunikuje s účastníkmi, informuje ich o priebehu štúdia, vysvetľuje svoju úlohu, ako aj to, s čím môže účastníkom pomôcť a poskytuje im rady, ako sa učiť, napr. prostredníctvom uvítacieho emailu alebo videa. Jeho úlohou je motivovať účastníkov k štúdiu, zabezpečiť osobný charakter komunikácie, vytvárať príjemné študijné prostredie a priateľskú atmosféru.

Technická rola

- Poskytuje technickú podporu účastníkom, ktorí majú ťažkosti technického charakteru, napr. keď si nevedia zapamätať heslo, nevedia sa zapojiť do diskusie, alebo nevedia, ako odovzdať vypracovanú úlohu. Lektor komunikuje pomocou nástrojov dostupných v e-learningovom systéme ako napríklad email, chat či diskusné fóra.

Pedagogická rola

- Základom práce tútora je podpora vlastného učenia sa účastníkov. Sem patria podnetné nápady na premýšľanie a diskusiu, pomoc pri prekonávaní študijných prekážok a hodnotenie výsledkov účastníkov. Pedagogická zložka činnosti tútora pokrýva množstvo úloh: otvorenú diskusiu zameranú na relevantný obsah a problémy, zapojenie a udržanie účastníkov v diskusii, podporu záujmu účastníkov o diskusiu.

2.3 KOMPETENCIE TÚTORA

Medzi primárne kompetencie tútora pri e-learningu patria najmä:

- Pedagogická kvalifikácia.
- Dobré komunikačné schopnosti.
- Otvorená myseľ, zápal pre vec, ochota prispôbiť sa.
- Skúsenosti a ich aplikácia v praxi.
- Dostupnosť.

Vo vzťahu k účastníkom by mal tútor predovšetkým:

- Poskytovať spätnú väzbu pravidelne a včas.
- Chápať a podporovať reakcie účastníkov počas učenia.
- Reagovať na príspevky účastníkov v diskusiách, domáce úlohy a výsledky testov.

2.4 ODPORÚČANIA, TIPY A NIEKOĽKO PRAVIDIEL NA ZHRNUTIE

- Na začiatku oslovte každého účastníka samostatne.
- Pre každého účastníka používajte ním preferované meno.
- Požiadajte o vyplnenie profilov, prípadne vloženie fotografie.
- Používajte menej formálny jazykový štýl, emotikony (symboly/skratky v online prostredí).
- Používajte jasný a jednoduchý jazyk.
- Využívajte prvky pozitívnej komunikácie.
- Odpovedajte v čo najkratšom čase a buďte flexibilní.
- Udržujte priateľskú a empatickú atmosféru.
- Rozširte myslenie účastníkov.
- Neustále motivujte účastníkov.
- Vedzte účastníkov k zodpovednosti.
- Pripomínajte účastníkom ich ciele.

Používanie moderných technológií vyvoláva množstvo úplne nových otázok. Oblasti, na ktoré je potrebné brať zreteľ, sú najmä:

- Možné online podvádzanie
- Problémy s autorskými právami
- Licencovanie vzdelávacích zdrojov alebo nástrojov IKT
- Etický kódex komunikácie
- Zachovanie súkromia účastníkov atď.

3. SYSTÉM MOODLE



C1 – krátkodobé spoločné vzdelávanie učiteľov - Vila Verde (Portugalsko) 27. – 29. septembra

3.1 PRVÉ KROKY S MOODLE

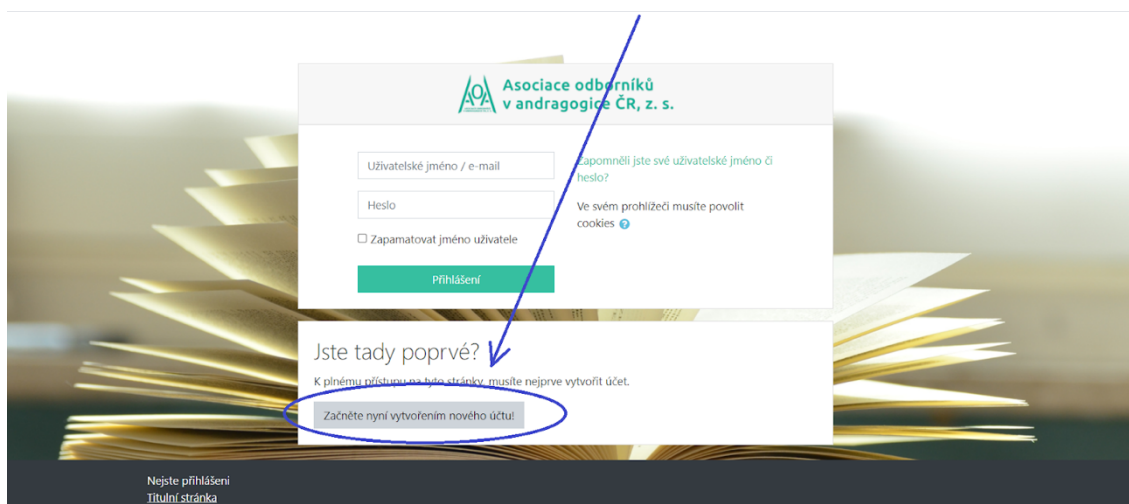
Prihlásiť sa

Prihlásenie do Moodle je veľmi jednoduché. Užívatelia sa na portál dostanú cez webový odkaz: <http://moodle.aoacr.cz> a môžu sa prihlásiť pomocou užívateľského mena a hesla.

Účastníci môžu použiť aj QR kód:



- Po [zaslaní](#) emailovej požiadavky na: info@aoacr.cz administrátor vygeneruje prístupové údaje pre tútorov a študentov
- Užívateľ sa môže registrovať aj sám, zadáním svojho emailu, a to kliknutím na **Začňte vytvorením nového účtu!**¹ na prihlasovacej stránke. Pri registrácii si užívateľ zvolí svoje užívateľské meno a heslo. Potom sa na jeho emailovú adresu odošle email so zabezpečeným odkazom na stránku. Na tejto stránke je potrebné potvrdiť zadané údaje. Pri každom ďalšom prihlásení sa overuje už iba používateľské meno a heslo.

