



This project is funded  
by the European Union

 JUDICIAL  
ACADEMY



REPUBLIC OF SERBIA  
MINISTRY OF  
JUSTICE

# EUROPEAN UNION'S SUPPORT TO THE JUDICIAL ACADEMY

ANALIZA I STANDARDIZACIJA  
ORGANIZACIONIH OBLIKA I  
METODA OBRAZOVANJA  
ODRASLIH POČETNE I STALNE  
OBUKE U PRAVOSUDNOJ  
AKADEMIJI

Annex 6 to 2<sup>nd</sup> Progress Report

**Analiza i standardizacija organizacionih oblika i  
metoda obrazovanja odraslih početne i stalne obuke  
u Pravosudnoj akademiji**

**Dubravka Mihajlović**



Pored nastavnog sadržaja, izuzetno važan deo kurikuluma predstavljaju i organizacioni oblici rada, oblici i metode rada. Svi oni zajedno (i organizacioni oblici, i oblici i metode rada) najšire rečeno pružaju odgovor na pitanje: Kako ćemo nekoga nečemu podučavati? Najjednostavnije rečeno, oni različitim sadržajima daju adekvatnu formu „isporuke“ i predstavljaju neizostavan deo procesa obrazovanja. Ukoliko se promišljeno koriste i ukoliko se koriste u odnosu na različite nastavne aspekte i elemente, mogu postati ključan element ostvarenja ciljeva koje postavljamo u obrazovanju odraslih.

Analiza sadržaja postojećeg kurikuluma PA pokazuje korišćenje raznovrsnih organizacionih oblika, oblika, metoda i sredstava rada, što je dobro. Raznovrsnost je neophodna iz više razloga: radi ostvarenja ciljeva i postizanja zadatih ishoda obrazovne akcije, zbog različitih potreba različitih ciljnih grupa u PA, njihovog različitog iskustva, različitih stilova učenja odraslih polaznika, zbog planiranja i organizovanja obrazovnih akcija i potrebe da se postojeći resursi maksimalno iskoriste ili da se jednim delom prevaziđu eventualni nedostaci resursa.

Analiza metodološkog, odnosno didakticko-metodičkih elemenata kurikuluma PA, pokazuje da se organizacioni oblici, oblici, metode i sredstva rada često posmatraju na istom nivou i da postoji razlika u pogledu njihovog određivanja, razumevanja i upotrebe u realizaciji obrazovnih aktivnosti od strane različitih aktera. U tom smislu, postoji potreba da se oni jasno razdvoje na grupu organizacionih oblika i na grupu metoda obrazovanja odraslih i da se jasno razgraniči njihovo značenje i upotreba. Ovakva podela znači veću transparentnost za različite zainteresovane strane. Da bi se ova tvrdnja bolje razumela, ukazaćemo ukratko na razlike između organizacionih oblika i metoda obrazovanja odraslih koja stoji u nauci o obrazovanju odraslih, a pokazuje se i kao izuzetno važna u praksi obrazovanja odraslih.

*Organizacioni oblici* obrazovanja odraslih predstavljaju kontekstualni okvir neposrednog organizovanja aktivnosti obrazovanja odraslih. Oni su važni za pomirenje, usklađivanje objektivnih (cilj i ishodi obrazovnih aktivnosti, program obrazovnih aktivnosti, sredstva koja su na raspolaganju) i subjektivnih faktora (polaznici i realizatori obrazovnih aktivnosti) u obrazovanju odraslih. Ciljna grupa kojoj se obraćamo, njena veličina i stalnost, trajanje obrazovnog procesa, tematska povezanost i artikulacija obrazovnih sadržaja su važni elementi obrazovnog procesa, a to su ujedno i važni kriterijumi po kojima se organizacioni oblici razlikuju. Njihov odabir nam postaje putokaz za kasniju neposrednu pripremu i realizaciju obrazovnih aktivnosti. Dakle, oni su naš putokaz za ciljnu grupu, za nameru sa kojom pokrećemo obrazovnu aktivnost, za ono što želimo sa tom ciljnom grupom da postignemo, za oblikovanje forme obrazovanja odraslih. Postoji prihvaćena podela organizacionih oblika na one sa stalnim i sa nestalnim sastavom polaznika.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Pastuović, N., 1978

Pod sintagmom „metodološka obrada“ (što je blisko, ali ne i jednako organizacionim oblicima) u PA nailazimo na predavanje, radionicu, simulaciju suđenja, konferenciju, okrugli sto, specijalističku obuku, zajedničku obuku, studije slučaja, učenja na daljinu, kombinovani metodološki pristup i kurs. Predlog je da se ovo prevede u organizacione oblike, i da obuhvati sledeće: sastanak, savetovanje, studijska poseta, simpozijum/konferenciju, predavanje, radionica, seminar, kurs, a imajući u vidu širi koncept i ciljeve obrazovnih aktivnosti u Pravosudnoj akademiji i specifičnosti u pogledu obrazovnih potreba.

