

Smernice projekta PEERMENT za usposabljanje strokovnjakov za izobraževanje.



Predgovor

Te smernice so namenjene zagotavljanju podpore strokovnjakom za izobraževanje glede tega kako zbrati in podpirati skupino medsebojnega mentorstva ter uporabljati webquest kot orodje za delo na področju izobraževanja za trajnostni razvoj. Ta publikacija je del projekta PEERMENT (medsebojno mentorstvo za učitelje, »graditelje sprememb«), ki je financiran v sklopu programa Erasmus + (Key Action 2), in se osredotoča na medsebojno mentorstvo v izobraževanju za trajnostni razvoj.

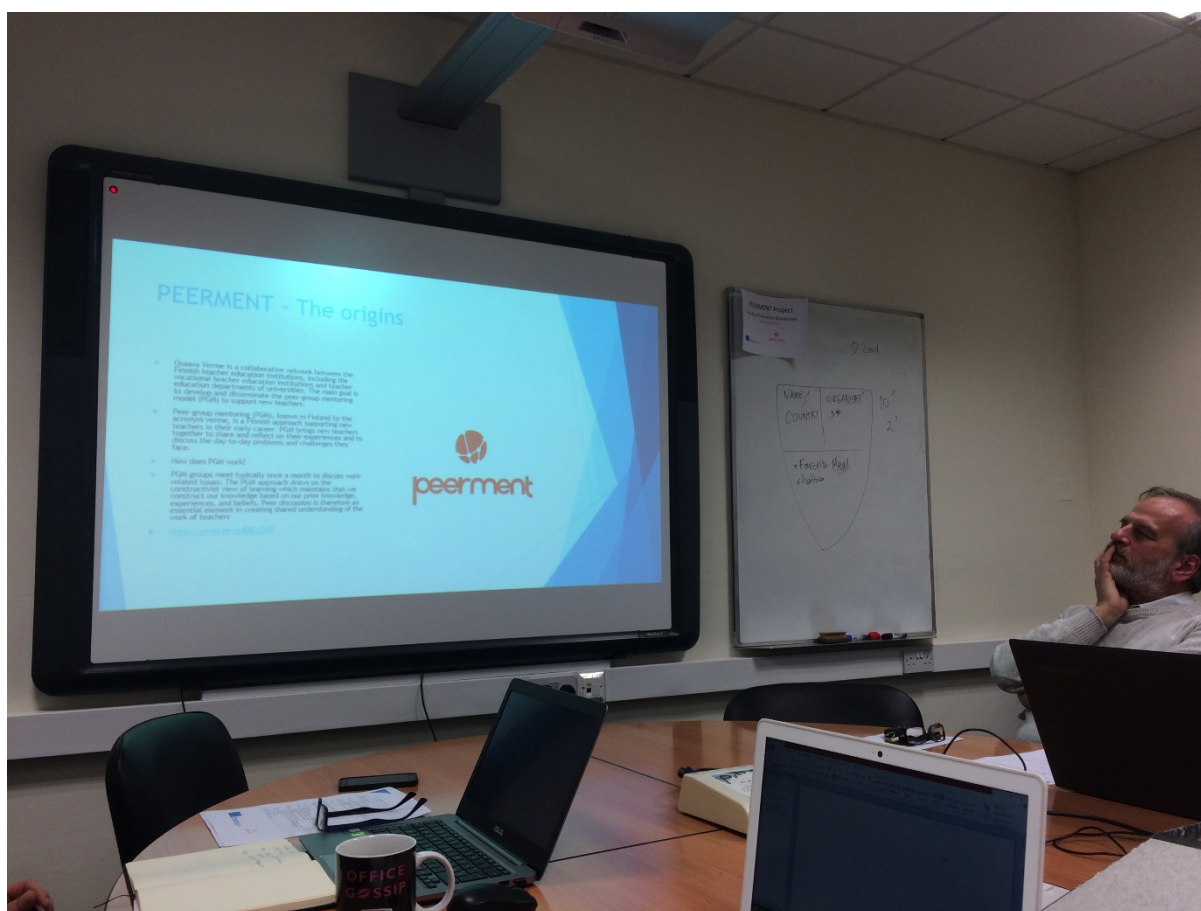
Avtor prispevka je Vincent Caruana (Univerza na Malti) v sodelovanju z Rosanno Rossi in Giordano Riccò iz »Consorzio degli Istituti Professionali«; Rosano Pahor iz Šolskega centra Nova Gorica; Ivano Šibalić iz »Udruge za rad s mladima Breza«; Valerio Melegari iz »ProgetTomondo Mlal« in Cathy Le Goff iz »Solidarité Laïque«. Te smernice vsebujejo izseke delovnega dokumenta, ki sta jih pripravila Vincent Caruana in Valeria Melegari.