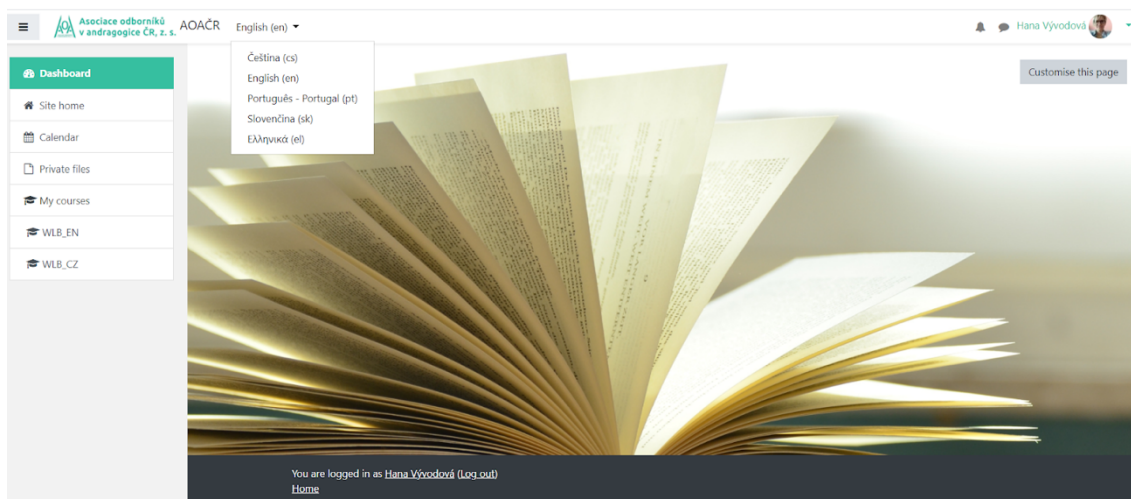


C1 – krátkodobé spoločné vzdelávanie učiteľov - Vila Verde (Portugalsko) 27. – 29. septembra

Jazyk kurzov

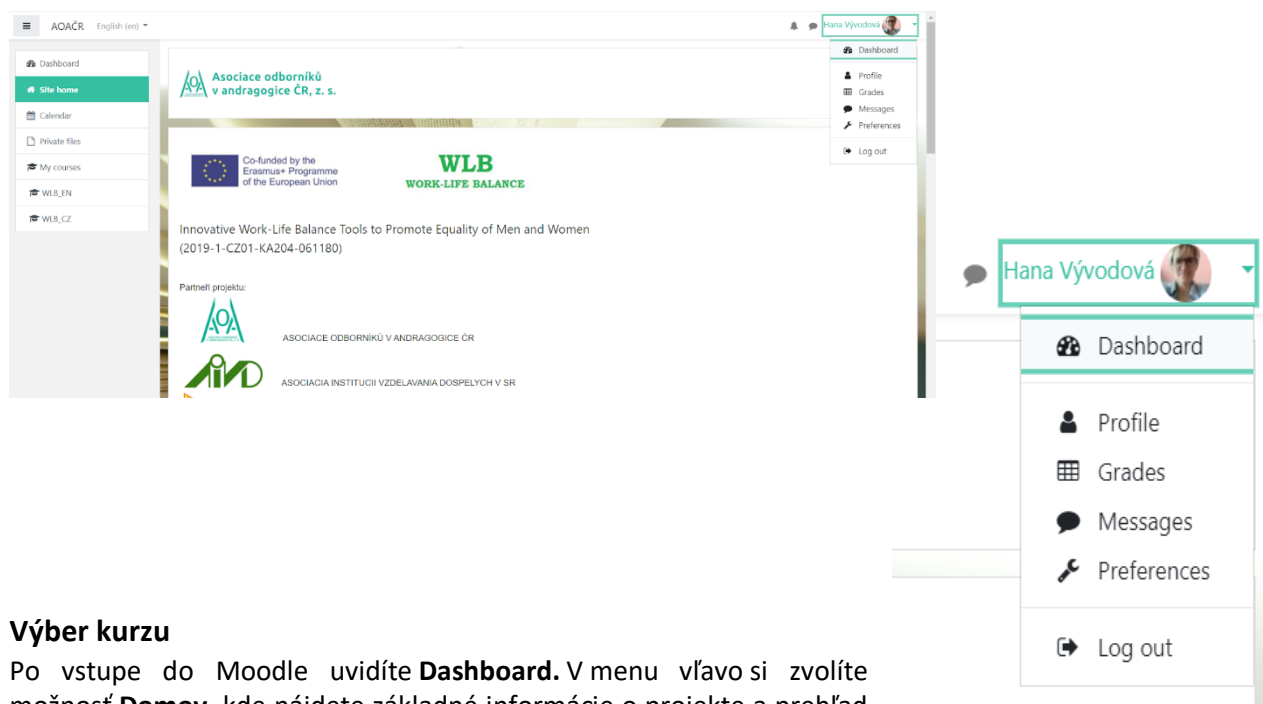
Vďaka viacjazyčným dispozíciám Moodle vás pri online vzdelávaní neprekvapia žiadne jazykové bariéry. Kurzy WLB sú dostupné v týchto jazykoch: čeština, angličtina, slovenčina, portugalčina a gréčtina. Jazyk si môžete vybrať po prihlásení do Moodle na hornej lište.

¹ Preklad: „Začnite vytvorením nového účtu!“ - Toto tlačidlo je len v češtine.



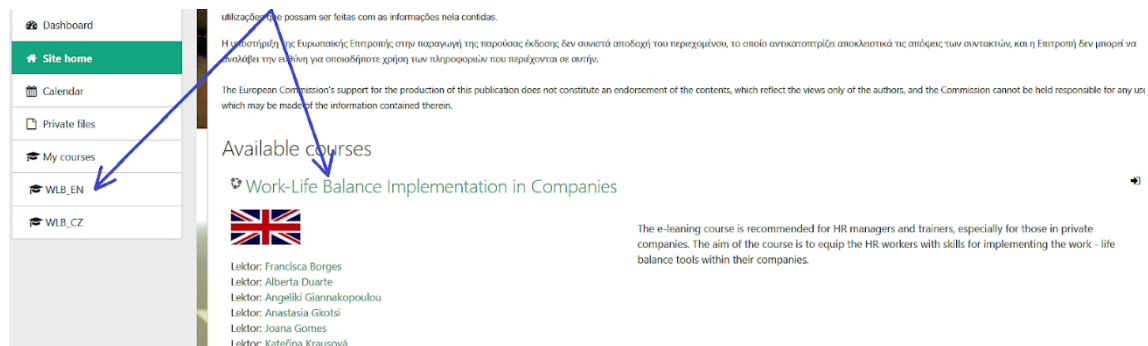
Nastavenie profilu tútora

Každý lektor si môže upraviť svoj profil, dôrazne odporúčame vložiť aj fotografiu. Keď študenti vedia, ako vyzerá ich učiteľ, komunikácia je jednoduchšia a osobnejšia.



Výber kurzu

Po vstupe do Moodle uvidíte **Dashboard**. V menu vľavo si zvolíte možnosť **Domov**, kde nájdete základné informácie o projekte a prehľad kurzov. Tam si môžete vybrať svoj kurz.



Prostredie kurzu

Menu, ktoré pomáha s orientáciou v kurze, sa nachádza vľavo. Na úvodnej stránke nájdete Všeobecné informácie a prehľad jednotlivých modulov.