Pored organizacionih oblika i metoda rada, u nauci/naukama o obrazovanju prihvaćena je podela i na oblike rada i kao najčešći oblici rada, javljaju se individualni, grupni i frontalni. Ipak, ova podela ne mora da se nađe na ovom nivou metodološke razrade kurikuluma, već je za realizatore obrazovnih aktivnosti važno da znaju da obrazovne aktivnosti mogu da realizuju kroz individualni, grupni i frontalni oblik rada.

*Metode obrazovnog rada* predstavljaju postupke, načine koji se koriste u neposrednoj realizaciji određene obrazovne aktivnosti. One su zapravo načini koji se koriste u realizaciji obrazovnih aktivnosti, a koji omogućavaju da obrazovni proces bude struktuiran, da omogući razumevanje između realizatora, polaznika i sadržaja. U pogledu veze između organizacionih oblika i metoda važno je reći da bi unutar jednog organizacionog oblika trebalo koristiti više metoda. Takođe, ista metoda se može koristiti unutar različitih organizacionih oblika. Prilikom odabira metode, važno je u obzir uzeti čitav niz kriterijuma, od kojih se kao najvažniji izdvajaju: cilj aktivnosti, ishodi aktivnosti, ciljna grupa polaznika (broj, potrebe, bio-socijalne i obrazovne karakteristike), nastavni sadržaj, realizator aktivnosti (njegove kompetencije za rad sa odraslima, stručna ekspertiza, sklonosti i preferencije) i resursi (najčešće vremenski i materijalno tehnički).

Iz analize kurikuluma PA mogu se videti sledeće „nastavne metode“: analiza konkretnih slučajeva, vežba u svojstvu posrednika, vežba u svojstvu stranke u postupku, diskusija, diskusija evaluacija, evaluacija, kombinacija predavanja i diskusija u grupama, kratko uvodno razmatranje, kratko uvodno razmatranje predviđenih tema, metode hipotetičkih situacija, okrugli sto, panel diskusija, pitanja-odgovori, praktične vežbe, praktični primeri, predavanja sa prezentacijama, predavanje i diskusija, prezentacija, prezentacija i primeri iz prakse, prezentacija i hipotetičke situacije, prenošenje iskustva kroz dijalog, rad u grupama, rad u grupama na hipotetičkim situacijama, rad u malim grupama, radionice i hipotetičke situacije, radionice, simulacija, simulacija suđenja, simulacije realizacije praktičnog treninga, sprovođenje praktičnih vežbi, sudijske radionice, teorijsko izlaganje, unapred pripremljeni konkretni zadaci diskusije i analize urađenih zadataka, upoznavanje sa veštinama i tehnikama vođenja postupka posredovanja, hipotetičke situacije.

Ovakva, postojeća kategorizacija i razumevanje, problematična je iz najmanje nekoliko razloga:

- Većina metoda nema kriterijume na osnovu koje bi je valjalo razdvojiti od neke druge;
- Nazivi i razumevanje metoda zapravo sadrže kombinaciju i metoda i sredstava;
- Nazivi nekih metoda pokušavaju da kroz metod objasne i sadržaja (komponentu Šta? u kurikulumu);
- Poneke metode pokušavaju da objasne dokle (u pogledu ciljeva) ide određena obrazovna intervencija (na primer: upoznavanje).

Sve ovo onemogućava artikulaciju obrazovne aktivnosti, onemogućava razumevanje i struktuiranje kurikuluma koje je u ovom momentu izuzetno važno za unapređenje obrazovnih aktivnosti u PA.

U odnosu na pomenutu problematiku, urađena je standardizacija organizacionih oblika i metoda. Kriterijumi koji stoje iza ovog predloga standardizacije su višestruki:

1) Analiza postojećih organizacionih oblika i metoda unutar inicijalne i kontinuirane obuke, njihovo mesto i vrednost unutar drugih elemenata kurikuluma i njihova vrednost u odnosu na postavljene ciljeve realizacije obrazovnih aktivnosti.

