

Coaching odraslih učenika/ca: Inspirativni vodič za profesionalce u obrazovanju odraslih

Inspirativni materijal za realizaciju Reskilling Labsa

Spectrigon B.V.

O projektu RESCALE

Statistika OECD-a za 2020. pokazuje da je 9% osoba u dobi od 25 do 64 godine s obrazovnom razinom ispod srednje škole nezaposleno. Osim toga, veliki broj radnika u tranziciji, nezaposlenih i neaktivnih odraslih nisu u sustavu obrazovanja odraslih. Osim toga, EU tvrdi da će zelena tranzicija i digitalna transformacija vjerojatno nejednako utjecati na sektore. Stoga će projekt RESCALE razviti inovativan pristup unapređenju postojećih i razvoju novih vještina radnika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih za nove zadatke i nove poslove, osobito iz sektora u opadanju, u zelenom i digitalnom gospodarstvu.

Razvijanjem inovativne infrastrukture nazvane 'Laboratorij za nove vještine', položaj na tržištu rada i razina stručnosti transverzalnih, osnovnih, digitalnih i zelenih vještina ovih ranjivih odraslih osoba bit će poboljšani. Prvo, provest će se komparativna analiza za usporedbu obrazovne i infrastrukture tržišta rada diljem Europe s fokusom na unapređenju postojećih i razvoju novih vještina. Kao rezultat toga, bit će razvijen alat za procjenu vještina među tim odraslima, kao i inovativni europski model 'laboratorija za nove vještine' koji će postati predložak za

“Europski laboratorij za nove vještine” (the European ‘Reskilling Lab’). Bit će to model za unaprijeđeno karijerno usmjerenje, savjetovanje i mentorstvo te inovativne materijale i metode za obuku. U suradnji s dionicima poput tvrtki, pružatelja obrazovanja i osposobljavanja odraslih te javnih i privatnih organizacija, bit će uspostavljeni 'Laboratoriji za nove vještine' u 7 zemalja za 210 do 350 radnika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih osoba. Ovi 'laboratoriji za nove vještine' bit će znanstveno evaluirani. Na temelju ovih rezultata razvit će se digitalni europski priručnik 'Laboratoriji za nove vještine' i plan održive implementacije za profesionalce, uz policy model za donositelje politika, prototip digitalnog sustava za podršku pri odlučivanju te poslovni model, sve kako bi se potaknule učinkovite strategije za unapređenje postojećih i razvoju novih vještina radnika u tranziciji, nezaposlenih ili neaktivnih odraslih osoba.

Odricanje

Ovaj proizvod preveden je pomoću umjetne inteligencije. Iako je sve temeljito provjereno, još uvijek se mogu primijetiti neki manji nedostaci. Za službeni engleski dokument

vidi <https://rescale-eu.com/>.

Sadržaj

1. Uvod: Zašto je coaching važan u obrazovanju odraslih za ranjive odrasle osobe	4
2. Ključne značajke učinkovitog coachinga.....	7
3. Dijaloška povratna informacija za učenje visokog utjecaja (HILL)	12
Dodatak. Kontrolni popis dijaloških povratnih informacija	17
Kolofon.....	20

1

Uvod: Zašto je coaching važan u obrazovanju odraslih za ranjive odrasle osobe

Coaching je moćan alat za podršku ranjivim odraslim osobama u obrazovnim programima. Za razliku od tradicionalne nastave, coaching se fokusira na osobni rast, samopouzdanje i samousmjerenje — što je sve ključno za učenike koji su se suočili s preprekama poput siromaštva, traume, poteškoća u učenju ili duge stanke u obrazovanju. Coaching utječe na proces učenja na pet načina.

1. Gradi samopouzdanje i motivaciju

Mnogi ranjivi odrasli dolaze u obrazovne programe s niskim samopouzdanjem ili negativnim iskustvima u školi. Coaching pomaže obnoviti njihovo samopouzdanje fokusiranjem na njihove snage i postavljanjem ostvarivih ciljeva. Kada učenici počnu primjećivati male uspjehe, postaju motiviraniji za nastavak učenja.

2. Potiče neovisnost i cjeloživotno učenje

Coaching uči odrasle kako procijeniti svoj napredak, rješavati probleme i donositi informirane odluke. To su cjeloživotne vještine koje se protežu izvan učionice — pomažu u zapošljavanju, roditeljstvu i životu u zajednici.

3. Podržava individualizirano učenje

Svaki odrasli učenik ima jedinstvene potrebe. Coaching omogućuje voditeljima programa i edukatorima da personaliziraju podršku, osiguravajući da učenici dobiju smjernice prilagođene njihovom tempu, iskustvima i ciljevima. Ova fleksibilnost posebno je vrijedna za ljude koji balansiraju između obrazovanja i obiteljskih ili radnih obaveza.