Dr. Vincent Caruana

Centre for Environmental Education and Research - University of Malta (Malta)

Projektne partnerji so:

1. Centre for Environmental Education and Research - University of Malta (Malta)
2. Šolski center Nova Gorica (Slovenija)
3. Comité National de Solidarité Laïque (Francija)
4. Consorzio degli Istituti Professionali (Italija)
5. Udruga za rad s mladima Breza (Hrvaška)
6. ProgetTomondo Mlal Onlus (Italija)



Prvo srečanje na Malti za začetek projekta

Kratice

ECTS – Evropski sistem prenašanja kreditnih točk v visokošolskem izobraževanju

ITR – Izobraževanje za trajnostni razvoj

IKT – Informacijska in komunikacijska tehnologija

PEERMENT – medsebojno mentorstvo za učitelje »graditelje sprememb«, financirano v sklopu programa Erasmus + (Key Action 2)

TR – trajnostni razvoj

Kazalo

Predgovor	2
Kratice	4
Uvod.....	6
Postopek	7
4 glavne značilnosti medsebojnega mentorstva za model ITR	8
Izkušnje in primeri dobrih praks po Evropi.....	10
Strukturiranje poti mentorstva: različne možne izvedbe modela	11
1. 1. srečanje.....	11
2. 2. srečanje.....	11
3. 3. srečanje.....	11
Kako pridobiti in izbrati učitelje, ki jim bomo nudili usposabljanje.....	13
Kako razviti srečanje mentorstva	13
Obvladovanje konfliktov	14
Spletna podpora	15
Teme webquesta.....	15
Kako spremljati in vrednotiti pot usposabljanja.....	16
Viri	17
Reference.....	18

Uvod

Pilotni proces PEERMENT temelji na medsebojnih, vključujočih učnih izkušnjah v majhnih skupinah z usmerjanjem s strani strokovnjaka za izobraževanje.

Namen teh smernic je pripraviti načrt usposabljanja strokovnjakov za izobraževanje. Pri tem se bodo naučili:

- kako zbrati in podpirati skupino medsebojnega mentorstva za ITR,
- kako obvladati uporabo orodja webquest za delo na področju izobraževanja za trajnostni razvoj (ITR).

Pričakovani učni izidi so poznavanje orodja webquest za poučevanje ITR, osebna angažiranost ter vzpostavljanje in strokovni razvoj medsebojnega mentorstva.

Ti učni izidi se lahko uporabijo kot izhodišče za vrednotenje ob koncu določenega usposabljanja.



Učenje metodologije PEERMENT

Postopek

V projektu PEERMENT smo si prizadevali, da bi vsi udeleženci v času poteka projekta iz sebe potegnili kar največ. Poglavitna prednost modela je bil širok spekter priložnosti za medsebojno interakcijo in majhne skupine, ki jih je omogočalo medsebojno mentorstvo za ITR. Pričakujemo, da bodo udeleženci s pomočjo modela okrepili svojo angažiranost in zavezanost poučevanju ITR ter pridobili samozavest kot učitelji na področju ITR.

Učitelji bodo v svojih izobraževalnih seminarjih promovirali in uporabljal iste vrednote in metodologijo, ki jim jo bodo predlagali strokovnjaki za izobraževanje. Življenjsko pravilo »delaj, kar pridigaš« deluje pri ITR še posebej močno. Vrednot se navzamemo v tolikšni meri, kot se jih naučimo. Ujemanje dejanj z izraženimi prepričanji je ključnega pomena za ITR in prispeva k napredku v smeri naše izbrane poti in učnih izidov.