2) Pregled i analiza TNA materijala sprovedenog unutar ovog projekta, komponenta 2.1. sa posebnim fokusom na rezultate Upitnika za ispitivanje obrazovnih potreba korisnika programa Pravosudne akademije.

3) Vrednost i primena koju ove metode i organizacioni oblici pokazuju u praksi obrazovanja odraslih generalno i njihova mogućnost da uvažavaju različite principe i stilove učenja odraslih i sve druge, za obrazovanje relevantne karakteristike odraslih.

Konačno, dat je predlog standardizacije organizacionih oblika i metoda obrazovanja odraslih (Tabela 1).

<b>Organizacioni oblici</b>	<b>Metode rada</b>
<b>Sastanak</b>	<b>Predavanje (mini lekcija)</b>
<b>Savetovanje</b>	<b>Studija slučaja</b>
<b>Studijska poseta</b>	<b>Okrugli sto</b>
<b>Simpozijum/Konferencija</b>	<b>Debata</b>
<b>Predavanje</b>	<b>Simulacija</b>
<b>Radionica</b>	<b>Diskusione grupe</b>
<b>Seminar</b>	<b>Upitnik, test, kviz</b>
<b>Kurs</b>	<b>Panel diskusija</b>
	<b>Brainstorming – Oluja ideja</b>
	<b>Demonstriranje</b>
	<b>Igranje uloga</b>
	<b>Plan akcije</b>

Tabela 1: Predlog standardizacije realizacije obrazovnih aktivnosti u PA

Imajući u vidu da je organizacioni oblik širi kontekstualni okvir za smeštanje obrazovne aktivnosti, njegova razrada je dovoljna na nivou kratkog opisa organizacionog oblika. Ti kratki opisi odabranih oblika dati su u nastavku.

**Sastanak** je organizacioni oblik koji ima i radnu (na njemu se često rešavaju neki problemi ili dogovaraju pitanja vežna za radni proces) i obrazovnu funkciju (grupa nakon sastanka određene zaključke usvaja i primenjuje u daljem radu). Voditelja sastanka saziva sastanak, određuje cilj i strukturu sastanka. Voditelj je tokom sastanka zadužen za nesmetano odvijanje komunikacije, za aktivno učešće svih učesnika, za podsticanje i usmeravanje diskusije i sumiranje zaključaka, a pre samog sastanka priprema učesnike (priređuje materijal neophodan za sastanak ili obaveštava učesnike sastanka o zadacima koje imaju ili o onome što bi trebalo da pripreme pre sastanka.

**Savetovanje** predstavlja neformalniji organizacioni oblik koji karakteriše intenzivan proces i interakcija između učesnika. Podrazumeva konsultovanje oko određenih pitanja koja su trenutno u fokusu od strane učesnika savetovanja. Preporučljivo je da učesnici savetovanja budu stručnjaci, odnosno da budu posebno kvalifikovani ili odabrani pojedinci od kojih se očekuje kvalitetan doprinos u radi ili odgovarajući prenos zaključaka i rezultata savetovanja.

**Studijska poseta** je organizovan odlazak grupe polaznika u drugu relevantnu instituciju (unutar ili van zemlje) koja se organizuje sa ciljem razmene iskustva ili sa ciljem bližeg upoznavanja grupe sa primerima dobre prakse, načinu na koji neka institucija funkcioniše i sa čime se suočava u radu. Najčešće podrazumeva višednevni boravak koji ima jasno strukturiran plan i program posete. Nakon studijske posete se očekuje da grupa svoje zaključke implementira u svom radu i podeli sa kolegama. Može se organizovati unutar zemlje, kao poseta drugoj zemlji, u formi obostranih ili jednostranih poseta.

**Simpozijum/Konferencija** je organizacioni oblik stručnog usavršavanja najčešće već formiranih stručnjaka, koji se organizuju za velike grupe učesnika. Simpozijumi i konferencije najčešće su organizovani oko jedne specifične, najčešće aktuelne teme.

**Predavanje** je prvenstveno usmereno na informisanje i upoznavanje polaznika sa određenim temama, a manje su mu mogućnosti u pogledu razvoja kompetencija. Može se izvoditi sa velikom grupom polaznika i da bi bilo uspešno, treba da kombinuje nekoliko metoda.



**Radionica** predstavlja organizacioni oblik koji podstiče proces učenja, sastoji se iz niza različitih obrazovnih aktivnosti koje podrazumevaju interakciju među učesnicima, često imaju igrovni karakter i usmerene su više na grupni rad.