4. Utječe na neodustajanje i završavanje programa

Kada se učenici osjećaju viđeno i podržano, veća je vjerojatnost da će ostati u programu i ostvariti svoje ciljeve. Coaching pruža odgovornost i emocionalnu podršku, smanjujući stopu odustajanja i poboljšavajući ukupni uspjeh programa.

5. Gradi povjerenje i sigurna okruženja za učenje

Ranjive odrasle osobe često trebaju osjećaj sigurnosti prije nego što mogu učinkovito učiti. Odnosi uspostavljeni kroz coaching temelje na povjerenju, empatiji i poštovanju — stvarajući okruženje u kojem se polaznici osjećaju dobro i sposobno.

U ovom inspirativnom vodiču predstaviti ćemo nekoliko savjeta za razvoj visokoučinkovitog coaching procesa.

2

Ključne značajke učinkovitog coachinga

Počinjemo s ključnim značajkama učinkovitog coachinga. Zatim se fokusiramo na dijalošku povratnu informaciju. Povratne informacije su ključne u svakom procesu coachinga. Povratna informacija nije samo o tome da nekome kažete kako mu ide — radi se o tome da im pomognemo razumjeti, razmisliti i rasti kroz dijalog. U obrazovanju odraslih, osobito s ranjivim učenicima, učinkoviti dijalog s povratnim informacijama može napraviti razliku između odustajanja i trajnog napretka. Zatim ulazimo detaljnije u proces dijaloškog davanja povratnih informacija.

Predlažemo 9 ključnih značajki coachinga:

1. Razumijte odraslog učenika
2. Izgradite coaching odnos
3. Postavite jasne ciljeve zajedno
4. Učinkovito koristite coaching razgovore
5. Potaknite razmišljanje i samoprocjenu
6. Pružite konstruktivne povratne informacije
7. Prilagodite se individualnim potrebama
8. Potaknite kontinuiranu motivaciju
9. Procijenite i razvijajte svoju praksu coachinga

1. Razumijte odraslog učenika

Odrasli učenici razlikuju se od mlađih učenika po motivaciji, životnom iskustvu i ciljevima učenja.

Ključna načela (Knowlesova Andragogija) učenja:

- Samostalno: Odrasli radije preuzimaju odgovornost za svoje učenje.
- Temeljeno na iskustvu: Donose vrijedno iskustvo života i rada—koriste ga kao resurs.
- Usmjerenost na ciljeve: Učenje je često povezano s karijernim, obiteljskim ili osobnim razvojnim ciljevima.
- Usmjerenost na relevantnost: Odrasli trebaju vidjeti zašto nešto utječe na njihov život ili rad.
- Praktično: Cijene rješavanje problema i primjenu u stvarnom svijetu.

- Poštovanje: Očekuju da se njihova mišljenja i iskustva poštuju.

2. Izgradite coaching odnos

Coaching se oslanja na povjerenje, suradnju i poštovanje.

Što činiti:

- Uspostavite sigurno i podržavajuće okruženje u kojem učenici mogu preuzimati rizike.
- Vježbajte aktivno slušanje—obratite pažnju i na riječi i na emocije.
- Postavljajte otvorena pitanja ("Koji su vam pristupi prije pomogli?").
- Pokažite empatiju i strpljenje — odrasli često balansiraju mnoge obaveze.
- Potaknite samorefleksiju umjesto da odmah dajete izravne odgovore.

3. Postavite jasne ciljeve zajedno

Pomozite učenicima da definiraju kako izgleda uspjeh.

Koraci:

1. Koristite SMART ciljeve (Specifični, Mjerljivi, Ostvarivi, Relevantni, Vremenski ograničeni).
2. Identificirajte i kratkoročne (tjedne) i dugoročne ciljeve (vezano za tečaj ili za život općenito).

3. Povežite aktivnosti za vrijeme učenja s osobnim ili profesionalnim ciljevima učenika.
4. Redovito pregledavajte i prilagođavajte ciljeve.

4. Učinkovito koristite coaching razgovore

Strukturirajte coaching sesije oko rasta i refleksije.

Tipična struktura:

1. Provjera: Kako ide od prošle sesije?
2. Fokus: Identificirajte trenutni izazov ili cilj.
3. Istražite: Postavljajte usmjeravajuća pitanja kako biste pomogli učeniku da razmišlja kritički.
4. Plan: Zajednički izraditi akcijski plan za sljedeće korake.
5. Obveza: Neka učenik sažme svoj plan vlastitim riječima.