The screenshot shows the Moodle course interface. On the left is a sidebar menu with the following items: WLB_EN, Participants, Grades, Module 1: Identity and Personal Development in the Labor Force, Module 2: Parents As Employees, Module 3: Gender and Intercultural Competence, Module 4: Needs Evaluation of Staff in a Personal and Professional Level, Training modul for meeting, Dashboard, and Site home. The main content area is titled 'Work-Life Balance Implementation in Companies' and includes a 'Turn editing on' button. Below the title is a 'General' section with a welcome message and course details. The course description states: 'The "Work-Life Balance Implementation in Companies" course has in its scope to enforce practice of work life balance in organisations through aiding HR Managers and management staff in carrying out workplace trainings as well as getting informed on several issues regarding legalities and concepts of work and life balance.' It also lists the 'Target Group' as HR managers and management staff, and the 'Typology' as online content supporting WLB Blended Learning. A list of resources includes 'Manual for Trainers' and 'Manual for Tutors'. The 'Contextual Transferability' section mentions adaptation to national legislations and needs for use in partner countries.

Enjoy your training!

Module 1: Identity and Personal Development in the Labor Force

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Our course | ☒ |
| Get Your Personalised Certificate | ☒ |
| Let's Discuss! | ☒ |

Module 2: Parents As Employees

- | | |
|---|-------------------------------------|
| Our Course | ☒ |
| <p>This part of the course will focus on the issue of working parents from a chronological point of view. The area is divided into 3 periods, where each period of parenthood carries specific requirements, for both employees and employers.</p> <p>The three categories of actions to be tackled namely are:</p> <ul style="list-style-type: none">• Before parental leave• During parental leave• Return after parental leave, parents with children <p>Accordingly the WLB Project consortium has designed a set of stimulating resources, a brief syllabus and a set of guidelines on overarching legislations towards tackling gender and intercultural competence in the workplace and towards work life balance.</p> | |
| Get Your Personalised Certificate | ☒ |
| Let's Discuss! | ☒ |

3.2 ÚČASTNÍCI

Ďalšou dôležitou súčasťou administrácie kurzu sú Účastníci. K dispozícii je zoznam všetkých prihlásených účastníkov kurzu - študentov a tútorov. Jedna osoba môže mať aj viac rolí.²

² Roly v moodle.aoacr.cz sú dostupné výlučne v českom jazyku. Po prepnutí do angličtiny / gréčtiny / portugalčiny / slovenčiny nebudú preložené.

Manažér

Rola manažéra/patróna je zvyčajne priradená pri zakladaní kurzu. Manažér kurzu má, na rozdiel od učiteľa, právomoc prihlásiť do kurzu iných učiteľov.

Učiteľ

Rola učiteľa je zvyčajne pridelená učiteľovi, ktorý vedie cvičenie alebo prednáša v danom kurze.

Učiteľ bez práva na úpravu

Táto rola je pridelená učiteľom, ktorí nemajú právo kurz upravovať a pridávať doň materiály.

Študent

Táto rola je automaticky priradená všetkým importovaným študentom.

Študentov do svojich kurzov môžu pridávať aj lektori. Sú to študenti, ktorí si už predtým založili účet/profil v Moodle AOA ČR³. Lektori môžu prihlásiť nového účastníka do svojho kurzu pomocou tlačidla **Zapísať používateľov**.

The screenshot shows the 'Participants' page in Moodle. On the left is a sidebar with navigation links. The main area has a search bar with 'Match' set to 'Any' and 'Select' as a dropdown. Below the search bar, it says '15 participants found'. There are two rows of alphabet buttons for filtering by first name and surname. A table lists the participants with columns: First name / Surname, Email address, Roles, Groups, Last access to course, and Status. The table contains 7 visible rows of data.

First name / Surname	Email address	Roles	Groups	Last access to course	Status
Radim Blažek	[redacted]	Studující	No groups	Never	Active
Alberta Duarte	[redacted]	Lektor	No groups	Never	Active
Angeliki Giannakopoulou	[redacted]	Lektor	No groups	Never	Active
Anastasia Gkotsi	[redacted]	Lektor	No groups	Never	Active
Joana Gomes	[redacted]	Lektor	No groups	Never	Active
Kateřina Krausová	[redacted]	Lektor	No groups	Never	Active

The screenshot shows the 'Enrol users' dialog box. It has a title bar 'Enrol users' with a close button. Below the title is 'Enrolment options'. There are two tabs: 'Select users' (active) and 'No selection'. Under 'Select users', there is a search bar. Below the search bar is a list of users with their names and email addresses. The list is scrollable. At the bottom right of the dialog are two buttons: 'Enrol users' and 'Cancel'.

Enrolment options

Select users No selection

Search

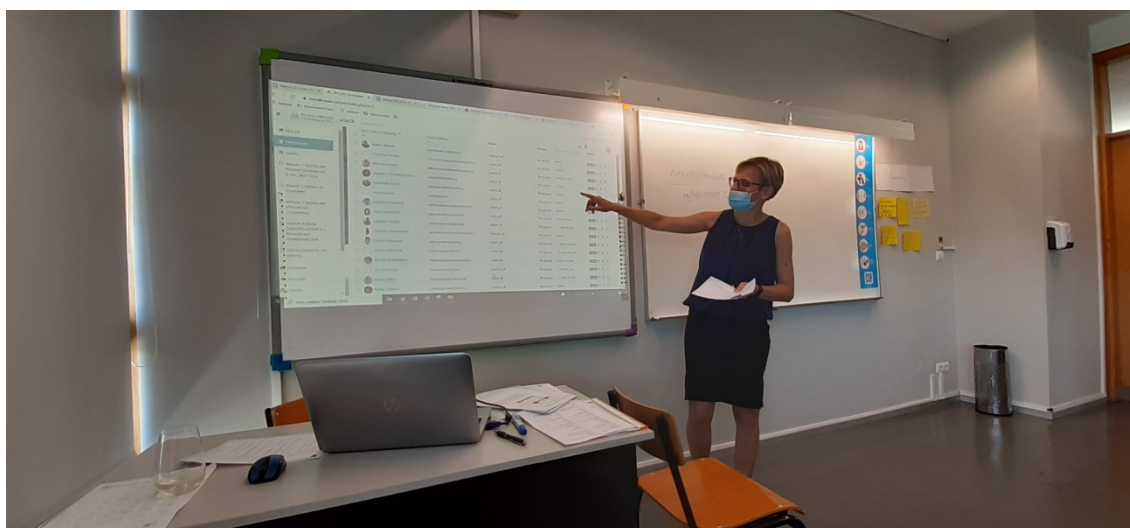
Assign role

Show more...

- Francisca Borges francisca.borges@docente.epatv.pt
- Anastasia Giannakopoulou anastasia@kekdafrn.gr
- Pavel Kresan pavel.kresan@pchelp.cz
- Ivana Mariánková mariankova@centrum.cz
- Blanka Netrdová blanka.netrdova@pchelp.cz
- Daniela Nyklová sekce@kpms.cz
- Petr Otáhal petr@petrotahal.cz
- Petr Ovsenák petr.ovsenak@pchelp.cz
- José António Pereira Dantas jose.dantas@docente.epatv.pt
- Joana Rocha joana.rocha@docente.epatv.pt
- Oliver Šimko oliver@ludusoft.com

Enrol users Cancel

³ Pokyny na registráciu nájdete v kapitole 3.