**Seminar** je kraći organizacioni oblik koji najčešće traje nekoliko dana i usmeren je prvenstveno na usavršavanje, a manje na osposobljavanje. Organizuje se oko konkretne teme.

**Kurs** je osnovni organizacioni oblik osposobljavanja. On je pogodan za sistematično usvajanje znanja, veština, odnosno sticanje kompetencija potrebnih za obavljanje određenih poslova. Pogodnost kursa kao oblika je to što se može organizovati i za dalje usavršavanje polaznika, ali isto tako pogoduje onim polaznicima koji nemaju značajno prethodno iskustvo u radu. Kurs karakteriše duži vremenski okvir za realizaciju, pa kursevi mogu trajati i do godinu dana, a ponekad i duže.

Za potrebe prikaza predloženih metoda obrazovanja, sa svim njihovim relevantnim elementima, konstruisan je protokol koji sadrži nekoliko elemenata. S obzirom na to da su metode više operativnog karaktera u odnosu na organizacione oblike, smatramo da je potrebno da iza njih stoji bogatiji opis uz još neke pridodate elemente.

- 1) Prvi element je naziv metode (sadrži samo naziv i postoji da bismo istim stvarima dali jedno ime).
- 2) Drugi element je kraći opis metode koji realizatoru daje informativnu vrednost i objašnjava osnovnu karakteristiku metode.
- 3) Treći element je pogodnost korišćenja metode. On realizatoru aktivnosti objašnjava kada je dobro i poželjno koristiti ovu metodu, uzimajući u obzir različite stvari – cilj, ciljne grupe, zadatke koje želimo da postignemo.
- 4) Sledeći element objašnjava nedostatke korišćenja određene metode, odnosno objašnjava potencijalne mane određene metode, i situacije u kojima metod nije adekvatan za upotrebu.
- 5) Poslednji, peti element predstavlja savete vezane za upotrebu određene metode. Njime se ukazuje koji dodatni napor realizator treba da uloži da bi maksimalno iskoristio dobre strane metode.

U okviru ovih metoda, moguće je kombinovati grupni i individualni oblik rada.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Predavanje (Mini lekcija)</b>
<b>Opis metode:</b>	<p>Predavanje u formi metode podrazumeva izlaganje, kraći edukativni blok usmeren na prezentovanje određenih informacija, teorijskih postavki, činjenica uz podršku audio-vizuelnih sredstava.</p> <p>Kroz predavanje se polaznicima predstavljaju sadržaji, teorijski aspekti nekih problema, prikladno je za pojašnjenja određenih nedoumica, kao i za sumiranja, povezivanja sadržaja, a mogu biti dobra i za uvod u rad ili kao deo zaključnih razmatranja. Predavanje je osnova gotovo svih obrazovnih aktivnosti i ne treba ga vezivati samo za tradicionalnu nastavu, već može imati izrazito interaktivan karakter.</p>
<b>Pogodnost korišćenja metode:</b>	<p>Smatra se jednom od ekonomičnijih metoda, omogućava lak prenos informacija za veći broj polaznika, koje, ukoliko je dobro pripremljeno i strukturirano, može prevazići okvir informisanja.</p>
<b>Nedostaci metode:</b>	<p>Ukoliko se svede na izlaganje predavača bez uključivanja polaznika i ako su polaznici stavljeni u pasivnu situaciju, samo u situaciju slušaoca, gledalaca, velika je verovatnoća da će transfer znanja biti mali, zadržavanje informacija kratkotrajno i da neće proizvesti željene efekte. Ista opasnost postoji ako se ne uključi podrška audio-vizuelnih sredstava (na primer: PPt, kratki filmovi, hand-out, plakati...)</p>
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	<p>Predavanje zahteva veoma dobru pripremu i duboko i detaljno razumevanje sadržaja koji će biti prezentovan od strane predavača. Takođe, potrebno je da predavač dobro poznaje potrebe grupe koja pohađa predavanje. Zahteva dobru i jasno formulisanu, a potom i dobro strukturiranu temu. Predavanje treba da bude podržano primerima bliskim polaznicima. Tokom predavanja treba uključivati polaznike kroz postavljanje pitanja i diskusiju. Predavanje treba izvoditi uz podršku dodatnih radnih materijala, vizuelnih i audio materijala, uz pravila vizuelizacije i prezentacije, ali i uz podršku dodatnih metoda.</p>