Srečanje lokalne skupine za usposabljanje na Malti s podporo strokovnjaka za izobraževanje

4 glavne značilnosti medsebojnega mentorstva za model ITR

Med izobraževalnimi seminarji se bodo strokovnjaki za izobraževanje seznanili s štirimi glavnimi značilnostmi modela medsebojnega mentorstva za ITR. To so:

1. Skupna opredelitev in zavezanost ITR

ITR je skupni izziv, ki združuje udeležence in motivira njihovo sodelovanje v lokalnih izobraževalnih skupinah medsebojnega mentorstva. Delovna definicija ITR, sprejeta v tem desetletju, je tista, ki pravi, da ITR »ljudem omogoča, da spremenijo način razmišljanja in delajo v smeri trajnostne prihodnosti (UNESCO, n.d.a)«, in sicer:

»ITR ozavešča učence, da sprejemajo premišljene odločitve in odgovorne ukrepe za okoljsko celovitost, ekonomsko preživetje in pravično družbo za sedanje in prihodnje generacije ob spoštovanju kulturne raznolikosti. Gre za vseživljenjsko učenje, ki je sestavni del kakovostne izobrazbe. ITR je celovito in transformativno izobraževanje, ki zadeva učne vsebine in rezultate ter pedagogiko in učno okolje. Svoj namen doseže s preoblikovanjem družbe (UNESCO, n.d.b.).«

2. Medsebojno mentorstvo za metodologijo ITR

Opazimo lahko, da opredelitve različnih transformativnih izobraževanj kažejo na en skupen trend – t.j. potreba po tem, da se od znanja in ozaveščenosti usmerimo proti osebni vključevanju (zato vrednote) in utemeljenemu udejstvovanju (zato spretnosti). To določa smernice o tem, kako naj izgledajo podrobnosti medsebojnega mentorstva za ITR; in sicer, gre za vzajemen in celovit proces, kjer si učitelji nudijo medsebojno podporo znotraj varnega okolja, delijo svoje znanje in spretnosti, in tako prispevajo ne le k osebni in poklicni rasti učitelja, temveč tudi k temu, da postajajo aktivni vizionarji in zastopniki trajnostne prihodnosti. PEERMENT zagovarja prepričanje, da je mentorstvo ena izmed učinkovitejših metodologij za usposabljanje učiteljev, medtem ko je medsebojno mentorstvo način, kako izkoristiti vse obstoječe potencialne znotraj šol, da zagotovimo stalno strokovno izboljševanje učiteljskega kadra. Drugače povedano, mentorstvo in medsebojno mentorstvo sta odlična načina za spreminjanje šol v »učne skupnosti«.

3. Uporaba orodja webquest za oblikovanje izobraževalnih izkušenj in za rast v skupnost prakse

Bernie Dodge, oče koncepta webquest, le-tega opredeli kot:

»dejavnost, usmerjena v poizvedovanje, kjer se večina ali vse informacije, ki jih uporabljajo učenci, črpajo iz spleta. Webquest je zasnovan tako, da učenci svoj čas dobro izkoristijo in se osredotočijo predvsem na uporabo informacij in ne na njihovo iskanje. Podpira razmišljanje učencev na ravni analize, sinteze in vrednotenja.« Starr, L. (2000).

Webquest uporablja konstruktivistični pristop k učenju in velja za odlično učno orodje. Kenton Letkeman pravi:

»Ob vseh raziskovalnih projektih se študenti počutijo, kot da bi informacije samo vsrkavali in jih potem posredovali na papir brez nobenega drugega razloga kot pridobitve dobre ocene. Webquest daje študentom naloge, kjer lahko uporabljajo lastno domišljijo in spretnosti pri reševanju problemov. Odgovori niso vnaprej določeni, tako da jih morajo učenci sami poiskati. Študenti morajo uporabiti lastne sposobnosti ustvarjalnega razmišljanja in reševanja problemov, da lahko rešijo probleme.« Starr, L. (2000).