C1 – krátkodobé spoločné vzdelávanie učiteľov - Vila Verde (Portugalsko) 27. – 29. septembra

Praktický tip pre tútorov

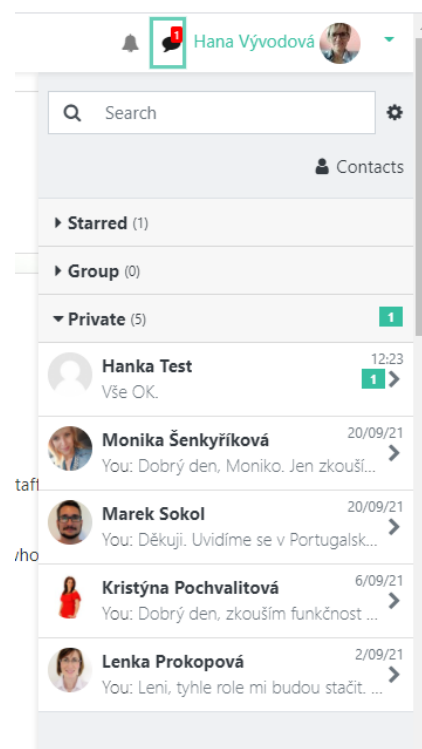
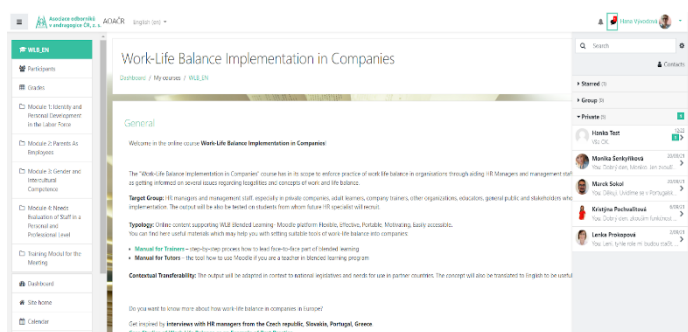
Zoznam účastníkov môžete využiť rôznymi spôsobmi.

- písať hromadné/individuálne správy účastníkom
- stiahnuť si zoznam do Excelu

The screenshot shows the AOAČR user management interface. A dropdown menu is open for the user 'Kristýna Bodušíková', showing options like 'Download table data as' (with sub-options for CSV, HTML, JSON, etc.) and 'Manual enrolments'. The interface includes a list of users with their details and a sidebar with navigation options.

Učiteľ	Email	Role	Groups	Last Activity	Status
Anastasia Gkotsi	anastasia.gk@kekdafrn.gr	Lektor	No groups	Never	Active
Joana Gomes	spo@epatv.pt	Lektor	No groups	Never	Active
Katerina Krausová	katerina.krausova@mubea.com	Lektor	No groups	Never	Active
Jana Nahodilová	jana.nahodilova@email.cz	Lektor	No groups	1 day 21 hours	Active
Catarina Pessoa	catarina.pessoa@epatv.pt	Lektor	No groups	Never	Active
Kristýna Bodušíková	kristyna.bodusikova@newdimension.cz	Lektor, Studijci	No groups	Never	Active
...	...	...	...	...	...

A kde nájdete históriu správ? Je to jednoduché. Kliknite na bublinu v pravom rohu obrazovky a históriu správ môžete spravovať na jednom mieste. Nové neprečítané správy sú označené červeným štvorčekom.



3.3 SPÔSOBY KOMUNIKÁCIE S ÚČASTNÍKMI



Chat

Chat

Modul chatových aktivít umožňuje účastníkom viesť textové synchrónne diskusie v reálnom čase.

Chat môže byť jednorazová aktivita alebo sa môže opakovať v rovnakom čase každý deň alebo každý týždeň. Chatové relácie sa ukladajú a môžu byť sprístupnené každému na prezeranie alebo môžu byť obmedzené na používateľov s možnosťou prezerania chatových relácií.

Rozhovory sú užitočné najmä vtedy, keď skupinový rozhovor nemožno viesť prezenčne, napríklad pre:

- Pravidelné stretnutia študentov zúčastňujúcich sa online kurzov, ktoré im umožnia zdieľať skúsenosti so spolužiakmi z rovnakého kurzu, ale v inom prostredí
- Študentov, ktorí sa dočasne nemohli zúčastniť lekcí a potrebujú komunikovať so svojím učiteľom, aby dohnali zameškané
- Otázky a odpovede s pozvaným rečníkom v inom prostredí



Forum

Fórum

Modul fóra umožňuje účastníkom viesť asynchrónne diskusie, t.j. diskusie, ktoré prebiehajú počas dlhšieho časového obdobia.

Na výber je niekoľko typov fór, ako napríklad štandardné fórum, kde môže ktokoľvek kedykoľvek začať novú diskusiu, potom fórum, kde môže každý študent uverejniť práve jednu diskusiu, alebo fórum otázok a odpovedí, kde musí študent najskôr uverejniť svoj vlastný príspevok, kým si bude môcť prezerať príspevky ostatných študentov. Učiteľ môže povoliť pripájanie súborov k príspevkom fóra. Priložené obrázky sú zobrazené v príspevku na fóre.

Fóra môžu byť použité na niekoľko účelov:

- Ako spoločenský priestor pre vzájomné spoznávanie sa študentov
- Na umiestnenie oznámení o kurzoch (pomocou diskusného fóra s povinným odberom)
- Na diskusiu o obsahu kurzu alebo o materiáloch na čítanie
- Ako online platforma na pokračovanie v diskusii o probléme, ktorý sa predtým objavil v prezenčnej výučbe
- Na diskusie určené výlučne učiteľom (pomocou skrytého fóra)
- Ako centrum pomoci, kde si môžu lektori a študenti poradiť
- Ako oblasť individuálnej podpory pre súkromnú komunikáciu medzi študentmi a učiteľmi (pomocou fóra so samostatnými skupinami a s jedným študentom na skupinu)
- Na ďalšie aktivity, napríklad „hlavolamy“, pri ktorých študenti môžu ďalej uvažovať a navrhovať riešenia

3.4 TESTOVANIE

Každý modul obsahuje študijné materiály (Náš kurz), diskusné fórum (Podme diskutovať!) a test (Hodnotenie). Po preštudovaní modulu môže každý študent absolvovať test. Test má možnosti a), b), c) a vyhodnocuje sa automaticky. Úspešný účastník si môže na konci každého modulu vygenerovať certifikát.

Module 2: Parents As Employees



Our Course

This part of the course will focus on the issue of working parents from a chronological point of view. The area is divided into 3 periods, where each period of parenthood carries specific requirements, for both employees and employers.