Korisni poticaji:

- "Što misliš što te koči?"
- "Koju bi malu promjenu mogao pokušati ovaj tjedan?"
- "Kako ćeš znati da si napredovao/la?"

5. Poticanje refleksije i samoprocjene

Refleksija gradi vlasništvo i dublje učenje.

Strategije:

- Neka učenici vode dnevnik učenja ili dnevnik napretka.
- Koristite rasprave među kolegama u grupi za dijeljenje uvida.
- Završite sesije sa "Što ste danas naučili?" i "Što ćete učiniti drugačije?"
- Ojačajte napredak i slavite prekretnice.

6. Pružite konstruktivne povratne informacije

Povratne informacije trebaju graditi samopouzdanje i usmjeravati napredak.

Učinkovita povratna informacija:

- Budite konkretni i pravovremeni ("Vaš sažetak jasno je identificirao ključne točke — sljedeći put pokušajte dodati primjer koji ih podupire.").
- Uravnotežite procjenu snaga polaznika i područja za rast.
- Koristite coaching jezik: fokusirajte se na potencijal i akciju ("Sljedeći korak mogao bi biti...").
- Prvo potaknite samoprocjenu prije nego što date svoje mišljenje.

7. Prilagodite se individualnim potrebama

Odrasli imaju različite preferencije i prepreke.

Načini prilagođavanja:

- Koristeći kombinaciju vizualnih, auditivnih i praktičnih metoda.
- Biti fleksibilan s tempom, rasporedom i vrstama procjena.
- Pružanjem dodatne podrške za potrebe pismenosti, digitalnih ili jezičnih potreba.
- Prepoznavanjem i prilagođavanjem razlikama u učenju i kulturnoj raznolikosti.

8. Potaknite kontinuiranu motivaciju

Odrasli često trebaju poticaj da ustraju.

Poticaji za motivaciju:

- Povežite učenje s osobnim vrijednostima i ciljevima.
- Istaknite napredak, a ne savršenstvo.
- Stvorite zajednice za međusobno učenje radi podrške.
- Slavite postignuća—čak i male pobjede su važne.

9. Procijenite i razvijajte svoju praksu coachinga

- Pitajte učenike za povratnu informaciju o svom stilu coachinga.
- Redovito razmišljajte o tome što funkcionira, a što ne.
- Budite u tijeku s teorijama učenja odraslih i tehnikama coachinga.
- Tražite mentorstvo od strane kolega ili prilike za daljnji profesionalni razvoj.

Sažetak kontrolnog popisa za coaching odraslih učenika

- Izgradite povjerenje i dobar odnos
- Srž coachinga je dijaloška povratna informacija
- Postavljanje otvorenih pitanja vrijednije je od davanja rješenja
- Postavite SMART ciljeve zajednički
- Potičite polaznike na refleksiju i samousmjeravanje
- Dajte podržavajuće, primjenjive povratne informacije
- Prilagodite se individualnim potrebama
- Potaknite upornost i samopouzdanje

3

Dijaloška povratna informacija za učenje visokog utjecaja (HILL)

Temeljeno na: Dochy, F., Segers, M., & Arian, S. (2022). Dijaloška povratna informacija za učenje visokog utjecaja. London/New York: Routledge.

Ovaj okvir definira dijalošku povratnu informaciju kao interaktivan, dvosmjernan proces — razgovor između učenika i coacha u kojem se dijele interpretacije, pregovaraju značenja i razjašnjavaju očekivanja. Cilj je prijelaz s "kulture konzumacije i testiranja" na "kulturu učenja i povratnih informacija" koja potiče trajni razvoj kompetencija potreban za učenje visokog utjecaja (HILL).

1. Osnivanje temelja visokog utjecaja (Promjena načina razmišljanja)

Za odrasle učenike, uspjeh dijaloške povratne informacije ovisi o temeljitoj promjeni filozofije, stavljajući *Učilište* i *povjerenje* u središte.

Tradicionalna (jednosmjerna) povratna informacija	Dijaloška
Uloga učitelja: Sudac, prijenosnik informacija o deficitu.	Uloga trenera: Facilitator, partner, resurs za rast.
Uloga učenika: Pasivni primatelj komentara.	Uloga učenika: Aktivni partner, su-konstruktor akcijskog plana.
Cilj: Objasniti prošle pogreške i opravdati ocjenu.	Cilj: Usredotočiti se na Feed Forward (buduće radnje) i prijenos vještina.