<b>Naziv metode:</b>	<b>Studija slučaja</b>
<b>Opis metode:</b>	<p>Podrazumeva metod koji koristi realnu situaciju, slučaj koji polaznici analiziraju (grupno ili individualno), tragaju za rešenjem, predlažu rešenje i izveštavaju o rešenju i kako su do njega došli.</p> <p>Pred polaznike se stavlja realna situacija, jasno objašnjena od strane realizatora, sa svim relevantnim podacima (daju se prethodno pripremljeni materijali koji sadrže opis situacije). Na osnovu toga, u definisanom vremenskom roku, polaznici analiziraju situaciju, iznose i obrazlažu određena rešenja i daju predlog rešenja problema.</p>
<b>Pogodnost metode:</b>	Ova metoda je dobra za razvijanje i uvežbavanje veština jer se bazira na realnim primerima i situacijama primenljivim u praksi. Ona jača polaznike da to primenjuju u stvarnom životu. Predstavlja "sigurno" okruženje za vežbanje određenih veština koje je potrebno razviti.
<b>Nedostaci metode:</b>	Zahteva brižljiv odabir situacija, dobru pripremu opisa situacije i dobru procenu podataka koji će se naći u opisu situacije (ne otkrivati polaznicima previse, ali i ne ostavljati ih bez relevantnih informacija). Oslanja se u velikoj meri na polaznike, pa voditelj može da dozvoli da ga polaznici odvuču od cilja i zadataka koje želi postići. Može se desiti da samo jedan deo polaznika bude aktivan, a da se drugi nađu u poziciju posmatrača.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Važno je da realizator kritički pristupi prema slučajevima na kojima će se raditi. Dobro pripremiti i proceniti koji su sve podaci važni za polaznike, kako bi oni mogli da uče iz određene situacije. Dobro je uraditi vremensku artikulaciju (tačno odrediti vreme u okviru kog grupa treba da se upozna sa situacijom, u okviru kog treba da osmisli argumentaciju, i zadati vremenski okvir za prezentovanje rešenja). Važno je obezbediti radnu atmosferu i sve vreme imati process pod kontrolom kako ne bi došlo do karikiranja ili obesmišljanja situacije/slučaja. Posebno je važno dopustiti polaznicima da iznesu kako su videli problem, da se vidi način na koji njemu pristupaju i kako analiziraju određene problem (na koji način i koje činjenice prihvataju kao relevantne). Ovo bi trebalo raditi sa grupom koju realizator već poznaje. Treba uključiti sve polaznike.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Okrugli sto</b>
<b>Opis metode:</b>	Manja ili veća grupa polaznika na osnovu postavljenog problema ili pitanja koje prezentuje realizator obrazovne aktivnosti nudi svoje rešenje ili ideju. Ta ideja se upisuje na zajedničkom papiru/posteru, a zatim prezentuje. Ima ogromnu primenu jer realizator okrugli sto može organizovati oko raznih pitanja i problema.
<b>Pogodnost metode:</b>	Pogodna je kada želimo da učesnici produkuju nešto novo, kada želimo da uočimo kako razmišljaju o nekom problemu ili pitanju, a posebno o nekim novim pitanjima. Pogodna je kada želimo da polaznici intenzivnije budu uključeni u rad.
<b>Nedostaci metode:</b>	Zahteva dobre veštine moderacije od strane realizatora. Može da oduzme dosta vremena jer se polaznici moraju prvo dobro upoznati sa temom, promotriti temu, a kasnije i prezentovati. Kada grupa prezentuje svoja rešenja, može doći do nepažnje ili pada koncentracije (ili članova jedne) a posebno članova ostalih grupa (ukoliko se realizuje više okruglih stolova).
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Neophodno je i prostor organizovati u formi okruglog stola, nekoliko stolova oko kog učesnici - članovi grupa sede), što doprinosi podsticanju interakcije između učesnika. Ukoliko je problem suviše kompleksan, može se organizovati više okruglih stolova gde će svi raditi na istom problem ili će svaki okrugli sto sagledavati različite aspekte istog problema.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Debata</b>
<b>Opis metode:</b>	Podrazumeva rad na temi koja ima jake "za i protiv argumente", odnosno koja se može posmatrati u odnosu na dve suprotstavljene strane. Realizator aktivnosti bira kontroverznu temu, određuje članove "za grupe" i "protiv grupe". Grupe osmišljavaju argumente za svoja stajališta, a nakon toga ih suprotstavljaju članovima druge grupe. Važno je odabrati temu koja ima jake "za i protiv razloge"
<b>Pogodnost metode:</b>	Metoda je pogodna za korišćenje kada želimo da polaznici vežbaju iznošenje argumentacije, da nauče i vežbaju da jasno obrazlažu svoje stavove. Dobra je kada želimo da razvijamo komunikacijske veštine kod polaznika, ali i kada želimo da grupa razume suštinu problema iz oba ugla.
<b>Nedostaci metode:</b>	Metod zahteva pažljivo odabrane situacije sa jakim argumentima za i protiv nečega. Traži da se osigura neometan protok informacija, da se dobro vodi komunikacija. Može da izazove "jake strasti", pa je ponekad teže kontrolisati tok debate.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Treba pažljivo odabrati situaciju i dobro organizovati pravila vođenja debate. Na primer, može se napisati nekoliko pravila (u smislu kako će se komunicirati, da li će i koliki vremenski okvir biti postavljen) i omogućiti polaznicima da svi učesnici učestvuju. Na primer, može se podeliti na nekoliko ključnih pitanja ili rundi u kojima bi svaki put učestvovao neko ko nije. Moguće je u jednom momentu tražiti od polaznika da zamene strane.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Simulacija</b>
<b>Opis metode:</b>	Realna ili zamišljena situacija se prenosi u vremensko-prostorni okvir treninga i izvodi u svom realnom obliku. Metoda koja služi za vežbanje određenih veština, unutar osmišljenih aktivnosti.
<b>Pogodnost metode:</b>	Obezbeđuje sigurno okruženje za vežbanje određenih kompetencija uz veliku uštedu svih resursa inače potrebnih u stvarnom životu. Takođe, ona na dobar način povezuje proces podučavanja i učenja.
<b>Nedostaci metode:</b>	Zahteva veoma dobru pripremu, vreme i veoma detaljno i celovito poznavanje situacije koja se simulira. Nije pogodna za veliki broj polaznika.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Treba birati one situacije koje imaju veću mogućnost transfera znanja i veština i koje daju veću mogućnost za učenje.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Diskusione grupe</b>
<b>Opis metode:</b>	Učesnici u okviru malih grupa rade na jednom delu neke teme ili problema, a kasnije svoj produkt predlažu na nivou velike grupe (svih ostalih polaznika). Diskutuju i tokom rada u maloj grupi, ali i tokom rada na nivou velike grupe. Akcenat je na upoređivanju i diskutovanju.
<b>Pogodnost metode:</b>	Metoda je prikladna kada je potrebno više angažovati polaznike. Može biti ekonomična jer se paralelno radi na više aspekata jednog pitanja, teme, problema. Doprinosi grupnoj dinamici.
<b>Nedostaci metode:</b>	Nakon grupnog rada, u momentu kada jedna grupa izlaže svoje produkte, moguće je da ostale grupe gube pažnju.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Zbog pomenutog pada koncentracije, realizator može zadati zadatak za sve grupe da po protokolu prate izlaganje drugih grupa i to kada dodje vreme za prezentovanje rezultata na nivou cele grupe (Protokol može biti struktuiran kroz nekoliko pitanja: Da li je ova grupa na isti način pristupila problemu? Šta su oni uzeli u obzir? Da li mislite da je njihov postupak dobar? Da li vam rešenje ove grupe deluje prihvatljivo i zašto? i slično).