Po Dodgeu (2001) je uspeh webquesta odvisen od petih posebnih pravil:

- »1. Poiščite najustreznejše spletne strani
2. Uskladite učence in vire
3. Spodbudite učence k razmišljanju
4. Uporabite medij
5. Podpirajte visoka pričakovanja«

4. Prožnost in svoboda izbire glede na kontekst

Z željo, da bi bili čim bolj pravični do različnih akademskih okolij in talentov naših udeležencev ter se prilagodili lokalnemu kontekstu in posebnostim šolskih sistemov, smo si zastavili načrt, da bi lokalne skupine za usposabljanje zgradile prostor, katerega vsebina bo organizirana glede na potrebe: poleg skupnih obveznih osnovnih usposabljanj (ITR, metodologija medsebojnega mentorstva ter oblikovanje in uporaba webquesta) so si lahko

udeleženci sami zastavili poudarek pri svojem delu, v skladu z določili povezovalca za zaščito ravni in kohezije različnih pilotnih izkušenj po vsej Evropi.



Usposabljanje PEERMENT v akciji

Izkušnje in primeri dobrih praks po Evropi

Pregled različnih evropskih študij primerov kaže, da je razmišljujoči praktik kot teoretični okvir pomemben tako za formalne sektorje kot za neformalne sektorje izobraževanja. Poleg tega je bilo izpostavljeno še naslednje:

- *Prehodnost med vlogama mentorja in mentoriranca.*
- *Osrednja vloga mreženja.*
- *Vloga »spremljave«.*
- *Dodana vrednost pri mednarodnem sodelovanju.*
- *Osrednja vloga opolnomočenja otrok (za formalni izobraževalni sektor).*
- *Potreba po stalnem spremljanju in vrednotenju.*
- *Potreba po izmenjavi znanja in izkušenj na področju medkulturnega izobraževanja.*
- *Razlikovanje med informacijami in oblikovanjem.*
- *Okoljska trajnost kot osnova za družbeno trajnost.*

Strukturiranje poti mentorstva: različne možne izvedbe modela

Oblika in trajanje usposabljanja se lahko prilagodita glede na kontekst, različne ravni znanja strokovnjakov za izobraževanje na področju medsebojnega mentorstva za ITR in možnosti, ki jih dopuščajo različni pogoji v izobraževalnih institucijah. Običajen razpon je v vrednosti od 1 ECTS do 2 ECTS in zajema ITR ter pristop medsebojnega mentorstva, oblikovanje pedagogike za webquest in druge vidike medsebojnega mentorstva, ki niso neposredno povezani z webquestom. Pedagoški pristop temelji na aktivnem učenju skozi prakso, kjer strokovnjaki za izobraževanje v vlogi učencev skupaj raziskujejo teme in delijo svoje znanje in strokovno znanje, se odločajo o tem, kaj morajo še nadalje raziskati ter eksperimentirajo in poglobljajo znanje ob zagotavljanju ustreznosti in praktičnosti v svojih lastnih okoljih.

Tukaj je predstavljen model, ki temelji na vrednosti 2 ECTS in ga je mogoče prilagoditi za krajše ali daljše različice glede na kontekst in institucionalne možnosti. To je približno 60 ur poučevanja, učenja, razvijanja, (testiranja) in ocenjevanja (tj. vsevključujoče), od tega je 10 do 15 ur neposrednega poučevanja. To pomeni, da se udeleženci neposredno usposabljujejo 10 do 15 ur (razen v primeru poučevanja na daljavo, Google Hangouts itn.). Eden od načinov organiziranja je tudi izvedbah v treh srečanjih po 4 ure.

1. 1. srečanje: ITR in pristop medsebojnega mentorstva. Načrtovanje ITR in mentorstvo? Katere izzive to predstavlja? Katere priložnosti to predstavlja? Kakšne so posebnosti medsebojnega mentorstva za ITR? Kako lahko zagotovimo, da načela ITR niso le »vsebina«, temveč se odražajo skozi obliko usposabljanja?
2. 2. srečanje: Praktično učenje o oblikovanju webquesta in kako se ta vključuje v pedagogiko ITR.
3. 3. srečanje:
 - a) Vidiki medsebojnega mentorstva, ki niso neposredno povezani z webquesti.
 - b) »Domača naloga« – razvoj webquesta na spletu.
 - c) Vsak učenec predstavi webquest vsaj enemu drugemu učencu in pridobi povratne informacije, da zagotovi, da je osredotočenost na dimenzijo medsebojnega mentoriranja v središču.
 - d) Obrazec za evalvacijo in poročilo je treba izpolniti.