Ključni preduvjeti su:

- Uspostaviti povjerenje: Povjerenje je temelj o kojem se ne može pregovarati. Učenik se mora osjećati psihološki sigurno kako bi otkrio slabosti, preuzimao rizike i kritizirao povratne informacije koje prima.
- Poticati ponašanja kojima se traže povratne informacije: Trener mora aktivno stvoriti kulturu u kojoj je učenik osnažen postavljati pitanja, tražiti pojašnjenja i započeti dijalog, čime pokazuje vlasništvo nad procesom učenja.
- Fokus na procjenu kao oblik učenja (Afl.): Povratna informacija nije konačni korak, već integrirana komponenta aktivnosti učenja. Konačni cilj je omogućiti odraslom učeniku da usvoji standarde i postane svoj vlastiti trener.

2. Savršeni dijaloški feedback proces (Proces napretka u sadržaju - Ciklus coachinga)

Učinkovita dijaloški feedback slijedi strukturirani, interaktivni proces - često nazivan PCP-Coaching – koji maksimizira

učenikovo usvajanje gradiva i samoregulaciju.

PCP coaching naglašava da su tijekom procesa coachinga tri ključna područja središnja za raspravu: napredak učenika prema ciljevima, razumijevanje sadržaja i cjelokupni proces učenja.

Dijaloški feedback sastoji se od tri faze:

1. Inicijacija i poticanje (samoprocjena učenika)
2. Temeljni dijalog (pregovaranje o značenju)
3. Elementi budućeg napredovanja i akcija (zatvaranje)

Faza 1: Inicijacija i poticanje (Samoprocjena učenika)

Trener mora započeti potvrdom samostalnosti učenika tako što će ga prvo zamoliti da procijeni vlastitu izvedbu.

Akcijski korak	Obrazloženje (fokus na odrasle učenike)
Postavite kontekst	Podsjetite učenika na cilj učenja (hitnost) i kriterije koji se koriste.
Zatražite samorefleksiju	Najvažniji korak. Koristite otvorena pitanja: "Koji su bili vaši ciljevi za ovaj zadatak? Gdje ste uspjeli? Koja je sada najveća prepreka pred vama?"
Slušajte aktivno	Primarna uloga trenera ovdje je slušati, a ne prekidati ili ispravljati. Razumjeti percepciju učenika o vlastitom trudu i rezultatu.

Faza 2: Temeljni dijalog (Pregovaranje o značenju)

U ovoj fazi coach predstavlja svoju perspektivu, stvarajući pregovore koji potiču dublje razumijevanje.

Akcijski korak	Obrazloženje (Visoki utjecaj)
Podijelite specifične podatke	Trener iznosi zapažanja, a ne osude. "Primijetio sam da ste koristili tri izvora, ali potrebni kriteriji bili su pet izvora koje su revidirali kolege iz vase grupe" (Fokusirajte se na objektivno ponašanje).
Pregovarajte o jazu	Usporedite samoprocjenu učenika s podacima trenera. Pitajte: "Kako vi objašnjavate razliku između namjeravanih ishoda i stvarnih rezultata?"
Zajednički konstrukt Dijeljenje značenja	Razjasni bilo kakvo nerazumijevanje vezano uz terminologiju, kriterije ili očekivanja. Dijalog osigurava da učenik u potpunosti shvati zašto jaz postoji.

Faza 3: Elementi budućeg napredovanja i akcija (zatvaranje)

Dijalog mora završiti prevođenjem uvida u jasne, djelotvorne korake za budućnost.

Akcijski korak	Obrazloženje (prijenos i trajni utjecaj)
Izrada konkretnog plana	Pitajte učenika: "Na temelju naše rasprave, koji je sljedeći korak koji ćeš poduzeti na sljedećem zadatku da riješiš ovaj problem?"
Fokus na proces/strategiju	Osigurajte da se akcijski plan fokusira na promjene strategija učenja (npr. "Provest ću 30 minuta unaprijed čitajući kriterije") umjesto da samo ispravljate konačni proizvod.
Zakažite nastavak	Dogovorite vrijeme za provjeru provedbe plana (nametanje odgovornosti i kontinuiranog truda).

3. Kvaliteta povratne poruke

Da bi bila "savršena", sadržaj povratne informacije mora podržavati temeljne principe HILL modela:

- Budite specifični, konstruktivni i pravovremeni: Povratne informacije gube utjecaj ako su previše općenite, previše kritične ili dane dugo nakon događaja učenja.
- Ciljajte proces, a ne osobu: Usredotočite se na strategije, metakognitivne procese i napore koje učenik može kontrolirati.
- Potaknite povezivanje mreža (Connectivizam): Pomozite odraslom učeniku da vidi kako se trenutni zadatak povezuje s drugim mrežama znanja, prošlim iskustvima i budućim profesionalnim kompetencijama (Hitnost).
- Prigrnite emocionalnu dimenziju: Priznajte trud i emocionalni utjecaj povratne informacije. Koristite jezik koji je empatičan i podržavajući, čuvajući povjerenje i odnos.