<b>Naziv metode:</b>	<b>Upitnik, test, kviz</b>
<b>Opis metode:</b>	Na osnovu određene teme ili sadržaja voditelj pravi upitnik, skalu procene, mini-test ili kviz koji ima više igrovni karakter i daje ga polaznicima (individualno ili grupno).
<b>Pogodnost metode:</b>	Ovaj metod može naći široku primenu, kako u sticanju uvida u to šta grupa zna, ili koliko je grupa napredovala. Može se koristiti na samom početku obrazovne aktivnosti, na njenom kraju. Može da bude pokazatelj obrazovnih potreba, instrument evaluacije ili praćenja polaznika. Čestu primenu nalazi kao uvod u neku aktivnost koja će se dalje obrađivati kroz neke druge metode.
<b>Nedostaci metode:</b>	Može se doživeti od strane polaznika kao način provere toga koliko nešto znaju ili može doći do otpora grupe da učestvuje u ovakvim aktivnostima. Realizatoru su potrebna znanja i veštine vezana za konstruisanje upitnika, testa ili osmišljavanja kviza.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Potrebno je polaznicima objasniti cilj metode i stvoriti atmosferu podsticajnu za odgovore. Posebno voditi računa o tome da se polaznici ne oseće "ugroženo" u odnosu na druge, pa treba izbegavati reči poput testiranja, provera znanja i više smestiti aktivnost u igrovni kontekst.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Panel diskusija</b>
<b>Opis metode:</b>	Manja grupa ljudi, najčešće na razlilit način i u različitoj ulozi u vezi sa temom izlaže svoje znanje i mišljenje o temi, viđenja te teme i problema. Odvija se u formi nekoliko seta pitanja o toj temi, gde na svako pitanje učesnici jedan za drugim daju svoje viđenje.
<b>Pogodnost metode:</b>	Prikladna je kada želimo da polaznike stavimo u situaciju celovitog sagledavanja nekog problema i da ih dobro upoznamo sa problemom.
<b>Nedostaci metode:</b>	Može veliki deo polaznika staviti u situaciju pasivnih posmatrača.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Pažljivo odabrati učesnike panela (poželjno je da to budu stručnjaci koji su na različit način angažovani oko teme). Potrebno je unapred pripremiti paneliste i obavestiti ih o pitanjima kroz koja će se panel odvijati. Podrazumeva od strane voditelja da izdvoji ključna pitanja koja će se voditi. Panel diskusija je pogodna za mali broj učesnika, a veći broj posmatrača. Posmatrači vrlo često ostaju isključeni i na

	nivou informisanja, pa je zato važno i poželjno posmatrače uključiti na taj način što tokom panela mogu postavljati dodatna pitanja koja nisu razmotrena u panelu ili koja su im ostala nejasna. Za njih se može napraviti posebna runda pitanja.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Naziv metode:</b>	<b>Brainstorming – Oluja ideja</b>
<b>Opis metode:</b>	Polaznici treba da predlože što više ideja na datu temu. Voditelj sve vreme podstaje polaznike da to čine na kreativan način, uz potpunu slobodu mišljenja, “izlaženja iz uobičajenih okvira razmišljanja.
<b>Pogodnost metode:</b>	Metoda je pogodna u situacijama kada želimo da polaznici kreativno razmišljaju o nekom pitanju ili kada želimo da ih udaljimo od poznatog načina promatranja nekog problema/pitanja, odnosno da ih ubacimo u nove mogućnosti i nove pristupe. Može se koristiti kao dobar uvod u neku temu.
<b>Nedostaci metode:</b>	Polaznicima je ponekad teško da se odviknu od već usađenog načina razmišljanja, i mogu se suzdržavati od iznošenja ideja. Nema veliku informativnu vrednost i ne doprinosi mnogo stvarnju znanja.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Dok sam proces podrazumeva davanje slobode u pogledu iznošenja ideja, integracija koja dolazi na kraju ove aktivnosti ipak traži smislene odgovore i produkte, odnosno veštinu voditelja da produkte integriše i stavi u funkciju daljeg rada.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Demonstriranje</b>
<b>Kratak opis metode:</b>	U ovoj metodi polaznici dobijaju uputstvo za neku aktivnost, odnosno instrukcije o tome kako se nešto radi, a najčešće sam realizator izvodi određenu aktivnost. Takođe, ovaj metod podrazumeva da realizator aktivnosti izvodi određenu radnju, određene aktivnosti i da je razbije u odnosu na jasno objašnjenje te radnje.
<b>Pogodnost metode:</b>	Metoda posebno pogoduje u situacijama sticanja veština. Može da se omogući polaznicima da u “sigurnom okruženju” provežbaju veštinu. Dobro je određenu veštinu izvoditi u koracima, uz opis koji ide od strane realizatora aktivnosti prilikom izvođenja svakog koraka, odnosno “dela aktivnosti”. Mora se dopustiti polaznicima da provežbaju tu veštinu nekoliko puta i da im se jasno ukaže da li i gde greše i kako to mogu da unaprede.



<b>Nedostaci metode:</b>	Zahteva izuzetno veliku sigurnost realizatora prilikom izvođenja radnje ili objašnjenja postupka. Može biti neekonomična u pogledu vremena. Nije pogodna za velike grupe polaznika.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Važno je dobro isplanirati i pripremiti sve što je potrebno za izvođenje radnje i voditi računa o resursima koji stoje na raspolaganju. Mora se osigurati proces praćenja polaznika tokom izvođenja radnje.

<b>Naziv metode:</b>	<b>Igranje uloga</b>
<b>Opis metode:</b>	Polaznici se stavljaju u određene stvarne ili zamišljene uloge i na osnovu (u većoj ili manjoj meri razrađenog) scenarija koji priprema realizator dobijaju zadatak da "odigraju" te uloge. Polaznici se mogu smenjivati na taj način što više polaznika igra istu ulogu, a trebalo bi obezbediti i da polaznici odigraju više uloga.
<b>Pogodnost metode:</b>	Ovaj metod omogućava polaznicima da celovito sagledaju problem, da različite situacije dožive iz više uglova, da probaju da se na drugačiji način i detaljnije upoznaju sa problemom.
<b>Nedostaci metode:</b>	Zahteva pripremu u pogledu osmišljavanja scenarija. U tom smislu traži neko vreme za "saživljavanje" polaznika sa ulogom. Treba imati u vidu da odrasli polaznici mogu osećati otpor. Može često doći do karikiranja pa je potreban dodatan oprez voditelja i usmeravanje ka ciljevima.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Poželjno je da svaka uloga ima mali scenario i opis šta se očekuje od onoga ko igra datu ulogu (kakve stavove zastupa, kakvi su njegovi interesi, čime je motivisan, šta su mu barijere i slično). Ponekad se može dopustiti polaznicima da sami pišu scenarije za igranje uloga. U tom smislu, njima se dopušta da se radi na situacijama i problemima koji su njima bliski i koji za njih u daljem radu i u praksi imaju značaja. Ipak, onda je zadatak voditelja da učesnike upozna sa načinom pravljenja scenarija (trebalo bi da bude ujednačen za sve polaznike kako bi se omogućio isti nivo pristupanja određenom problemu).

<b>Naziv metode:</b>	<b>Plan akcije</b>
<b>Opis metode:</b>	Polaznici kreiraju plan (koji sadrže elemente koje realizator određuje) o tome kako će ono što su naučili iskoristiti u praksi/daljem radu/daljem usavršavanju.
<b>Pogodnost metode:</b>	Ova metoda ima višestruki značaj. Može da koristi kao pokazatelj novih obrazovnih potreba polaznika, kao posredna evaluacija obuke, tačnije omogućava realizatoru uvid u to šta polaznici vide kao značajno za njihov dalji rad. Može biti i svojevrsni vodič realizatoru kakav značaj polaznici pridaju onome što su naučili. Omogućava polaznicima uvid u primenu naučenog što je kod odraslih polaznika izuzetno važan faktor motivacije. Aktivnost se može realizovati i grupno i individualno.
<b>Nedostaci metode:</b>	Zavisna je od drugih metoda za sticanje znanja i podrazumeva da učesnici imaju u nešto većoj meri razvijenu sposobnost refleksije sopstvenog procesa učenja.
<b>Saveti u vezi sa metodom:</b>	Realizator treba da kreira listu elemenata za plan primene akcije, ali i da bude fleksibilan u primeni te liste. Ti elementi mogu da budu vezani za ciljeve polaznika vezane za primenu naučenog, vremenske rokove za primenu naučenog i slično. Takođe, jedan element može da bude i koje barijere polaznici vide za primenu naučenog, a na osnovu tog im realizator može pružiti predloge kako da te barijere umanje ili uklone.

Reference:

- Report on “Training Needs Analysis – Training requirements within the Judicial System” conducted under the this project (Component 2.1)
- Initial and continuous training programs in JA
- Despotović, M, (2010), Razvoj kurikuluma u stručnom obrazovanju, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Beograd
- Oljača, M, (2013), Andragoška didaktika, Filozofski fakultet, Novi Sad
- Pastuović, N, (1978), *Obrazovni ciklus – Opća metodika obrazovanja zaposlenih*, Zagreb: Andragoški centar Zagreb
- Pavlović- Breneselović D., Pavlovski, T. (2000), Interaktivna obuka: priručnik za obuku voditelja interaktivne obuke, Centar za interaktivnu pedagogiju, Beograd
- Roeders, P., (2003), Interaktivna nastava : dinamika efikasnog učenja i nastave, Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta, Beograd

**EUROPEAN UNION'S SUPPORT TO THE JUDICIAL ACADEMY**

Terazije 8/1, 11000 Belgrade, Serbia

**T:** +381 11 3023 869

**F:** +381 11 3023 877

[info@jap.rs](mailto:info@jap.rs)



This project is implemented by  
a consortium led by the British Council