Namen 3. srečanja:

- i) Razprava o domači situaciji, zlasti kadar se ITR izvaja kot medpodročna tema. To je zagotovo področje, kjer je potrebno medsebojno mentorstvo, delitev materialov pa je nujna, saj je za nekatere učitelje to edina možnost, da v šolah izvajajo ITR.
- ii) Poleg tega, kot kaže finski model, pa večino medsebojne podpore, ki jo učitelji dobijo skozi medsebojno mentorstvo, ni »tehnične« narave, saj gre predvsem za osebni in socialni razvoj udeležencev. To pa pogosto narekuje teme kot so: kako ravnati s težavnimi ravnatelji oz. ravnatelj, ki tega načina ne podpirajo, ali kako ohraniti »upanje« in vlogo učitelja pri transformativnem izobraževanju. To je bistvo mentorstva.

Pri tem modelu bo »ocena« razvoj dejanskega webquesta. To kar sedaj delamo je verjetno začetek v smeri dejanskega wequesta, ki ga bomo razvili pozneje. Model lahko vpeljemo 2. dan in ga predstavimo ter medsebojno izmenjamo 3. dan.

Vrednotenje je lahko sprotno, tj. dnevno ali pa je opravljeno ob koncu tretjega dne. Pomembno je, da razmišljamo o oceni prve izvedbe. Vključiti je potrebno:

- i) vrednotenje vprašalnika webquest v zvezi z dejanskim postopkom oblikovanja webquest z namenom povratnih informacij; in
- ii) izpolnjen obrazec oz. poročilo, s katerim zagotavljamo povratne informacije udeležencev, ki delujejo tudi kot »revizorji« celotnega procesa.

Ne glede na različne oblike modelov, ki jih je mogoče prilagoditi za različne države po Evropi, obstajajo številni dejavniki, ki so v tem modelu skupni:

- Štiri glavne zgoraj opisane značilnosti, in sicer skupna opredelitev in zavezanost ITR, medsebojno mentorstvo za metodologijo ITR, uporaba orodja webquest za oblikovanje izobraževalnih izkušenj ter naravnost k prilaganju in svobodnim izbiram glede na situacijo.
- Strokovnjaki za izobraževanje so učiteljem na voljo ves čas mentorskega cikla.
- Povratne zanke (oz. zanke s povratnimi informacijami) so namenjene spremljanju in vrednotenju procesa.
- Poudarek na medsebojni interakciji.
- Poudarek na ustvarjanju učečih se skupnosti.

Kako pridobiti in izbrati učitelje, ki jim bomo nudili usposabljanje

Pridobivanje in izbor učiteljev sta odvisna od različnih dejavnikov, nenazadnje tudi od že obstoječih odnosov in institucionalnih dejavnikov. Spodnji kontrolni seznam lahko da nekaj nasvetov strokovnjaku za izobraževanje, ko ta pridobiva in izbira učitelje, ki se bodo podali na lastno pot medsebojnega mentorstva.

- Udeležba je včasih povsem prostovoljna, včasih pa je povezana z nagrado. To si razlagajte glede na svojo situacijo, da boste lahko ustrezno načrtovali.
- Uporabite že obstoječa omrežja, če so ta na voljo.
- Gradite na inherentni motivaciji tistih, ki že kažejo zanimanje za ITR.
- Povežite se z učitelji, ki že poučujejo predmet trajnostnega razvoja (TR) ali sodelujejo v projektu, povezanem s TR.
- Nekateri ravnatelji so pripravljene učiteljem dati priporočila, kdo bi se morda želel pridružiti procesu medsebojnega mentorstva za ITR.

Kako razviti srečanje mentorstva

Pristop medsebojnega mentorstva pravzaprav združuje skupinski način, kjer strokovnjak (-i) po potrebi prenese znanje skupini, in krožni način, kjer učenci delijo znanje med seboj. Na ta način smo združili najboljše lastnosti pristopa od zgoraj navzdol in pristopa od spodaj navzgor, kar ustreza zahtevam izobraževanja za trajnostni razvoj.