4. Kratke smjernice za dijalošku povratnu informaciju

1. Refleksija i povratna informacija zajedno trebaju činiti sastavni dio dijaloga za povratne informacije.
2. Povratne informacije su cikličke i uspoređuju trenutne i prethodne proizvode/napredak/ponašanje.
3. Povratne informacije trebale bi se dati što je prije moguće nakon aktivnosti kako bi se maksimizirale koristi.
4. Povratne informacije trebaju biti česte, podržavajuće, poticajne i ohrabrujuće za samorefleksiju; trebale bi biti

usmjerene na specifično, relevantne i bez osuđivanja.

5. Dijalog bi trebao potvrditi da učenik razumije povratne informacije.
6. Povratne informacije trebaju uključivati akcijski plan učenika za budući razvoj.

Kako bismo vam pomogli razviti učinkovit feedback dijalog, u dodatku smo priložili Kontrolni popis dijaloških povratnih informacija.

Dodatak

Kontrolni popis dijaloških povratnih informacija

Ovaj kontrolni popis pruža jasan, korak-po-korak vodič za vođenje dijaloga koji gradi povjerenje, potiče samostalnost učenika i usmjerava se na buduće djelovanje, u skladu s načelima učenja visokog utjecaja.

Faza 1: Inicirati i uspostaviti povjerenje

Izgradite dobar odnos:

- "Kako si danas? Je li sve u redu? "
- (Obrazloženje: Uspostavlja povjerljiv, podržavajući odnos.)

Faza 2: Samoanaliza učenika

Otkrijte stajališta učenika i njihove ciljeve (Učilište):

- "Razmišljajući o ovom zadatku, koji su bili tvoji početni ciljevi?"
- "Gdje misliš da si uspio i kako je cijeli proces tekao?"
- "Što vidiš kao najveću prepreku ili izazov s kojim se trenutno suočavaš?"
- (Obrazloženje: Učenik prvo reflektira, pokazuje vlasništvo i postavlja dnevni red.)

Faza 3: Temeljni dijalog (Pregovaranje o značenju)

Podijelite zapažanja trenera:

- Trener iznosi konkretna zapažanja i podatke, izbjegavajući osobnu osudu.
- "Na temelju kriterija, kako objašnjavate razliku između željenog ishoda i stvarnog rezultata?"
- (Obrazloženje: Uspoređuje percepciju učenika s objektivnim podacima, osiguravajući da učenik razumije jaz u izvedbi.)

Faza 4: Planiranje napretka (feed forward)

Odredite potreban napredak:

- "S obzirom na ovu prazninu, što je sada potrebno za napredak?"
- "Je li sada jasno što treba učiniti da se dođe do ciljanog standarda?"
- (Obrazloženje: Usmjerava razgovor na budućnost i potvrđuje razumijevanje.)

Faza 5: Predanost akciji

Učenik razvija akcijski plan:

- "Koji su konkretni sljedeći koraci koje ćete poduzeti da to riješite? (npr. Korak 1:..., Korak 2:..., itd.)"
- (Obrazloženje: Pretvara raspravu u konkretan, mjerljiv plan djelovanja koji posjeduje učenik.)

Faza 6: Raspored

Zakažite praćenje (cikličke povratne informacije):

- "Kada bismo se trebali ponovno sastati da razgovaramo o tvom napretku na ovim koracima?"
- (Obrazloženje: Osigurava da je povratna informacija kontinuirana, čineći to dijelom ciklusa učenja.)

Kolofon

Naslovna publikacija

Coaching odraslih učenika/ca: Inspirativni vodič za profesionalce u obrazovanju odraslih

Autori

Spectrigon B.V.

Datum objave

Studen 2025.

Dizajn

Mevrouw van Mulken

© 2025. RESCALE konzorcij. Partneri konzorcija su: Vrije Universiteit Brussel – CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istraživanje – Spectrigon B.V. – Helsingin Kaupunki – Progress Consult Dan – Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság – Università degli Studi del Molise – Lietuvos Svetimo ir Mokslo Profesine Sajunga



Co-funded by
the European Union

Financirano od strane Europske unije. Međutim, izneseni stavovi i mišljenja isključivo su autorova i ne odražavaju nužno stavove Europske unije ili Europske agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni tijelo za dodjelu darovnice ne mogu biti za njih odgovorni.