The three categories of actions to be tackled namely are:

- Before parental leave
- During parental leave
- Return after parental leave, parents with children

Accordingly the WLB Project consortium has designed a set of stimulating resources, a brief syllabus and a set of guidelines on overarching legislations towards tackling gender and intercultural competence in the workplace and towards work life balance.



Evaluation



Let's Discuss!

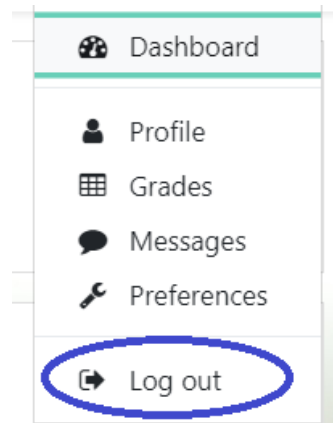
Question 1
 Not yet answered
 Marked out of 1.00
 Flag question
 Edit question

Please mark the possibility, which does not describe the proper sitting on the chair

- ☐ a. Adjust the mouse and keyboard without the elbows extending from the body
- ☐ b. Set the angle of your backrest between 10-15 ° from recline
- ☐ c. Make sure the sitting is fully comfortable for you

3.5 ODHLÁSENIE

Keď skončíte, nezabudnite sa z Moodle odhlásiť. Urobiť tak môžete v pravom hornom rohu.



C1 – krátkodobé spoločné vzdelávanie učiteľov - Vila Verde (Portugalsko) 27. – 29. septembra

4. ŠTRUKTÚRA KURZU A OVEROVANIE VEDOMOSTÍ

4.1. Úvod do konkrétneho modulu

V rámci projektu „Work-life balance“ partneri vyvinuli kurz určený najmä pre HR manažérov, pedagógov či firemných trénerov v spoločnosti/firme/podniku, ale aj radových a riadiacich pracovníkov. Môžu ho absolvovať tiež dospelí študenti, široká verejnosť, ďalší pedagógovia a organizácie.

Cieľom kurzu je

- a) Zmeniť postoj k ženám a práci v Európe a otvoriť diskusiu o rovnosti pohlaví na pracovisku
- b) Posilniť zamestnateľnosť a podporiť skupiny ohrozené chudobou a sociálnym vylúčením
- c) Rodičovstvo a zamestnateľnosť – Návrat na trh práce a jeho podpora
- d) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých zamestnancov
- e) Príprava budúcich HR špecialistov

Kurz má modulárnu štruktúru, čo znamená, že zahŕňa informácie zozbierané v moduloch, ktoré fungujú samostatne a slúžia individuálnym potrebám študenta, ale zároveň sú medzi sebou prepojené, a ponúkajú tak aj holistický prístup k skúmanému predmetu.

Vývoj kurzu má prostredníctvom svojej štruktúry slúžiť zamýšľaným cieľom. Štruktúra, ktorá bude analyzovaná nižšie, je výsledkom teoretického a terénneho výskumu, ktorý vykonali partneri.

V snahe nájsť prvky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v každodennej praxi počas prvej fázy partneri kontaktovali firmy vo svojom miestnom (alebo v niektorých prípadoch celoštátnom) prostredí. Mnohé z opýtaných firiem mali špeciálne vyčlenené oddelenia ľudských zdrojov, zatiaľ čo iné len nepriame opatrenia na vyváženie pracovného a súkromného života, ktoré vyplynuli buď zo zákonných požiadaviek, alebo na základe konkrétnych potrieb, a to neoficiálne medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Niektoré z týchto prístupov s nami zamestnávatelia zdieľali a tieto boli neskôr použité v kurzoch ako príklady.

V druhej fáze partneri uskutočnili aj dodatočný výskum založený na dotazníkoch a adresovaný zamestnancom/pracovníkom z bežnej populácie, ktorí sa tiež podelili o svoje hodnotenie politík na zosúladenie pracovného a súkromného života na svojich pracoviskách, ako aj o ďalšie potreby, ktoré zatiaľ zostávajú nenaplnené.

Zistenia pochádzajúce z dvojstupňového terénneho výskumu partneri spojili a analyzovali. Následne pokračovali výskumom pravidiel v rámci svojich krajín s cieľom pomôcť obnoviť tie, ktoré existujú, ale nie sú aplikované v praxi, ako aj zvýšiť povedomie o tých, ktoré ešte chýbajú a zároveň nájsť zdroje, ktoré by uľahčili podnikom vykonať zmeny na lepšiu implementáciu opatrení na vyváženie pracovného a súkromného života.

Konečným výsledkom je vytvorenie kurzu zloženého zo 4 nasledujúcich modulov:

1. Identita a osobnostný rozvoj v rámci pracovných síl
2. Rodičia ako zamestnanci

3. Rodová a medzikultúrna kompetencia

4. Hodnotenie potrieb personálu na osobnej a profesionálnej úrovni

4.2. Stručný syllabus

Ako prvý vývojový krok kurzu partneri navrhli príslušný syllabus, ktorý slúži ako plán každého modulu.

„Syllabus je vo všeobecnosti dokument, ktorý poskytuje informácie o konkrétnom kurze a definuje očakávania a zodpovednosti. Vo všeobecnosti má užší rozsah ako učebné osnovy. Syllabus môže stanoviť lektor predmetu alebo skúšobná komisia.“^[4]

Pre potreby tohto kurzu partneri vypracovali syllabus založený na popisoch jednotiek v rámci modulu, ktorý obsahuje nasledujúce prvky:

- a) Názov modulu: Určenie referenčného modulu
- b) Jednotka # Názov: Určenie poradia a názvu jednotky
- c) Výsledky vzdelávania: Jeden z najdôležitejších prvkov pri tvorbe kurzov, obzvlášť dôležitý pri overovaní a certifikácii neformálneho vzdelávania. Podľa definície University of Toronto^[5] „Výsledky vzdelávania sú definície, ktoré opisujú vedomosti alebo zručnosti, ktoré by študenti mali získať na konci konkrétnej úlohy, triedy, kurzu alebo programu, a pomáhajú študentom pochopiť, prečo budú pre nich tieto znalosti a zručnosti užitočné. Zameriavajú sa na kontext a potenciálne aplikácie vedomostí a zručností, pomáhajú študentom spájať učenie sa v rôznych kontextoch a pomáhajú usmerňovať hodnotenie a výstupy z učenia.“
- d) Obsah jednotky: Určenie obsahu jednotky pomáha vytvoriť jej peknú, jasnú a stručnú štruktúru. Aj keď to nie je vždy nutné, uvedením obsahu jednotky pomôžete študentovi lepšie pochopiť kurz, ktorý bude navštevovať, vďaka čomu si vizualizuje svoje potreby a očakávania, ktoré budú neskôr veľmi dôležité pre vyhodnotenie kurzu a posúdenie ďalších potrieb.
- e) Všeobecný popis jednotky: Popis jednotky pomáha komunikovať cieľ kurzu a potreby súvisiace s jeho implementáciou. Môžete použiť bibliografické odkazy, ale musia byť k veci a mali by odrážať prístup a obsah kurzu.
- f) Aktivity a zdroje: Aktivity a zdroje boli zahrnuté do tohto učebného plánu pre jednoduchšiu prípravu študentov. Možno ich považovať za náhradu za „predpoklady“, ktoré existujú v iných, bežnejších osnovách a ich cieľom je pomôcť študentovi naladiť sa na mentalitu kurzu, porozumieť jeho cieľom a použitému prístupu a zároveň byť aktívnejšou súčasťou výučbového procesu.
- g) Praktické tipy: V tejto verzii praktické tipy fungujú ako premostenie medzi výstupmi vzdelávania a sekciami aktivít a zdrojov. Môžu pôsobiť ako spúšťače brainstormingu pred kurzom, ako aj malé zhrnutie kľúčových cieľov kurzu, ku ktorým môže mať študent priamy prístup pri zavádzaní nových vedomostí do praxe. Okrem toho sú pre tútora skvelým referenčným bodom, vďaka ktorému nestratí správny smer vedúci k zamýšľaným cieľom a môže do výučbového procesu implementovať praktické aktivity. Tieto, najmä vo vzdelávaní dospelých, kde sa vedomosti častejšie kombinujú s praktickou realizáciou predmetu, vrátane praktických tipov, pomáhajú študentovi a zároveň aj lektorovi/pedagógovi, aby bol aktívnejší a lepšie porozumel aplikácii vedomostí získaných počas kurzu v skutočnom svete.
- h) Hodnotenie: Hodnotenie je síce neoddeliteľnou, no zároveň trochu „desivou“ súčasťou kurzu. V závislosti od zámerov lektorov môže mať mnoho rôznych formátov. Ako súčasť učebných osnov sa spomína preto, aby študenti vedeli, či je hodnotenie na úspešné ukončenie kurzu potrebné alebo nie a chápali, čo lektori v rámci daného kurzu považujú za dôležité. Vo všeobecnosti, ak hovoríme o certifikovanom kurze, hodnotenie je povinné, v ostatných prípadoch je voliteľné a používa sa predovšetkým ako metóda aktívneho pripomenutia kľúčových aspektov kurzu. Ak máte v úmysle pridať do svojej jednotky hodnotiacu reláciu,

odporúča sa uviesť odhadovaný čas dokončenia a formát (výber z viacerých možností, otvorené otázky, hranie rolí, hodnotiaci stupnica, reflexia získaných vedomostí atď.). Existuje aj možnosť, že zaradíte „nepriame“ metódy hodnotenia, teda plnenie úloh/odovzdávanie cvičení/projektov počas procesu výučby, čo možno opísať najmä ako praktickú implementáciu získaných vedomostí.

4.3. Vhodné metodiky a aktivity WLB

Predmet, akým je Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, si svojou povahou vyžaduje vstup a hodnotenie z reálneho života, čo znamená, že jeho obsah a zameranie je priamo spojené so skúsenosťami ľudí a s tým, ako môžu pomôcť pri formovaní politik viac zameraných na človeka.

Samozrejme, keďže táto téma bola už v minulosti preskúmaná, dnes máme prístup aj k existujúcim modelom prípravy a „konfrontácie“ nerovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj k politikám a zákonom, ktoré sú priaznivejšie pre prácu. Musíme teda pochopiť, že neočakávame, že niečo objavíme, ale skôr stavíme na predchádzajúcich zisteniach a robíme ich relevantnejšími pre moderný spoločenský kontext, a zároveň skúmame, čo funguje a v akom kontexte.

Z tohto dôvodu v rámci kurzu využívame metodológie, ktoré sú založené na existujúcich poznatkoch, modeloch, prístupoch a praktikách, no zahŕňajú aj aktívne zapojenie účastníkov, ktoré by mohlo viesť k odhaleniu nových inovácií potrebných v tejto oblasti.

V závislosti od potrieb spoločnosti, ako aj od jej schopností a dostupných prostriedkov, existuje množstvo spôsobov, ako takéto prístupy implementovať.

Väčšina prístupov sa sústreďuje na zmenu mentality manažmentu prostredníctvom vedomého správania založeného na činnostiach reflexie a sebahodnotenia. Tieto aktivity vyžadujú neustály vstup od študenta vo forme otvorených otázok alebo hodnotenia postupov na stupnici.

Okrem toho existujú tiež spôsoby založené na učení sa prostredníctvom skúseností v reálnom živote, ako výučba z osvedčených postupov, práca na prípadových štúdiách (riešenie problémov), školenia založené na hrách a iné.

Ak chcete získať kompletnejšie informácie o rôznych metodológiách a aktivitách vhodných pre školenia o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, pozrite si moduly zostavené partnermi, ktorí vykonali rozsiahly prieskum dostupných zdrojov.

4.4. Stimulujúce zdroje

Stimulujúcimi zdrojmi rozumieme aktivity a obsahy, ktoré umožňujú zefektívnenie vzdelávacieho procesu. Tieto aktivity/obsah môžu „udržať záujem študenta, stimulovať myslenie, podporovať jeho predstavivosť a odmeňovať opakované využitie. Zachytávajú rovnako myslenie aj emócie a stavajú na kultúrnom a jazykovom zázemí študentov.“^[6]

Často súvisia s problémami skutočného života, takže študenti ich môžu považovať za získavanie praktickej zručnosti, ktorú možno použiť aj mimo vzdelávacieho prostredia.

Ako lektor môžete posúdiť svoje vzdelávacie zdroje ako stimulujúce na základe nasledujúcich kritérií, stanovených Ministerstvom školstva Nového Zélandu^[4]:

- Obsahuje zdroj bohatý a pútavý obsah, ktorý kladie provokatívne otázky, stimuluje kritické myslenie a odmeňuje opakované použitie?
- Čerpá z kultúrnych znalostí, skúseností a hodnôt študentov a potvrdzuje ich?
- Osloví jeho dizajn študentov a povzbudí ich, aby s ním pracovali ďalej?
- Umožňuje študentom skúmať témy a vyberať si aktivity, ktoré vzbudia ich záujem, podnietia ich predstavivosť a zabezpečia zapamätateľné učenie?

- Ponúka prístup k vedomostiam prostredníctvom rôznych spôsobov učenia (napr. vizuálne, sluchové a kinestetické spôsoby)?
- Bude inšpirovať študentov, aby si sami vytvorili podobné zdroje a uviedli to, čo sa naučili, do praxe?

Samozrejme, nie vždy je možné, aby zdroj spĺňal všetky vyššie uvedené kritériá, ale pokiaľ vyhovuje aspoň 2 alebo 3 tvrdeniam, môžete si byť istí, že máte dobrý zdroj, ktorý stimuluje myslenie študenta.

4.5. Model hodnotenia vo forme hry, kvízu alebo reflexnej aktivity

Ako už bolo spomenuté vyššie, hodnotenie je dôležitou súčasťou kurzu, pretože pomáha študentovi uvažovať o nadobudnutých vedomostiach, ako aj odhaliť nedostatky, na ktorých ešte musí popracovať. Pre niektorých ľudí je to často „desivé“, ale vždy by sme mali objasniť, že k hodnoteniu dochádza najmä preto, aby sme sa uistili, že v procese výučby boli pochopené aspoň niektoré kľúčové pojmy.

Na účely tohto kurzu a vzhľadom na jeho ciele a prístupy sa partneri rozhodli, že najlepšou stratégiou je mať počas kurzu rôzne metódy hodnotenia.

Ako je uvedené vyššie, kurz má nasledujúcu štruktúru:

- Modul
- Jednotka
- Podjednotky

Ako je zrejmé z učebných osnov zameriavajúcich sa na rozvoj každej jednotky, provizórny zoznam aktivít, ktoré uľahčia vzdelávací proces, už existuje. Takže prvá metóda hodnotenia použitá v našom kurze je skôr neformálnou metódou hodnotenia (to znamená, že študent to nepovažuje za hodnotenie, ale za aktivitu) vo forme aktivity s reflexnými prvkami a umožňuje tútorovi určiť úroveň zapojenia sa, ako aj mieru porozumenia kurzu zo strany študenta. Zároveň tak bude tréning interaktívnejším.

Na druhej strane je potrebné tiež zhodnotiť konkrétne vedomosti. Pre tento prípad bude na konci každého modulu zaradený malý kvíz, ktorý preverí pochopenie základných pojmov riešených počas vzdelávacieho procesu modulu.

Na konci kurzu bude zaradených niekoľko prípadových štúdií na pracovisku, v rámci ktorých študenti na základe svojich novonadobudnutých vedomostí odpovedia, ako sa s danými situáciami vysporiadať.

Aby sme to zhrnuli, použitá metodika je nasledujúca:

- Úroveň 1 – Počas implementácie kurzu sú študenti vyzvaní, aby sa zúčastnili na aktivitách, ktoré môžu byť založené na hre alebo reflexii. Tútor tak pochopí úroveň zapojenia a participácie, ako aj zhodnotí efektivitu a atraktivitu (medián) vzdelávacieho procesu.
- Úroveň 2 – Na konci modulu sú študenti vyzvaní, aby premýšľali o nadobudnutých vedomostiach zodpovedaním otázok v rámci krátkych kvízov, ktoré testujú pochopenie kľúčových pojmov prezentovaných počas kurzu a pomáhajú odhaliť medzery vo vedomostiach.
- Úroveň 3 – Na konci kurzu sa študenti stretnú s niekoľkými prípadovými štúdiami, ktoré je potrebné vyriešiť na základe získaných vedomostí. Prípadové štúdium môžu obsahovať prvky z najmenej dvoch modulov, takže proces bude o čosi náročnejší. Cieľom tohto procesu je prinútiť študenta kriticky premýšľať o nadobudnutých vedomostiach, využiť

svoje zručnosti pri riešení problémov a nájsť kreatívne a bežne prijateľné spôsoby riešenia problémov súvisiacich s pracoviskom.

Hodnotiace aktivity pre tento kurz sú voliteľné, no dôrazne ich odporúčame najmä tým študentom, ktorí sa zameriavajú na implementáciu vedomostí a prístupov prezentovaných na svojom pracovisku, ako aj tým, ktorí chcú získať oficiálne osvedčenie o absolvovaní kurzu.

4.6. Kontext adaptácie | Zahrnuté iba v národných verziách nástroja – Práva a legislatíva

Posledným aspektom štruktúry kurzu, o ktorom sme ešte nehovorili, je Adaptačný kontext. Keďže partnerstvo pozostáva z účasti rôznych európskych krajín, základný obsah prezentovaný počas kurzu využíva všeobecný prístup použiteľný v rôznych kontextoch. Keďže však kurz vo veľkej miere nezávisí od činností regulovaných zákonom, ale skôr od činností súvisiacich so zmenou mentality na pracovisku, prvé 4 moduly sú rovnaké pre všetkých študentov a vo všetkých jazykoch partnerov.

Stále však existuje potreba urobiť obsah v rámci kontextu študentov o niečo relevantnejším. Z tohto dôvodu existuje aj záverečný modul jedinečný pre každého partnera, ktorý sa zaoberá otázkami súvisiacimi s legislatívou a právami v špecifikovaných partnerských krajinách. Tento modul bude dostupný v jazyku príslušnej krajiny, ako aj v angličtine pre zahraničných zamestnávateľov/zamestnancov, ktorí v danej krajine pôsobia.

V tomto module sa študenti zoznámia s relevantnou legislatívou používanou v danej krajine v zmysle WLB, uznávanými právami, európskou legislatívou, ktorá pôsobí ako doplnok, čo objasní „sivé miesta“ v rámci národnej legislatívy a samozrejme informácie o príslušných orgánoch (verejné služby, združenia/mimovládne organizácie/neziskové organizácie atď.), ktoré sú v tejto oblasti zainteresovanými stranami a môžu ponúknuť ďalšiu pomoc a do budúcnosti aj aktualizované zdroje.



C1 – krátkodobé spoločné vzdelávanie učiteľov - Vila Verde (Portugalsko) 27. – 29. septembra

5. KTO STOJÍ ZA TÝMTO NÁVODOM

AOA ČR (Asociácia českých odborníkov na andragogiku)

Nezisková organizácia, ktorej členmi sú odborníci na andragogiku a ďalší odborníci zaoberajúci sa vzdelávaním dospelých, či už ako priami vzdelávatelia v rámci neformálneho vzdelávania dospelých, vzdelávatelia a lektori v súkromnom, verejnom a neziskovom sektore alebo odborníci a výskumní pracovníci v oblasti andragogiky. Členovia sa zameriavajú na rôzne oblasti vzdelávania dospelých – od technického vzdelávania až po „soft skills“.



Cieľom činnosti združenia je zabezpečiť profesionalitu svojich členov a nimi poskytovaných služieb a prispieť tak k rozvoju vzdelávania dospelých. AOA ČR zastupuje svojich členov a ich aktivity v medzinárodných organizáciách (EAEA a CEDEFOP), predkladá návrhy na prípravu a implementáciu legislatívnych a iných opatrení v oblasti vzdelávania dospelých a spolupracuje so štátnymi orgánmi EÚ. Ďalším cieľom, ktorý združenie sleduje, je výmena a šírenie odborných informácií a skúseností medzi členmi AOA ČR v oblasti vzdelávania dospelých.

Viac informácií nájdete na: www.aoacr.cz

AIVD SR (Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých na Slovensku)

AIVD SR je mimovládna, apolitická, nezisková, dobrovoľná organizácia založená v roku 1991 so sídlom v Bratislave na Slovensku. Združujeme viac ako 100 členov (2021): mimovládne organizácie, verejné a súkromné inštitúcie vzdelávania dospelých. AIVD SR je ako zastrešujúca organizácia koordinátorom Týždňa celoživotného vzdelávania na Slovensku a súčasťou lokálnych, regionálnych a národných sietí. AIVD SR je členom Európskej asociácie pre vzdelávanie dospelých (EAEA) od roku 2008. Asociácia má zastúpenie aj v Sektorovej rade pre vzdelávanie, vedu a šport, Akreditačnej komisii pre ďalšie vzdelávanie Ministerstva školstva a množstve ďalších rád a výborov.



Ťažiskom národných a medzinárodných projektov AIVD SR je zlepšovanie podmienok vzdelávania dospelých na Slovensku, ponúkание možností výmeny skúseností a nadväzovania partnerstiev. AIVD ako najväčšie profesijné združenie svojho druhu si už 30 rokov kladie za cieľ presadzovať záujmy a potreby inštitúcií vzdelávania dospelých, napomáhať rozvoju svojich členov, koncentrovať odborné kapacity pre riešenia a rozvoj v ALE, spolupracovať so štátnymi orgánmi a podobnými subjektami pri príprave a implementácii legislatívnych a iných opatrení vzdelávania dospelých, organizovať podujatia pre AE odborníkov a širokej verejnosti, certifikovať lektorov vzdelávania dospelých, zastupovať členov a propagovať ich aktivity u domácich a medzinárodných asociácií.

Viac informácií nájdete na: www.aivd.sk

DAFNI KEK

DAFNI KEK je neziskové vzdelávacie a výskumné centrum.

Na základe oficiálnych stanov: „Počiatočným zameraním inštitúcie bolo navrhovanie a poskytovanie kurzov ďalšieho odborného vzdelávania a vzdelávania dospelých širokému spektru marginalizovaných skupín v rámci financovania EÚ, štátneho financovania alebo nezávisle“.



Organizácia predtým pôsobila ako nezávislé výskumné centrum pre inovácie vo vzdelávaní dospelých a zároveň bola tiež Centrom celoživotného vzdelávania, certifikovaným EOPPEP (Národná organizácia pre certifikáciu kvalifikácií a profesijného poradenstva), až do roku 2020, v rámci ktorého musí organizácia rešpektovať a konať v súlade s vnútroštátnymi zákonmi pre takéto vzdelávacie centrá. Od roku 2002 má DAFNI KEK kapacitu na poskytovanie kurzov na národnej úrovni prostredníctvom certifikovaných štruktúr a oddelení v rôznych mestách, najmä v Aténach a Argose. Vďaka nedávnym reformám a veľkým posunom v prioritách organizácie je DAFNI KEK momentálne neziskovým vzdelávacím a výskumným centrom.

Organizácia zastáva názor, že vyhlásenie Paola Freireho, ktoré uvidíte na webovej stránke organizácie a môžete ho zároveň nájsť aj na stenách kancelárií DAFNI KEK, skutočne vystihuje podstatu práce proti sociálnej nespravodlivosti, vrátane nespravodlivosti voči rôznym skupinám ľudí z rôznych kultúr a krajín: „...bez akcie niet zmeny... Progresívni pedagógovia sa musia presvedčiť, že nie sú len učitelia – to nie je pravda – nie sú len odborníkmi na vyučovanie. Sme politickí aktivisti, pretože sme učitelia... Našou úlohou je učiť predmety triezvo a kompetentne, ale vyžaduje si to aj našu angažovanosť a oddanosť v boji prekonávaní sociálnej nespravodlivosti.“ - (Učitelia ako kultúrni pracovníci: Listy tým, ktorí sa odvážia učiť, str. 42) PAULO FREIRE

DAFNI KEK je tiež aktívnym členom Európskej asociácie pre vzdelávanie dospelých, aktívnym partnerom siete OED (Outreach-Empowerment-Diversity), oficiálnym registrovaným poskytovateľom poradenstva profilPASS (podľa DIE, DE) v Grécku, členom siete Euromobility Network a partnerom AnnaLindh Foundation (cez CYCLISIS, naše kultúrne oddelenie, www.cyclisis.gr), aktívnym partnerom cieľovej skupiny „ťažko dosiahnuteľných študentov a mládeže“ od NECE (bpb).

Viac informácií nájdete na: www.kekdafni.gr

EPATV

Escola Profissional Amar Terra Verde (EPATV) je škola odborného vzdelávania, poskytovateľ odbornej prípravy a centrum vzdelávania dospelých, kde sa sociálne a vzdelávacie aktivity odohrávajú vo formálnom aj neformálnom kontexte. Ide o súkromnú inštitúciu pod dohľadom ministerstva školstva, ktorá bola založená v roku 1993 vo Vila Verde, vidieckej oblasti na severe Portugalska s veľmi nízkou mierou kvalifikácie obyvateľstva, ktoré najmä z dôvodu vysokej nezamestnanosti zápasí so sociálnymi a ekonomickými problémami, nízkou formálnou kvalifikáciou a nevhodnými životnými podmienkami. Súčasťou školy OVP je Oddelenie celoživotného vzdelávania a vzdelávania dospelých s viac ako 40 000 hodinami školiacich kurzov zameraných na dospelých a dospelých so špeciálnymi potrebami (CVET), ktoré sa od roku 2006 venuje najmä uznávaniu, overovaniu a certifikácii zručností. Naše centrum sa špecializuje na zvyšovanie kvalifikácie dospeléj populácie, a to uznávaním vyššieho stupňa formálnej kvalifikácie alebo uznávaním odbornej kvalifikácie.



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**

Škola dlhodobo rozvíja aj dobrovoľnícke aktivity, projekt Ekoškola a projekty Erasmus+, ktoré pomáhajú zapojiť všetkých v rámci komunity a udržiavajú ich motiváciu a pozitívny vzťah k osobnému, sociálnemu rozvoju ako aj k životnému prostrediu a problematike udržateľnosti. Denne sa snaží podporovať sociálnu inklúziu, rodovú rovnosť, aktívne občianstvo, zamestnanosť alebo samostatnú zárobkovú činnosť; pracuje aj na prevencii predčasného ukončenia školskej dochádzky.

EPATV je tiež členom APCEP – Portugalskej asociácie pre celoživotné vzdelávanie a ANESPO – Národnej asociácie pre odborné školy. Na miestnej úrovni má EPATV silný vzťah s komunitou, so všetkými aktérmi občianskej spoločnosti. Na národnej úrovni EPATV úzko spolupracuje s ministerstvami školstva a práce a s ústrednou komisiou dohliadajúcou na migráciu.

Viac informácií nájdete na: www.epatv.pt

6. ZDROJE, LITERATÚRA

Manuál pre používanie e-learningového systému LMS Moodle od PCHELP

<http://moodledocs.phil.muni.cz>

https://docs.moodle.org/310/en/Main_page