Naslednje točke dajejo nekaj nasvetov o tem, kako takšen pristop prevesti v prakso in se lahko uporabijo kot kontrolni seznam:

- Uporabite krožni način in ne gledališkega.
- Ustvarite neformalno vzdušje in vanj vključite kavo, vodo ter sadje.
- Zagotoviti je treba zaupanje. Če zaupanje ni prisotno, morda ni pravi čas za začetek tega procesa; pred začetkom procesa je morda potrebno še več predhodnega dela in dela na grajenju skupin.
- Srečanja temeljijo na sodelovanju in razpravah. Pristop učenja skozi prakso omogoča, da tisti, ki imajo več izkušenj in strokovnega znanja, s kratkimi predstavitvami in prispevki (v različnih delih različnih srečanj) prispevajo k procesu; vendar pa je potrebno zavestno omogočiti tudi dovolj časa za razpravo in izmenjavo.

- Načrtovati je treba, da ima vsak učenec čas predstaviti svoj webquest še vsaj enemu učencu in pridobiti povratne informacije. Tu se razume, da pri načrtovanju časa, dodeljenega posameznemu srečanju, ne gre za to, koliko predmetov srečanje vključuje, temveč da je dovolj časa, da proces in medsebojno mentorstvo ostaneta v središču.
- Prepričajte se, da so izbrani prostori primerni za pregledovanje in ustvarjanje webquesta. Morda bo za to potrebna večpredstavnostna soba.
- Ni omejitvev za ustvarjalnost, ki jo lahko uporabimo med srečanji. Uporaba iger in simulacij je bila sčasoma odobrena. Če delate simulacijo mentorskega procesa, ne pozabite, da agendo običajno določi mentorirana oseba, medtem ko mentor zagotavlja podporo in smernice za strokovni razvoj mentoriranja.
- Vloge strokovnjaka za izobraževanje ne smemo podcenjevati: biti mora dobro pripravljen in imeti za sabo usposabljanje, ki je primerno za specifično skupino pripravnikov. To vključuje seznanjenost z učnimi načrti in okviri učnih izidov, ki so del t. i. vertikalnega dela usposabljanja. Kjer je bil ta pogoj dosežen, se je odnos med strokovnjakom za izobraževanje in lokalnimi skupinami za usposabljanje izboljševal z vsakim srečanjem in na koncu postal pristen, intimen ter blagodejen za obe strani.
- Uspeh pri uporabi webquesta je delno odvisen tudi od vzpostavljenega ravnotežja med vlogami strokovnjakov za izobraževanje in učiteljev v različnih situacijah. Medtem ko nekateri učitelji potrebujejo veliko podpore pri oblikovanju in uporabi orodja, katerega ne poznajo tako dobro, si lahko drugi to podporo razlagajo, kot da so postavljeni v pasivno vlogo in jim je s tem odvzet nadzor in izbira učnih virov. Za nekatere vloga »testiranja orodja« še dodatno poudarja takšen občutek, ki je obraten partnerskemu pristopu in enakopravni podlagi, ki jo spodbuja pristop medsebojnega mentorstva. Ravnotežje med horizontalnostjo krožnega modela medsebojnega mentorstva in vertikalnimi vložki strokovnjakov za izobraževanje torej ni konstanta; zato so potrebne prilagoditve glede na situacijo in pričakovanja.

Obvladovanje konfliktov

Model predlaga, da so za posredovanje na razpolago strokovnjaki za izobraževanje, ki se jih lahko pokliče, če je to potrebno.

»Mentorstvo vključuje komunikacijo in temelji na odnosih (Finska nacionalna agencija za izobraževanje (n.d.)«. Zato je pomembno, da ustvarimo brezkonfliktno okolje, ki temelji na zaupanju in odprtosti. Spodnji kontrolni seznam je v pomoč pri zagotavljanju takšnega okolja:

1. Prepričajte se, da so vsi udeleženci prisotni prostovoljno (odvisno od situacije).
2. Nič ni narobe, če kdo izstopi iz skupine.
3. Prepričajte se, da je prisotno razumevanje in soglasje glede procesa medsebojnega mentorstva.
4. Če zgornja točka ni jasna, bo potrebno srečanje za pojasnitev.
5. Zagotoviti, da spremljanje in vrednotenje postopka ni omejeno na tehnična vprašanja, temveč so vključena tudi vprašanja, ki se nanašajo na potrebe in pričakovanja mentorjev ter vzajemne koristi, ki so del mentorskega razmerja.
6. Pri praktičnih odločitvah, npr. pri izbiri tem za webquests, ni pomembna »večinska zmaga«, temveč to, da se vsi počutijo vključeni (oz. da so jim prisluhnili) v proces, ki je pripeljal do končne operativne odločitve.

Spletna podpora

V modelu PEERMENT se pričakuje, da bodo strokovnjaki za izobraževanje nudili podporo učiteljem, sodelujočim v procesu medsebojnega mentorstva za ITR, skozi celoten eksperimentalen in izvedbeni del. To pogosto zahteva tudi takojšen odziv. Vendar pa strokovnjaki za izobraževanje niso dolžni nuditi podpore v živo in lahko za ta namen uporabljajo družbene medije, Skype, e-pošto ali katero koli drugo obliko IKT, za katero se dogovorijo z učitelji. Priporočamo, da so vsi dokumenti, ki se uporabljajo, dostopni na spletu za vse udeležence. To omogoča, da se izvedene spremembe sproti osvežujejo na spletu in da so morebitne povratne informacije, ki so tam objavljene, vidne vsem. Prav tako so vsi udeleženci samodejno obveščeni o vseh posodobitvah.

Teme webquesta

Teme webquesta, ki se jih bo obravnavalo na srečanjih usposabljanja strokovnjakov za izobraževanje, bodo povezane z aktualnimi »globalnimi izzivi«, kot so migracije, podnebne spremembe, trajnostni razvoj, Agenda 21, hrana, državljanstvo, čista energija, voda in trajnostni življenjski slog.

Kako spremljati in vrednotiti pot usposabljanja

Glavni cilj spremljanja poti medsebojnega mentorstva je povečati uspešnost mentorskega razmerja (razmerje med mentorjem in mentorirancem) za ITR, medtem ko se vrednotenje ukvarja predvsem z obveščanjem glede razvoja ustreznih izobraževalnih poti na področju medsebojnega mentorstva za ITR in nenehnim izboljševanjem le-teh. Tako vrednotenje in usposabljanje pa je usmerjeno v boljšo kakovost življenja (osebna in poklicna rast) za praktika izobraževanja (učitelja) in posledično v izboljšanje kakovosti ITR v šolah (poučevanje in učenje).

Naloga strokovnjaka za izobraževanje je:

- a) podpreti ustvarjanje pozitivnega vzdušja za učinkovito medsebojsko mentorstvo med učitelji in v šolah ter
- b) spremljati kakovost in raven dodeljenih nalog ter po potrebi zagotoviti podporo.

Uporabijo se lahko številna različna orodja, med drugim tudi:

- klasični ocenjevalni vprašalnik,
- pripoved in posvečanje pozornosti subjektivnim izkušnjam udeležencev,
- odprte razprave,
- posamezni in skupinski razgovori,
- procesiranje ob koncu vsakega srečanja,
- poročanje – udeležencem omogoča, da se sami popravijo in izboljšajo svojo učinkovitost.

Povezovanje z učnimi izidi pomaga ohranjati pravo pot.

Spremljanje in vrednotenje je koristno na sredini usposabljanja kot tudi na koncu usposabljanja, saj omogoča ocenjevanje kakovosti poti usposabljanja in povratne informacije o tem, kako se izboljšati. Spremljanje in vrednotenje na sredini usposabljanja je še posebej koristno, da se lahko pravočasno vrnemo na pot, ki vodi do zelenih učnih rezultatov.

Viri

1. PEERMENT Intellectual Output 1 (peerment@um.edu.mt), dostopno tudi na spletni strani peerment.eu
2. Guide and manifesto examining the key concepts of global education and glocal education. Glej: <http://eduglocal.eu/educational-resources/manifesto/>



Srečanje znanstvenega odbora PEERMENT na Malti

Reference

Dodge, B. (2001). Five rules for writing a great WebQuest. *Learning and Leading with Technology*, 28(8), 6–9.

Finska nacionalna agencija za izobraževanje. (n.d.). Mentorstvo. Pridobljeno iz: https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation/wbl-toi/tools_and_methods/mentoring

Starr, L. (2000). Creating a WebQuest: It's easier than you think. Pridobljeno iz: https://www.educationworld.com/a_tech/tech/tech011.shtml

UNESCO. (n.d.a). *Education for Sustainable Development*. Pridobljeno iz: <https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development>

UNESCO. (n.d.a). *What is ESD?* Pridobljeno iz: <https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd>