



Priloga A k Prijavnici in elaboratu

Javni razpis za izpopolnjevanje strokovnih delavcev v višjem strokovnem izobraževanju in izobraževalcev v neformalnih programih za odrasle od 2020 do 2022

Program izpopolnjevanja za udeležence VIŠ ali udeležence NIPO

Obkrožite sklop na katerega prijavljajte program izpopolnjevanja	A (program izpopolnjevanja za udeležence VIŠ)	B (KRVZ) (program izpopolnjevanja za udeležence NIPO)	B (KRZS) (program izpopolnjevanja za udeležence NIPO)
Ime programa izpopolnjevanja (program izpopolnjevanja, ki ga prijavljajte naj ne bo krajši od desetih strani).			
Dvig kvalitete življenja oseb s posebnimi potrebami			
Elementi programa izpopolnjevanja			
a.	Namen programa izpopolnjevanja		
Izobraževanje odraslih ni koherenten sistem, ampak ga sestavljajo številne različnosti, združene v koncept vseživljenjskega učenja (Jelenc, AS 3/2010). Temu sledi tudi področje dela izobraževalcev odraslih, še posebej tistih, ki delujejo na področju neformalnega izobraževanja in se pri svojem delu srečujejo z raznolikimi ciljnim skupinami udeležencev, na različnih vsebinskih področjih. V raziskavi (Žalec, 2010, AS: Izobraževanje izobraževalcev odraslih temeljna naloga: Sodobne izobraževalne politike pri načrtovanju vseživljenjskega učenja) velika večina vprašanih izobraževalcev odraslih meni, da je za opravljanje njihovega dela na področju izobraževanja odraslih andragoško znanje enako, za nekatere pa celo bolj pomembno od znanja iz njihove temeljne stroke. Nadaljnje vir navaja, da je bila splošna ugotovitev razpravljalcev, da izobraževanje odraslih sodi med jedrne dejavnosti sodobne družbe. Učenje postaja del vsakdanjega življenja. Izobraževanje ni ločeno od dela in nemalokrat poteka v obliki reflektirane prakse, neformalnega poučevanja in širjenja spoznanj. V teh kontekstih vlogo pomočnika pri učenju vse bolj pogosto opravljajo ljudje, ki se za to delo niso posebej izobraževali ali usposabljali, čeprav je po drugi strani res, da sta kakovost učnega procesa in doseganje njegovega namena predvsem odvisna od tega, kako dobro je opravljeno andragoško delo. Navaja tudi, da iz tega izhaja nuja opredelitve/popisa njihovih kompetenc in razmislek o ravneh njihove usposobljenosti glede na različne položaje, ki jih zavzemajo, predvsem pa, kako jim omogočiti, da se za te vloge usposobijo. Nekateri razpravljalci so opozorili na težave, ki nastajajo pri delu, če izobraževalci odraslih niso ustrezno usposobljeni za izvedbo posameznih faz andragoškega cikla. Na vprašanje, katere so glavne naloge in temeljne zmožnosti, ki si jih morajo pridobiti andragoški delavci, so razpravljalci v fokusnih skupinah navedli naslednje: - sestavljanje in prilagajanje izobraževalnih programov, - podpora udeležencem pri učenju: motivacija, svetovanje, osebno načrtovanje učenja, - zagotavljanje celovite kakovosti dela zaposlenih v izobraževalni organizaciji, - timsko delo, - evalvacija vzgojno-izobraževalnega procesa, - zagotavljanje finančnih sredstev, - obvladovanje dokumentacije. Razprava je pokazala, da so s temi nalogami neposredno povezane tudi kompetence in izobraževalne potrebe izobraževalcev odraslih. Vidimo, da se potrebe po usposabljanju izobraževalcev odraslih odpirajo na številnih področjih, če hočejo ti kakovostno opraviti svoje delo. Za večino zgoraj omenjenih področjih pa lahko kompetence izobraževalcev odraslih nadgradimo z našim programom za vrednotenje in nadgradnjo mehkih veščin. Znanje, spretnosti in kompetence s področja			

mehkih veščin ter poudarek na individualnem pristopu pri delu z odraslimi, ki ga naš program ponuja so med drugim tudi osnove andragoškega znanja.

Temeljne ovire, s katerimi se spopada izobraževanje in stalno spopolnjevanje izobraževalcev odraslih postajata vitalen del vsake vloge, ki jo opravljajo izobraževalci odraslih, ne glede na kontekst, v katerega je izobraževanje odraslih postavljeno. Balanger (v Žalec: AS/3 2010) te ovire opredeljuje v treh alinejah:

- 40 odstotkov odraslih ne izraža svojih izobraževalnih potreb,
- »kultura strahu«, ki je posledica hitrih sprememb, izgube in nestalnosti položaja posameznika v družbi, kar se pri odraslih kaže kot strah pred spreminjanjem zahtev, ki jih bodo morali izpolniti in za katere morda niso ustrezno usposobljeni;
- neučinkoviti odgovori institucij in družbenih sistemov med njimi tudi izobraževalnega sistema na novonastale družbene razmere in potrebe.

To so poglavitni problemi izobraževalcev odraslih. Štirideset odstotkov odraslih, ki ne govori o svojih izobraževalnih potrebah – bodisi ker jih ne prepozna bodisi ker jih ne zna izraziti, se v povezavi s kulturo strahu in vrsto neustreznih sistemskih odgovorov spremeni v resno grožnjo sodobni civilizaciji in demokratični oz. vključujoči družbi ter tudi družbi znanja. Izobraževanje odraslih ima pri preseganju tega položaja pomembno vlogo. Pomembno vprašanje za izobraževalce odraslih pri tem je seveda, ali se izobraževalci teh problemov zavedajo in ali so usposobljeni za njihovo reševanje. Ali jih izobraževalni sistem pri tem podpira oz. ali jih sistem sploh prepozna kot pomembne sodelavce in izpolnjuje tudi pogoje za njihovo delo? Med drugim tudi tako, da jim zagotavlja možnosti za spopolnjevanje strokovnega znanja. Nujno je torej, da postane izobraževanje izobraževalcev odraslih njihova lastna skrb, skrb izobraževalnih organizacij, kjer delujejo, predvsem pa tudi skrb izobraževalne politike.

V luči zgoraj navedene problematike »mehke veščine« dobivajo vse bolj kompleksne razsežnosti v izobraževanju odraslih, saj lahko prispevajo k višjem zavedanju lastnih kompetenc, usposobljenosti za izvajanje izobraževanja odraslih/svetovanja ter pokrijejo obenem veliko potreb po izobraževanju izobraževalcev odraslih, poleg tega pa krepitev in ozaveščenost o teh kompetencah postavlja izobraževalce odraslih v aktivno vlogo pri skrbi za lasten profesionalni razvoj. Pri delu z ranljivimi ciljnim skupinami, so le-te še toliko bolj pomembne.

Hitro pretok informacij, hitre spremembe potreb po izobraževanju, čedalje bolj raznoliko in zahtevnejše delo izobraževalcev odraslih, uporaba različnih tehnologij za prenos informacij, težnja delovnih organizacij po odličnosti izobraževalcev odraslih, medgeneracijske in medkulturne razlike, vse to zahteva od izobraževalcev odraslih večjo angažiranost, maksimalno izkoriščanje časa ter krepitev specifičnih in hkrati kompleksnih znanj (kot so specifična znanja s področja organizacijskih, sodelovalnih, socialnih veščin in veščin kreativnega razmišljanja ter osebnih veščin – soočanje s stresom).

V nasprotju s »trdimi« spretnostmi, ki jih je s pomočjo testov, uradnih kvalifikacij ali posebnih strokovnih spričeval razmeroma enostavno kvantificirati, so »mehke« spretnosti bolj splošne in zanje ni tako enostavno oceniti ravni kompetentnosti. Primeri takih mehkih veščin so komunikacijske spretnosti, timsko delo, ustvarjalnost, podjetniške sposobnosti, upravljanje časa, odločanje in tako naprej. So bolj usklajene z osebnostjo kandidata, njegovim načinom razmišljanja, odnosom in motivacijo.

Pri tem je pomembno, da so bolj »prenosljive«, kar pomeni: uporabne na različnih delovnih mestih, zato so tako uporabne. To omogoča fleksibilnost pri zaposljivosti, kar je zelo potrebno za trenutni hitro spreminjajoči se trg dela.

Pomembno je zavedanje o lastnih mehkih spretnosti. Poseben izziv pa je dokazovanje le-teh, preden jih lahko vpišemo v svoj življenjepis. Izobraževalci odraslih se soočajo tudi z izzivom vrednotenja neformalno pridobljenega znanja pri svojih uporabnikih, saj je le-ta podlaga za učinkovito ugotavljanje potreb ciljnih skupin, kakovostno pripravo in izvedbo programov izobraževanja odraslih ali pa svetovalnega procesa.

Izobraževanje odraslih je izjemno kompleksno in heterogeno področje. Obsega zelo različne izobraževalne potrebe in zelo heterogene populacije. Namen vseh različnih oblik izobraževanja odraslih je poglobiti, pridobiti, posodobiti razširiti že obstoječe znanje. Pri delu z ranljivimi skupinami odraslih pa so mehke veščine izjemno pomembne že pri prvi fazi pri ugotavljanju potreb in ciljev ter seveda tudi pri vseh kasnejših fazah izvajanja izobraževanja in evalvacije le-tega.

Izobraževanje odraslih že dolgo ne predstavlja več prvenstveno druge priložnosti za tiste, ki so bili izobraževalno prikrajšani v obdobju mladosti, temveč je pomemben dejavnik razvoja in izboljševanja človeškega kapitala za povečanje produktivnosti in konkurenčnosti ter socialnega in kulturnega kapitala,

kar je nujno za zmanjševanje demokratičnega deficita in ohranjanje družbene kohezije. V tej luči je razvoj in zavedanje o lastnih mehkih veščinah in tudi vrednotenje le-teh še kako pomembno. Izobraževalni odrasli so soočeni tudi z izzivom hitrih sprememb v družbi in s tem sposobnostim hitre prilagodljivosti potrebam ciljne skupine.

Profesionalnemu razvoju izobraževalcev odraslih je namenjena tudi posebna pozornost v okviru evropske politike izobraževanja. Temelji dokumenti evropske politike izobraževanja odraslih, kot npr. Učenje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno (2006), Učenje odraslih in Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas (2007, 2008), Resolucija Sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih (2011), Zaključno poročilo tematske delovne skupine za kakovost izobraževanja odraslih (2013), Poti izpopolnjevanja: nova priložnost za odrasle (2016) izpostavljajo pomen strokovnega razvoja izobraževanja odraslih, saj ta predstavlja bistven dejavnik kakovosti v izobraževanju odraslih.

Program usposabljanja za razvoj mehkih veščin in sistematičen popis kompetenc (vrednotenje) s področja mehkih veščin, ki ga program omogoča, predstavlja pomemben način dopolnjevanja in prilagajanja znanja in spretnosti glede na spreminjajoče se zahteve gospodarstva in družbe kot celote, kot tudi na individualne potrebe in interese ciljnih skupin, s katerimi izobraževalci odraslih delajo. Pridobljene kompetence bodo tako odgovarjale tudi na razvojne potrebe delodajalcev, vodile k zmanjšanju neskladji med usposobljenostjo in potrebami trga dela ter prispevale k razvoju kariere zaposlenih, osebnemu razvoju in delovanju v sodobni družbi.

Nova pridobljena znanja v programu za krepitev in ovrednotenje mehkih veščin, pa bodo izobraževalcem odraslim koristila tudi pri vrednotenju mehkih veščin ciljnih skupin s katerimi delajo.

Pomen mehkih veščin tako s poklicnega kot osebnega vidika je izpostavljen tudi v mednarodnem projektu SoftSkills4EU (Promote your soft skills with Open Badges) –2018-1-SI01-KA204-047088 - Strateška partnerstva, K2, ki bo podlaga našega programa usposabljanja izobraževalcev odraslih. Posebna vrednost tega je, da se strateška partnerstva (K2) osredotočajo na kakovost sistema izobraževanja odraslih. Namenjena so iskanju rešitev na določenem področju, kjer je identificirana pomanjkljivost (neustrezna gradiva za določeno ciljno skupino ipd.) ali pa je nadgradnja obstoječega načina dela. V projektih strateška partnerstva sodelujejo organizacije iz različnih držav in razvijajo določeno inovacijo, ki naslovi identificirano pomanjkljivost (na primer nova gradiva za delo, nov priročnik ipd.), ali pa medsebojno prenašajo dobro prakso na nacionalni rani in s tem prispevajo k izboljšanju kakovosti sistema. Sodelovanje v tovrstnih projektih pomeni doprinos k okrepljeni zmogljivosti delovanja organizacij na ravni EU oz. mednarodni ravni ter omogoča inovativno in boljšo usmerjenost organizacije k ciljni skupini.

V projekt SoftSkills4EU, ki ga je vodil RIC Novo mesto, so bili vključeni še 4 partnerji iz Cipra, Hrvaške, Italije in Nizozemske. SoftSkills4EU je dvoletni mednarodni projekt, ki ima naslednje cilje:

- opredeliti ključne mehke spretnosti, potrebne v Evropi,
- razviti nova orodja za e-validacijo in e-učenje z uporabo koncepta „digitalnih značk“,
- razviti standardiziran sistem za samoevalvacijo in validacijo, razviti strategijo za priznavanje, namenjeno delodajalcem, svetovalcem in drugim ustreznim zainteresiranim stranem.

V okviru prednostnih nalog evropske agende za izobraževanje odraslih in priporočil Sveta za nove možnosti za odrasle; je prednost v projektu dana slednjim ciljem:

- izboljšati in razširiti ponudbo visokokakovostnih učnih možnosti, prilagojenih potrebam nizko kvalificiranih odraslih oseb, da bi izboljšale svoje mehke spretnosti;
- olajšanje dostopa do izobraževalnih poti z omogočanjem identifikacije in preverjanja znanj in spretnosti;
- usmerjevalne in motivacijske strategije, ki spodbujajo nizko kvalificirane odrasle, da razvijajo in nadgrajujejo svoje digitalne kompetence in spretnosti ter / ali napredujejo v smeri višjih kvalifikacij;
- razširitev in razvoj kompetenc vzgojiteljev - zlasti pri učinkovitem poučevanju digitalnih spretnosti za nizko kvalificirane ali nizko kvalificirane odrasle, vključno z učinkovito uporabo IKT;
- razvijanje mehanizmov za spremljanje učinkovitosti politik izobraževanja odraslih ali za spremljanje napredka odraslih udeležencev izobraževanja.

Eden od glavnih ciljev projekta je podpora evropskemu orodju Europass, in sicer razviti evropski potni list mehkih veščin z integriranimi OPEN BADGES (v skladu s standardi drugih podpornih Europass orodij) ter usposobiti 15 kariernih svetovalcev (Soft Skills mentorjev) za uporabo e-orodja in podeljevanje značk OPEN BADGES. Z uporabo novo nastalega e-orodja bomo omogočili iskalcem zaposlitve (ter drugim

zainteresiranim) lažje ugotavljanje in vrednotenje lastnih mehkih veščin ter jih spodbuditi za krepitev kompetenc, delodajalcem pa bolj učinkovito in lažje prepoznavanje mehkih veščin zaposlenih za bolj učinkovito razporejanje ljudi na delovna mesta ter iskanju primerne kadra.

Glavne aktivnosti v projektu so bile:

- izdelava ogrodja mehkih veščin na podlagi raziskave v vseh partnerskih državah,
- izdelava kurikuluma mehkih veščin,
- izvedba pilotnega testiranja,
- prilagoditev rezultatov projekta ciljni skupni migranti.

Projekt SoftSkills4EU v luči projektov strateška partnerstva K2 tako s svojimi rezultati predstavlja kombinacijo izmenjave dobrih praks ter razvoj inovativnih orodij s področja priprava sistematičnega pristopa pri razvoju in vrednotenju mehkih veščin.

Izobraževalcem odraslih bomo z uporabo rezultatov SoftSkills4EU v okviru novo razvitega programa ponudili:

- široko paleto zanj s področij mehkih veščin (obsega 5 tematskih področij: organizacijske veščine, socialne veščine, sodelovalne veščine, veščine kreativnega razmišljanja in osebne veščine – soočanje s stresom),
- celostno vrednotenje lastnih mehkih veščin z inovativno metodo (preverjanjem in ocenjevanjem znanja s pridobitvijo digitalnih značk)
- priložnost nadgradnje lastnih mehkih veščin.

Mehke veščine, so eden najpomembnejših dejavnikov za uspeh tako na osebni kot poklicni področji. Posebna vrednost tega programa pa je prenosljivost teh znanj na njihovo delovno področje (izboljšanje kvalitete njihovega dela in posledično tudi večji učinek na ciljne skupine, s katerimi delajo) ter tudi v osebno življenje (za dvig kvalitete življenja).

V izobraževanje odraslih, kot pomemben del koncepta vseživljenjskega učenja je pomemben del osebnega in kariernega razvoja različnih ciljnih skupin, še posebej pa posameznikov iz ranljivih ciljnih skupin. Ena izmed skupin, ki ji je potrebno v izobraževanju odraslih nameniti posebno pozornost so osebe s posebnimi potrebami. Za uspešno delo z osebami s posebnimi potrebami so poleg strokovnega znanja potrebne še posebne mehke veščine in spretnosti vseh vključenih v različne procese. Tako je tudi v procesu izobraževanja, še posebej pri motiviranju za vključevanje v programe neformalnega izobraževanja in vztrajanje te ciljne skupine v aktivnostih vseživljenjskega učenja. Za učinkovito andragoško delo s to ciljno skupino, je potrebno poznati značilnosti oseb s posebnimi potrebami in motnjami v duševnem razvoju ter razumeti njihove potrebe in izzive s katerimi se soočajo. Posebno pozornost je potrebno nameniti tudi različnim pogledom na oviranost z vidika posameznika in družbe ter vplivu staranja na kakovost življenja teh oseb. Za dvig kvalitete življenja oseb s posebnimi potrebami je potreben kontinuiran proces obravnave in podpore tem osebami, ki ga lahko učinkovito podpre tudi vključevanje v neformalne programe izobraževanja odraslih pripravljenih oseb. Izobraževalci odraslih, ki se pri svojem delu srečujejo z osebami s posebnimi potrebami, potrebujejo nova inovativna orodja za učinkovito delo z osebami s posebnimi potrebami, z namenom dviga njihove kvalitete življenja. Za ta namen bomo vključili izdelana orodja in vsebinske sklope, ki so nastali v okviru mednarodnega projekta TRIADE II (ANG: TRAINING FOR INCLUSION OF AGEING PEOPLE WITH DISABILITIES THROUGH EXCHANGE 2.0, SLO: USPOSABLJANJE ZA VKLJUČEVANJE STARAJOČIH SE ODRASLIH Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU, v sodelovanju več partnerjev iz različnih Evropskih držav (Španija, Belgija, Romunije, Slovenija).

Namen programa DVIG KVALITETE ŽIVLJENJA OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI je omogočiti izboljšanje kompetenc zaposlenih, ki se pri svojem delu srečujejo z osebami s posebnimi potrebami v procesu izobraževanja odraslih (pa tudi vseživljenjskega učenja, oplnomočenja, kariernega razvoja ...) tako skozi vsebine in učinkovita orodja programa usposabljanja za nadgradnjo mehkih veščin kot tudi z vsebinami, ki pripomorejo k dvigu kvalitete življenja oseb s posebnimi potrebami. V ospredju le-tega bo proces staranja v luči posebnih potreb ter individualni pristop dela z osebami s posebnimi potrebami.

b. Ciljna skupina programa izpopolnjevanja

Ciljna skupina predlaganega projekta (udeleženci NIPO) so zaposleni, ki so prepoznani kot ustrezen kader za opravljanje izobraževalnega dela v neformalnih izobraževalnih programih za odrasle ter potrebujejo izpopolnjevanje znanja zaradi razvojnih potreb delodajalcev, zmanjšanja neskladji med

usposobljenostjo in potrebami trga dela ter razvoja svoje kariere, osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi.

Kot pa smo v elaboratu projekta že zapisali, smo ciljno skupino razdelili v podskupine:

- vse zaposlene izobraževalce odraslih v neformalnih izobraževalnih programih;
- sodelavci v projektih (LAS, ESS projekti, Erasmus+ projekti, Evropa za državljane), ki v okviru projektov izvajajo krajša neformalna usposabljanja in delavnice;
- sodelavci v okviru aktivnosti, kot so Teden vseživljenjskega učenja, Teden trajnostnega razvoja, Parada učenja, ki izvajajo krajše tečaje, delavnice za odrasle;
- mentorji študijskih krožkov in krožkov Univerze za tretje življenjsko obdobje;
- osebe, ki so zaposlene v podjetjih, javnih ustanovah, nevladnih organizacijah.

Med izobraževalci odraslih bomo glede na raziskavo Zavoda za šolstvo, ki jo omenjamo v točki 2.1.1. elaborata predlaganega projekta, bomo posebno spodbudo za vključevanje namenili starejšim izobraževalcem odraslih, za katere so ravnatelji ugotovili, da potrebujejo dodatno usposabljanje in motivacijo za uporabo e-orodij. Da je potreba po znanju digitalne pismenosti večja pri starejših od 45 let, je pokazala zlasti raziskava PIAC.

V skladu z ZIO-1 so sicer neformalni izobraževalni programi za odrasle programi za

- 1) pridobivanje in zviševanje ravni pismenosti in temeljnih zmožnosti;
- 2) izboljšanje splošne izobraženosti;
- 3) medgeneracijsko sodelovanje;
- 4) spodbujanje aktivnega državljanstva in družbeno odgovornega ravnanja;
- 5) graditev skupnosti in delovanja v njej;
- 6) skupnostno učenje, ki omogočata povezanost učenja s spremembami v okolju;
- 7) trajnostni razvoj in zeleno gospodarstvo;
- 8) zdrav življenjski slog;
- 9) ohranjanje in krepitev nacionalne identitete;
- 10) krepitev kulturne zavesti in izražanja, medkulturnega dialoga in sobivanja različnih kultur ter
- 11) druge vsebine, ki jih opredeli nacionalni program izobraževanja odraslih.

Izvedba programa izpopolnjevanja pa bo posredno vplivala še na 2 drugi ciljni skupini. To so:

- DELODAJALCI izobraževalcev odraslih, ki jih bomo vključili v predlagani projekt (javne in zasebne organizacije za izobraževanje odraslih, ki so registrirane za opravljanje izobraževalne dejavnosti; društva, katerih glavna dejavnost je strokovno delo na področju izobraževanja odraslih in ki imajo dejavnost izobraževanja odraslih opredeljeno v svojem temeljnem aktu in imajo status društva v javnem interesu na področju vzgoje in izobraževanja; druga podjetja in nevladne organizacije, v okviru katerih so zaposleni udeleženci NIPO). Delodajalci bodo pridobili digitalno kompetentnejše in bolj usposobljene sodelavce.
- UDELEŽENCI neformalnih izobraževalnih programov, ki jih bodo izvajali tisti izobraževalci odraslih, ki jih bomo vključili v predlagani projekt. Ti udeleženci bodo zaradi izvedbe predlaganega programa izpopolnjevanja deležni kakovostnejšega izobraževanja, zmanjšal se bo tudi razkorak med potrebami delodajalcev in ponudbo na trgu dela.

Ožja ciljna skupina programa usposabljanja so predsem zaposleni, ki se pri svojem delu srečujejo z osebami s posebnimi potrebami v procesu učenja, opolnomočenja, kariernega razvoja ... in si želijo nadgraditi mehke veščine in spoznati orodja in vsebine, ki pripomorejo k dvigu kvalitete življenja oseb s posebnimi potrebami oziroma jih delo na tem področju zanima in bi si z usposabljanjem povečali možnosti za napredovanje na delovnem mestu in povečali konkurenčnost na trgu dela.

c. Cilji programa izpopolnjevanja

V programu smo opredelili dva vsebinska sklopa, ki s svojimi cilji prispevata k razvijanju senzibilizacije za izobraževalno delo z osebami s posebnimi potrebami, spodbujanju k upoštevanju prilagoditev v učnem procesu, motiviranju za izobraževanje in vseživljenjsko učenje ter k spodbujanju kariernega in osebnostnega razvoja in bogatenju posameznikovega intimnega sveta.

Cilji programa izpopolnjevanje se tesno povezujejo s štirimi vsebinskimi področji splošnih cijev, ki jih dopolnjujejo specifični cilji programa po vsebinskih sklopih:

SPLOŠNI CILJ 1: izobraževalci odraslih bodo okrepili usposobljenost za spremljanje napredovanja in pripravo popisa pridobljenih kompetenc udeležencev programa.

SPECIFIČNI CILJI:

Udeleženci programa usposabljanja:

- ozavestijo pomen mehkih veščin in vpliv na učinkovitost in kakovost njihovega dela
- celostno in sistematično ovrednotijo mehke veščine
- okrepijo mehke veščine (na različnih vsebinskih področjih po programu) za učinkovitejše izvajanje aktivnosti v neformalnem izobraževanju izobraževanju odraslih.

SPLOŠNI CILJ 2: Izobraževalci odraslih bodo okrepili znanje s področja izvedbenega načrtovanja na ravni skupine in posameznika, ki upošteva značilnosti ranljivih ciljnih skupin in odpravlja ovire teh skupin v izobraževanju;

SPECIFIČNI CILJI:

Udeleženci programa usposabljanja:

- spoznajo oz. nadgradijo svoje znanje poznavanja značilnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju in oseb s posebnimi potrebami na splošno
- kritično razmišljajo o različnih pogledih na oviranost z vidika posameznika in družbe
- ozavestijo proces kakovosti življenja v povezavi s procesom staranja s poudarkom na spreminjanju potreb in podpore oseb s posebnimi potrebami v procesu izobraževanja
- spoznajo načela izvedbenega načrtovanja
- znajo izdelati individualni načrt podpore posamezniku s posebnimi potrebami v procesu izobraževanja na podlagi prepoznanih potreb in ciljev posameznika od načrtovanja, izvajanja, spremljanja in vrednotenja z namenom dviga kvalitete življenja udeleženca.

SPLOŠNI CILJ 3: Izobraževalci odraslih v neformalnem izobraževanju bodo izboljšali svoje temeljne kompetence za doseganje uspešnosti na področju osebne izpolnitve, sodelovanja v družbi ter konkurenčnosti in prožnosti v svetu dela.

SPECIFIČNI CILJI:

Udeleženci programa usposabljanja:

- pridobijo didaktične spretnosti za prenos znanj na ranljive ciljne skupine, s katerimi delajo (uporaba orodja za vrednotenje in nadgradnjo mehkih veščin) za karierni ali osebni razvoj in posledično dvig kvalitete njihovega življenja
- spoznajo orodja in pridobijo znanja za dvigniti kvalitete življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju (oz. oseb s posebnimi potrebami) ob upoštevanju značilnosti ciljne skupine in procesa staranja
- okrepijo mehke veščine (na različnih vsebinskih področjih po programu) za učinkovitejše izvajanje aktivnosti v neformalnem izobraževanju izobraževanju odraslih.

SPLOŠNI CILJ 4: Izobraževalci odraslih bodo okrepili kompetence za uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije v izobraževanju in e-učenju;

SPECIFIČNI CILJI:

Udeleženci programa usposabljanja:

- spoznajo različne aplikacije oz. spletna orodja in njihov način delovanja, ki jih lahko uporabljajo pri svojem delu z udeleženci izobraževanja
- razmišljajo in kritično presoja o prednostih in slabostih spletnih orodij pri svojem delu z udeleženci s posebnimi potrebami
- so usposobljeni za SOFTSKILLS mentorje t.j. za uporabo in mentorstvo udeležencem v spletni učilnici (<https://academy-softskills4.eu/>) in sistema podeljevanja digitalnih značk – ki pomenijo potrditev pridobljenega/obstoječega znanja, veščin, kompetenc ter mentorstvo pri postopku pridobivanja digitalne značke »Zgleden zaposlen«, ki pomeni potrditev znanj tudi v praksi in za uporabo pridobljenih značk v Europass orodjih ter drugih platformah za zbiranje digitalnih značk (npr. Mozilla Pack)
- samostojno uporabljajo platformo projekta TRIADE II (ki ponuja na eni strani znanje za izobraževalce odraslih, na drugi strani pa kompleksne vaje, ki jih izobraževalci odraslih lahko uporabijo pri delu z osebami s posebnimi potrebami),
- spoznajo prednosti drugih uporabnih spletnih orodij (ENTRE4ALL, SVOS).

d.	Vsebina programa izpopolnjevanja
-----------	---

Vsebina programa izpopolnjevanja vključuje tematske sklope za izboljšanje kompetenc zaposlenih za opravljanje izobraževalnega dela v neformalnih izobraževalnih programih za odrasle, v katere so vključene osebe s posebnimi potrebami in je sestavljen iz modulov, ki jih za vsako izvedbo programa lahko kombiniramo glede na potrebe in interese udeležencev oziroma delodajalca. Tudi dolžino in obseg posameznih sklopov lahko prilagajamo željam in potrebam delodajalcev oziroma udeležencev. Oba vsebinska sklopa in pripadajoči moduli so predstavljeni v nadaljevanju.

SKLOP A: Dvig kvalitete življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju ob upoštevanju značilnosti ciljne skupine in procesa staranja ter izdelava individualnega načrta z namenom dviga kvalitete življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju (10 ur delavnic, 10 ur samostojnega dela)

MODUL 1:

1. Uvod (predstavitev programa, svetovalna podpora udeležencem – pri samostojnem delu)
2. Značilnosti oseb z motnjami v duševnem razvoju (in oseb s posebnimi potrebami na splošno) (značilnosti, potrebe, izzivi), različni pogledi na oviranost z vidika posameznika in družbe
3. Proces staranja, staranje v družbi (»ageizem«, teorije staranja, trenutne perspektive staranja), staranje in spreminjanje potreb po podpori pri osebah z ovirami
4. Opredelitev koncepta kakovosti življenja (temeljna načela in modeli), Vpliv staranja na kakovost življenja, Kakovost življenja na področju invalidnosti
5. Metodologija dela na področju kakovosti s starajočimi osebami z motnjami v duševnem razvoju (načrtovanje za prihodnost osredotočeno na osebo, individualno načrtovanje podpore, individualni načrt podpore: FAZA I: prepoznavanje in razjasnitev želenih življenjskih izkušenj in ciljev, FAZA II: Načrtovanje in izvajanje ISP, FAZA III: Spremljanje, FAZA IV: Vrednotenje), Priprava na izdelavo individualnega načrta podpore
6. Predstavitev projekta TRIADE II. in orodji (platforme za strokovnjake in za delo z AAWID, možnosti uporabe)
7. Razvoj kariere oseb s posebnimi potrebami

SKLOP B: Mehke veščine in njihov pomen z vidika strokovnjakov in drugih oseb, ki delajo z osebami z motnjami v duševnem razvoju ter z vidika oseb z motnjami v duševnem razvoju (8 ur delavnic, 12 ur samostojnega dela)

MODUL 1: Spoznavam in razvijam svoje mehke veščine

Predstavitev projekta Soft Skills 4EU

Spoznavam in razvijam svoje mehke veščine (delavnica) – izbrane vsebine glede na potrebe ciljne skupine iz 5 področij:

Organizacijske veščine

Kako organizirati svoj čas in delovni prostor – prenos osebnih veščin na delovno mesto, ugotavljanje potreb strank in načrtovanje storitev za stranke, Upravljanje časa in nastavljanje prioritenih nalog z upoštevanjem možnosti delegiranja in timskega dela, Kritično razmišljanje – raziskovanje, napovedovanje, reševanje konfliktov s strankami, iskanje relevantnih informacij, analiziranje in uporaba rezultatov analize pri delu, Strateško načrtovanje z načrtovanjem vizije in ciljev, 5 moči vodenja in kako jih uporabiti pri delu, Proaktivno poslušanje

Sodelovalne veščine

Upravljanje timskega dela, komunikacija in management konfliktov, Team building – igra vlog, brainstorming, dogovarjanje, načini reševanja konfliktov, Mediacija, Prilagodljivost, Delovni slogi - katere sloge poznamo, kako jih prepoznamo in kako jih upravljamo, Mreženje – grajenje odnosov, ohranjanje stikov, pomembnost komunikacijskih veščin

Socialne veščine

Pomembnost komunikacijskih sposobnosti – osnove verbalne in neverbalne komunikacije, Pomembnost bontona, Besedne tehnike in odgovornost za grajenje dialoga, Medkulturne veščine – kje poiskati informacije in pomembnost spoštovanja kulturne diverzitete, Javno nastopanje – igre vlog

Veščine kreativnega razmišljanja

Inovativnost, Nenehno izboljševanje, Analitično razmišljanje, Izvajanje sprememb, Spodbujanje ustvarjalnosti.

Osebnostne veščine

Soočanje s stresom in njegovo obladovanje, tipi osebnosti, samozavedanje in osebnostne lastnosti, pomembnost osebnega razvoja in vseživljenjskega učenja – samokontrola in čustvena inteligenca

MODUL 2: Uporaba Soft skills eacademie (in drugih orodij) v praksi za vrednotenje in krepitev veščin oseb s posebnimi potrebami

Kako in kje ovrednotiti lastne mehke veščine, kako jih ubesediti, izmeriti in prikazati v orodju Europass s predstavitvijo uporabe značke v orodju Europass in omrežju LinkedIn ter vodena podpora pridobivanja elektronske značke »zgodnega zaposlenega«, ki pomeni referenco oz. potrditev kompetenc tudi v praksi (to značko udeleženci pridobijo pri npr. delodajalcu).

e.	Kompetence, ki jih udeleženci VIŠ ali udeleženci NIPO pridobijo s programom izpopolnjevanja
----	--

Kompetence, ki jih udeleženci pridobijo s programom izpopolnjevanja se razlikujejo glede na izbrane vsebinske sklope za posamezno izvedbo programa. Skladno z izvedenimi vsebinami se udeležencem prizna pridobitev / nadgradnja s programom pridobljenih kompetenc.

SKLOP A: Dvig kvalitete življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju ob upoštevanju značilnosti ciljne skupine in procesa staranja ter izdelava individualnega načrta namenom dviga kvalitete življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju

- Zaveda se pomena škodljivih prepričanj o staranju.
- Zna uporabiti splošni teoretični okvir, ki temelji na vseh teorijah in perspektivah staranja (predvsem koncept aktivnega staranja), pri sprejemanju odločitev v povezavi z delom z osebo s posebnimi potrebami (v nadaljevanju z udeležencem izobraževanja).
- Prepozna možne razloge za pojav motnje v duševnem razvoju (ali oviranosti v širšem smislu).
- Razvije celostni pogled na kakovost življenja v svoji vsakdanji praksi.
- Osredotoča se na subjektivno naravo kakovosti življenja in vedno izhaja iz vidika udeleženca in njegovega pogleda na življenje ter izhaja iz njegovih potreb.
- Zna vzdrževati ravnovesje med objektivnim in subjektivnim pogledom na kakovost življenja.
- Pozna glavna področja kakovosti življenja in v skladu z njimi razvije načrt podpore za udeležence.
- Daje inovativne in optimalne predloge potreb po podpori in oskrbi uporabnikov na vsakem od glavnih področij kakovosti življenja.
- Zna ovrednotiti posamezne življenjske cilje in potrebe udeležencev ter razvije strategijo kariernih možnosti - individualizirane podpore za dvig kvalitete življenja uporabnikov.
- Razume in zna analizirati podatke iz različnih (ocenjevalnih) orodij (kvaliteta življenja, potrebe po podpori, prednostni cilji).
- Uporablja učinkovite podporne strategije, ki spodbujajo razvoj, neodvisnost, interese in dobro počutje uporabnikov ter krepijo posameznikovo delovanje, sodelovanje v družbi in sodelovanje v življenjskih dejavnostih.
- V proces obravnave uporabnika vključuje druge pomembne osebe za podporo.
- Zna interpretirati novice, poročila ali znanstvene članke, ki uvajajo nove aplikacije IKT za uporabnike.
- Zna uporabljati platformo MNAM (TRIADE II) za pridobivanje znanja in praktičnih veščin ter za delo z uporabniki.
- Seznanjen je z možnostjo posodabljanja materialov in virov na platformi MNAM (TRIADE II).
- platformi MNAM (TRIADE II).

SKLOP B: Mehke veščine in njihov pomen z vidika strokovnjakov in drugih oseb, ki delajo z osebami z motnjami v duševnem razvoju ter z vidika oseb z motnjami v duševnem razvoju

MODUL 1: Spoznavam in razvijam svoje mehke veščine

PODROČJE: ORGANIZACIJSKE SPRETNOSTI

USMERJENOST K STRANKI

- Razume pomembnost uporabe pozitivnega jezika in je sposoben formuliranja in uporabe pozitivnega jezika.
- Razume dejavnike, ki ustvarjajo zadovoljstvo stranke ter je sposoben narediti stranko zadovoljno.
- Razume dejavnike, ki so pomembni za prepričevanje stranke ter je sposoben jasne, prepričljive in učinkovite komunikacije.
- Je sposoben prisluhniti stranki ter ostati zbran pod pritiskom.
- Je sposoben potrpežljive komunikacije.
- Je sposoben razumeti čustvena stanja stranke.
- Je pozoren in je sposoben spremeniti strankino vedenje.

UPRAVLJANJE S ČASOM

- Pozna koncept seznama opravil ("to-do list") in pozna elemente seznama opravil.
- Je seznanjen z različnimi tehnikami upravljanja s časom.
- Je sposoben slediti aktivnostim s seznama opravil ter sposoben poročanja že izvedenih aktivnosti.
- Je sposoben kreiranja seznama opravil za določen kompleksen projekt.
- Je sposoben nadzorovati in kontrolirati dejanja ter čas, potreben za dokončanje majhnega ali velikega projekta.

KRITIČNO MIŠLJENJE

- Pozna utemeljeno mnenje.
- Ima znanje o procesu samorefleksije.
- Je sposoben najti in preučiti relevantne vire.
- Je sposoben razložiti Dunning-Krugerjev učinek, sposoben analize dejstev in priti do zaključka.
- Pozna razliko med dedukcijo (skepanje iz splošnih spoznanj na posebna), indukcijo (skepanje iz posebnih znanj na splošna) ter logičnim skepanjem, ki se začne z opazovanji in nato poišče najpreprostejšo in najverjetnejšo razlago opazovanj in je zmožen uporabiti le-to v praksi.
- Je sposoben sestaviti vzorčen graf, ki razloži težavo.
- Na podlagi preprostega iskanja ali raziskave je sposoben formirati svoje lastno mnenje.
- Je sposoben reflektirati in oceniti lasten proces razmišljanja.

STRATEŠKO NAČRTOVANJE

- Pozna proces strateškega načrtovanja.
- Je sposoben analizirati manjšo težavo in identificirati dejanja, potrebna na kratek rok.
- Je seznanjen z različnimi tehnikami strateškega načrtovanja.
- Je sposoben ustvariti kompleksen in dolgoročen načrt.
- Je sposoben analizirati težavo ter identificirati potrebna dejanja, čas in denar za doseg uspešne rešitve za vmesno obdobje.
- Je sposoben definirati osebni cilj.
- Je sposoben definirati cilje za projekt ali posamezen oddelek.
- Je sposoben definirati dolgoročne cilje za večji projekt ali celotno organizacijo.

VODENJE

- Pozna koncept vodenja.
- Prepozna različne sloge vodenja.
- Je sposoben prevzeti odgovornost, pokazati samozavedanje, zagon in integriteto, ter se zna prilagoditi spreminjajočemu se okolju.
- Pozna koncept analize tveganja; ima srednje znanje o konceptu vodenja na splošno.
- Glede na oceno tveganj izbere slog vodenja, primeren priložnosti.
- Je sposoben graditi odnose, motivirati in voditi ekipo ter pomagati članom ekipe, da se razvijajo sami.
- Ko je potrebno zamenja slog vodenja, obvladuje tveganja in je sposoben pogajanja.

- Je sposoben obvladovanja politike podjetja, preračunava in tvega, sprejema odločitve, uspešno obvladuje spremembo.

PODROČJE: SODELOVALNE SPRETNOSTI

UPRAVLJANJE EKIPNEGA DELA

- Pozna ključne kompetence učinkovite povratne informacije in jo je sposoben uporabljati v praksi.
- Se zaveda pomembnosti timskega dela.
- Je sposoben prepoznati splošne in potrebne spretnosti v delovni ekipi.
- Je sposoben ustvariti visoko delujoče ekipe delavcev, upoštevajoč njihove spretnosti, kompetence (močna področja) ter šibkosti, kakor tudi delovne sloge (npr. koncept vlog v ekipi po Meredith Belbin).
- Je seznanjen s tehnikami nadzora ekipnega dela in jih uporablja v praksi.
- Je med delavci sposoben oceniti preproste mehke veščine (z uporabo ene izmed ocenjevalnih metod).
- Je seznanjen z elementi in tvorbo akcijskega načrta ter ga prav tako uporablja z implementacijo ekipnega dela.

TEAM BUILDING

- Pozna koncept team-buildinga in se zaveda njegove pomembnosti.
- Je seznanjen z elementi pozitivnega delovnega okolja in si pozitivno delovno okolje tudi prizadeva ustvariti v praksi.
- Je sposoben izražanja hvaležnosti in izražanja pozitivne povratne informacije.
- Je sposoben uporabiti tehnike team-buildinga, da bi dosegel značilnosti popolne ekipe.
- Je sposoben prisluhniti novim idejam in ustvarja pozitivno sporočanje.
- Z uporabo različnih metod je sposoben graditi zaupanje v ekipi.
- Je znotraj ekipe sposoben prepoznati splošne napake v komunikaciji in jih je sposoben popraviti.
- Uporablja pravila dobre komunikacije (vključno z uporabo študij primerov).
- Je v podjetju sposoben voditi aktivnosti team-buildinga.

FLEKSIBILNOST IN PRILAGODLJIVOST

- Pozna elemente fleksibilnosti in prilagodljivosti ter prepozna značilnosti fleksibilne osebe.
- Prepozna pričakovanja delodajalca, ki jih goji do zaposlenih (in obratno).
- Je sposoben izboljšati lastnosti osebne zanesljivosti.
- Z uporabo različnih tehnik ustvarja vidno fleksibilnost in uporablja pristope za njeno izboljšanje.
- Se zaveda pomembnosti spoštljivosti na delovnem mestu.
- Pozna stopnje razvoja ekipnega dela in jih uporablja v praksi.
- Na delovnem mestu spodbuja vzajemno spoštovanje in krepí spoštovanje v ekipi.
- Pozna zanesljivost ekipnega dela in se zaveda njene pomembnosti.
- Za učinkovito timsko delo je sposoben premostiti ovire.
- Med delavci je sposoben gojiti fleksibilnost in prilagodljivost.

DELOVNI SLOG

- Pozna različne delovne sloge in se zaveda njihove pomembnosti v delovnem okolju.
- Je sposoben prepoznati lasten delovni slog.
- Je sposoben uporabiti prednosti in moči vsakega delovnega sloga v praksi.
- Je seznanjen s tipi delovnih slogov in pozna karakteristike vsakega izmed njih.
- Je sposoben rokovati z različnimi delovnimi slogi med zaposlenimi.
- Je med delavci sposoben razdeliti naloge v skladu z njihovimi delovnimi slogi (v delovnem akcijskem načrtu).
- Ceni pestrost delovnih slogov in jih je sposoben uporabiti kot priložnost, ne kot morebitno grožnjo.
- Je sposoben uravnotežiti ekipno delo glede na različne delovne sloge in v delovni ekipi doseči sinergijo.
- Je sposoben vrednotiti delovni slog delavcev.
- Je sposoben prilagoditi naloge glede na delovne sloge.

SODELOVANJE IN MREŽENJE

- Se zaveda pomembnosti sodelovanja in mreženja.
- Je sposoben identificirati prave partnerje podjetja.
- Si prizadeva izboljšati komunikacijo znotraj podjetja.

- Se zaveda pomembnosti mreženja za razvoj podjetja.
- Pozna elemente komunikacijskega strateškega načrta in ga je za podjetje tudi sposoben razviti.
- Je sposoben testirati svoje lastne sposobnosti mreženja.
- Je sposoben učinkovite komunikacije s poslovnimi partnerji.
- Je seznanjen z matriko interesnih in potencialnih deležnikov in jo uporablja v praksi.
- Je sposoben poglobiti odnose s poslovnimi partnerji.

PODROČJE: SOCIALNE SPRETNOSTI

UPRAVLJANJE KONFLIKTOV

- Razume, kaj so konflikti, in zakaj jih je potrebno reševati.
- Identificira naravo konflikta in razume zakaj konflikti zahtevajo takojšno pozornost.
- Razume 5 slogov upravljanja konflikta in je sposoben uporabe vsakega izmed njih v primerni okoliščini.
- Je sposoben definirati razloge za konflikt na delovnem mestu.
- Se osredotoča na možne rešitve v upravljanju konflikta in ne pogloblja težav.
- Je v reševanju konflikta sposoben uporabiti logično mišljenje, empatijo in ustvarjalnost.

KOMUNIKACIJSKE SPRETNOSTI

- Je sposoben definirati komunikacijo in pozna osnovne koncepte komunikacije.
- Razume, kaj je potrebno za uspešno komunikacijo.
- Je za namen razširjanja pravilnega sporočila sposoben uporabljati verbalno komunikacijo.
- Je za namen razširjanja pravilnega sporočila sposoben uporabljati neverbalno komunikacijo.
- Je za namen razširjanja pravilnega sporočila sposoben uporabljati pisno komunikacijo.
- Pozna razliko med aktivnim poslušanjem ter posluhom ter je sposoben aktivno poslušanje tudi izkazati.

MEDKULTURNE KOMPETENCE

- Razume potrebnost medkulturnih spretnosti.
- Je seznanjen s kulturno teorijo ter kulturnim samozavedanjem.
- Je sposoben razumeti in razložiti koncept kulture in kako slednji vpliva na naše obnašanje.
- Je sposoben preizkušati, kako kulturno ozadje vpliva na tvoje obnašanje.
- Lestev sklepanja je sposoben aplicirati v interakciji z ljudmi različnih kulturnih ozadij.

PREDSTAVITVENE SPRETNOSTI

- Je sposoben definirati predstavitvene spretnosti.
- Zna učinkovito pripraviti predstavitev.
- Zna dostaviti odlično predstavitev.
- Je sposoben opisati stopnje predstavitve.
- Je sposoben pripraviti in ustvariti učinkovito predstavitev.
- Je sposoben dostaviti učinkovito predstavitev.

ODGOVORNOST/ZANESLJIVOST

- Zna definirati odgovornost / zanesljivost ter njeno pomembnost.
- Ustvarja samo-refleksijo v lastni odgovornosti / zanesljivosti.
- Zna razviti visoko odgovornost / zanesljivost.
- Je sposoben definirati odgovornost / zanesljivost in razumeti, zakaj je pomembna.
- Razume razliko med posamezniki z visoko in posamezniki z nizko stopnjo odgovornosti / zanesljivosti.
- Za reflektirati o stopnji odgovornosti / zanesljivosti posamezne osebe.
- Je sposoben uporabljati različne namige in strategije za razvoj odgovornosti / zanesljivosti.
- Ima voljo za razvoj in učenje.
- Uporablja kritično mišljenje.

PODROČJE: SPRETNOSTI USTVARJALNEGA MIŠLJENJA

INOVATIVNOST

- Se zaveda pomembnosti inovativnega načrtovanja in je sposoben uporabe inovativnih aktivnosti ter tehnik.
- Vedno ima v mislih cilj in si zna predstavljati, kako na koncu izgleda uspeh glede na spremembe.

- Je za inovacijo in inovacijske aktivnosti sposoben identificirati splošne in potrebne spretnosti.
- Neprestano išče boljše metode in možnosti za namen doseganja cilja, je sposoben ustvariti akcijske načrte in obveznosti opraviti pravočasno.
- Je na podlagi razumevanja prihodnjih trendov in vzorcev sposoben identificirati možnosti in gojiti radovednosti ali prepričljivo željo, da bi se naučil ali doživel nekaj novega.
- Je sposoben ustvariti in izpeljati strateški inovacijski načrt.
- Je za doseg inovacije sposoben zgraditi kvalitetne delovne ekipe.
- Je sposoben podati učinkovito povratno informacijo o novih in izboljšanih načinih dela in razmišljanja.
- Je sposoben nadzirati in oceniti ekipne vloge, ki temeljijo na načrtovanih inovacijah in generiranju idej.

STALNI NAPREDEK

- Se zaveda pomembnosti stalnega napredka v poslu.
- Je seznanjen s tehnikami napredka in jih je sposoben uporabiti.
- Se je sposoben prilagoditi novemu okolju in je pri zamenjavi delovnega mesta fleksibilen.
- Na delovnem mestu je sposoben izvršiti Demingov krog (PCDA) – in sprejeti vse spremembe v akcijskem načrtu.
- Pripravljen je pridobivati nove spretnosti za vsak dan tako na delovnem mestu, kakor tudi zasebno.
- Spodbuja tehnike izboljšanja v ekipi in posluša nove ideje za izboljšanje.
- Se zaveda tehnik samo-izboljšanja in jih uporablja v praksi.
- Je v ekipi sposoben izboljšati spretnosti in tehnike.
- Tehnike izboljšanja je sposoben uporabiti v praksi in aktivno deluje na izboljšavah v ekipi.
- V podjetju je sposoben voditi in izvajati stalni napredek in inovacije.

ANALIČNO RAZMIŠLJANJE

- Pozna analitično razmišljanje in je seznanjen z njegovimi elementi, stopnjami in implementacijo.
- Se zaveda pomembnosti analitičnega razmišljanja za podjetje.
- Je sposoben hitro in učinkovito zbrati in analizirati informacije, reševati težave in sprejemati odločitve.
- Prepozna značilnosti fleksibilne osebe in z uporabo različnih tehnik ustvarja fleksibilnost vidno.
- Se zaveda lastnih kvalit et zanesljivosti in jih je sposoben tudi izboljšati.
- V delovnem okolju uporablja analitične tehnike in med delavci vzpodbuja analitično razmišljanje.
- Z miselno analitičnim načinom sklepanja premaguje ovire.
- Ustvarja pozitivno kritično in glave odprto ekipo.
- Goji analitično razmišljanje in ga v ekipi implementira.

IZVRŠEVANJE SPREMEMB

- Se zaveda pomembnosti implementacije sprememb, ki se zgodijo v delovnem okolju.
- Je sposoben razumeti in sprejeti spremembo ter se je sposoben spoprijeti z različnimi delovnimi spremembami med zaposlenimi.
- Je sposoben izboljšati delovno atmosfero in sposobnosti med spremembami ter različnimi situacijami.
- Je samoiniciativen in zmožen kreiranja novih idej ter sposoben izraziti svoje lastno mnenje.
- Je sposoben ustvariti strategije znotraj procesa implementacije sprememb.
- Prepozna pozitivne in negativne elemente spremembe in ustvarja krizni načrt sprememb.
- Obvladuje spremembe in v delovno okolje implementira potrebne spremembe brez odpora.

RAZVIJANJE USTVARJALNOSTI

- Se zaveda pomembnosti ustvarjalnosti in generiranja novih idej.
- Je sposoben gojiti ustvarjalnost in implementirati ustvarjalne aktivnosti.
- Generira nove ali izboljšane ideje / načine dela.
- Je sposoben razvijanja novih ustvarjalnih spretnosti.
- Je v delovni ekipi in med partnerji sposoben izboljšati ustvarjalnost.
- V ekipi goji učinkovite in ustvarjalne ideje.
- Je sposoben razviti ustvarjalen načrt za tedenske ali mesečne izboljšave na področju ustvarjalnosti.
- Je za povečanje konkurenčnosti sposoben uporabiti ustvarjalnost.
- Je v delovni ekipi sposoben gojiti ustvarjalnost.
- Je v individualnem delu sposoben gojiti ustvarjalnost.

PODROČJE: OSEBNE SPRETNOSTI (SOOČANJE S STRESOM)

OBVLADOVANJE STRESA

- Je seznanjen z običajnimi dejavniki, ki povzročajo stres.
- Je seznanjen s tehnikami preoblikovanja in se zaveda različnih reakcij na stres.
- Je sposoben pregledati in preoblikovati stresno situacijo ter pričakovati stresne konflikte.
- Se je sposoben osredotočiti na stvari, ki se jih v stresni situaciji lahko kontrolira.
- Je sposoben omejiti dejavnike, ki povzročajo stres in reči "Ne" dodatnim odgovornostim.
- Je sposoben pregledati in preoblikovati stresno situacijo.
- Je sposoben izbrati primerno reakcijo na stresne okoliščine.
- Je v vsakdanjem življenjskem izkustvu sposoben identificirati stresorje.
- Je sposoben predvideti stresne konflikte.
- Je sposoben osebne rasti s pomočjo stresnih izkušenj.
- Je sposoben videti težave v pozitivni luči.

SAMOZAVEDANJE

- Se zaveda različnih definicij uspeha.
- Glede na osebno obnašanje je sposoben upravljati z dosežki.
- Je sposoben oceniti svoj odnos in kako pomaga ali pa ovira dosežke.
- Se je sposoben spoprijemati s situacijo in jo videti v realni perspektivi.
- Pri opredeljevanju uspeha je sposoben upoštevati odnos.
- Je sposoben samoocenitve odnosa ter kako pomaga ali ovira lastne dosežke.
- Je sposoben oceniti uspeh upoštevajoč odnos, dejanja in priznanja.

OSEBNI RAZVOJ

- Je sposoben preučiti lastne cilje in pošteno oceniti lastni napredek pri doseganju teh ciljev.
- Je sposoben preučiti naučeno in razmišljati o storjenem, ob hkratnem upoštevanju znanja o sebi, lastnih prioritetah in ciljih.
- Je sposoben zastaviti strategije osebnega razvoja, ki temeljijo na lastnem odnosu in delovnih preferencah.
- Je sposoben analizirati, pregledati in oceniti napredek glede na prioritete in cilje.
- Pozna in aplicira strategije osebnega razvoja.
- Je sposoben pregledati učno pot.
- Je sposoben samooceniti napredek k ciljem.
- Je sposoben pregledati dejanja glede na osebne prioritete.
- Je sposoben vzpostaviti strategije osebnega razvoja, ki temeljijo na odnosu in preferencah.

SAMOKONTROLA

- Je sposoben prepoznati vlogo in odgovornosti v aktivnostih, kjer je vključen.
- Je ob upoštevanju lastnega odnosa in delovnih preferenc sposoben zastaviti prioritete in cilje.
- Prepozna razlike v vlogah in odgovornostih in se jim je sposoben prilagoditi.
- Je sposoben uravnovesiti pričakovanja, cilje in delovne preference.
- Je sposoben prepoznati vlogo in odgovornosti v katere je oseba vpletena.
- Je sposoben glede na pričakovanja analizirati napredek in ga spremljati glede na pričakovanja.
- Je sposoben določiti prioritete in cilje, ki jih je potrebno doseči.

ČUSTVENA INTELIGENCA

- Je sposoben identificirati in razumeti lastna čustva in občutke.
- Je sposoben razumeti čustva drugih ljudi in prepoznati lastna čustva, ko bi se nahajal na njihovem mestu.
- Je sposoben socialne interakcije z drugimi ljudmi in uspešno navigirati socialne situacije.
- Se zaveda vpliva čustev ter občutij na dejanja.
- Ve, kaj sta empatija in človeško čustveno vedenje.
- Se zaveda pomembnosti čustvene interakcije.
- Je sposoben identificirati in razumeti različna osebna čustva in občutja.
- Je sposoben razumeti čustvena stanja drugih ljudi (je sposoben prepoznati čustva in občutja za človekovimi dejanji).
- Je sposoben izbrati najprimernejši pristop za socialno situacijo.
- Je sposoben uspešno navigirati socialne situacije.

MODUL 2: Uporaba Soft skills e-academie (in drugih orodij) v praksi za vrednotenje in krepitev veščin oseb s posebnimi potrebami

Zna samostojno uporabiti orodje v spletni učilnici (SoftSkills4EU EAcademija) za popis svojih lastnih kompetenc s področja mehkih veščin.

Zna uporabiti pridobljene »digitalne značke« v orodjih europass.

Je sposoben samostojno iti čez postopek za pridobitev digitalne značke »Good Employee badge«.

Zna uporabiti svoje pridobljene značke v drugih orodjih, portalih glede na potrebe.

Razume pomen orodja Soft Skills za vrednotenje in nadgradnjo mehkih veščin v izobraževanju odraslih in svetovanju.

Je sposoben uporabiti orodje SoftSkills v vseh fazah andragoškega cikla oz. vseh fazah svetovanja.

Zna nuditi pomoč svetovancu/udeleženci izobraževanja odraslih pri uporabi orodja v spletni učilnici.

Je sposoben nuditi pomoč pri uporabi pridobljenih »digitalnih značk« za učinkovitejšo predstavitev kompetenc v orodju europass CV.

Je sposoben nuditi pomoč v postopku za pridobitev potrditve znanj, veščin v praksi (t.j. pridobite Good employee badge).

Je seznanjen z drugimi orodji v podporo pri delu z osebami s posebnimi potrebami (ENTRE4ALL, SVOS ...) in jih zna uporabiti v praksi.

f. Trajanje programa izpopolnjevanja

Program izpopolnjevanja obsega 40 pedagoških ur,

Program izobraževanja bomo izvedli bodisi v celoti na daljavo ali v živo, v kombinaciji z vodenim samostojnim učenjem.

g. Pogoji za vključitev v program izpopolnjevanja

V program se lahko vključi posameznik, ki je zaposlen in je prepoznan kot ustrezen kader za opravljanje izobraževalnega dela v neformalnih izobraževalnih programih za odrasle ter potrebuje izpopolnjevanje znanja zaradi razvojnih potreb delodajalcev, zmanjšanja neskladij med usposobljenostjo in potrebami trga dela ter razvoja svoje kariere, osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi.

Udeleženci so dolžni izvajalcu programa predložiti

- potrdilo o zaposlitvi (potrdilo ZPIZ ali potrdilo delodajalca) in
- potrdilo izvajalca neformalnih izobraževalnih programov, da so v zadnjem letu pred vključitvijo v program izpopolnjevanja izvajali neformalni izobraževalni program ali ga še izvajajo oziroma so potencialni izobraževalci odraslih za izvajanje teh programov v skladu letnim delovnim načrtom izvajalca.

h. Pogoji za zaključek programa izpopolnjevanja

Posameznik uspešno zaključi program, če je prisoten najmanj 80 % trajanja programa izpopolnjevanja in v programu aktivno sodeluje.

Udeleženec, ki uspešno zaključi program izpopolnjevanja, prejme potrdilo o opravljenem izpopolnjevanju s popisom pridobljenih kompetenc.

i. Organizacija programa izpopolnjevanja (oblike, metode, minimalni obseg individualnega in skupnega dela idr.)

Program traja 40 pedagoških ur in poteka po vnaprej določenem razporedu, enkrat ali dvakrat tedensko, po največ 8 pedagoških ur, v popoldanskem ali dopoldanskem času in je zasnovan modularno. Program lahko poteka tudi strnjeno, v več zaporednih dnevih.

Vsebina tematskih sklopov in modulov je okvirno opredeljena, vendar program omogoča tako prilagajanje sklopov v celoti kot tudi vsebine sklopov v obsegu 20 % ur glede na potrebe udeležencev in potrebe izvajalca izobraževanja odraslih.

Program se izvaja v tečajni obliki, kombinirani z drugimi oblikami (delavnica, seminar, vodeno samostojno učenje, ...) in sodobnimi metodami (izobraževanje na daljavo, ...).

V programu bomo za zagotavljanje aktivnega dela udeležencev uporabljali aktivne oblike in metode dela, kot so npr. razprava, skupinske in individualne naloge, govorni nastopi, ogledi, delo s tekstom oz. pisnim in IKT gradivom, predavanja, delavnice, delo v parih, diskusija, proučevanje primerov, izkustveno učenje, interaktivne vaje, igra vlog, e-izobraževanje, videokonference, itd.

V programu bomo vzpodbujali uporabo inovativnih učnih metod, odprtega učnega okolja in aktivno delo udeležencev. Ustvarjale se bodo priložnosti, da posameznik lahko nove veščine in znanje čim prej uporabi v praksi.

V ta namen se bomo posluževali: metode predavanja, metode razgovora, metode diskusije, metoda igranja vlog, proučevanja primerov in vodeno samostojno učenje (npr. samostojni razmislek, priprava gradiva, ipd.), ki je organizirano, spremljano in vodeno s strani predavatelja in je v skladu s postavljenimi učnimi cilji.

Pri izvedbi aktivnosti na daljavo bomo kot komunikacijske kanale uporabljali elektronsko pošto, telefon, videokonference z uporabo različnih aplikacij (Zoom, Skype, MsTeams, ipd.), socialna omrežja (Facebook, Messenger, ipd.), spletno učilnico in ostale sodobne digitalne komunikacijske kanale. Za pridobitve digitalnih značk in kot osnovna gradiva bomo uporabili obstoječo platformo, razvito za spoznavanje, utrjevanje in ocenjevanje mehkih veščin: <https://academy-softskills4.eu/>.

Izobraževanje bomo izvajali na daljavo ob predhodno pridobljenem soglasju udeležencev in preverjenimi pogoji za izvedbo izobraževanja na daljavo pri udeležencih.

E-izobraževanje v širšem pomenu je vsako izobraževanje pri katerem se uporablja internet oziroma tehnologija. Tehnologija je le ena od sestavin učnega procesa, ki je namenjena njegovi dopolnitvi, ne posega pa v konceptualne temelje in pedagoško doktrino tradicionalno zasnovanega učnega procesa. E-izobraževanje se kot oblika lahko uporablja v enem delu ali v celotnem izobraževalnem programu z namenom, da se izboljša dostop do izobraževanja, spodbuja napredek ter izboljša kakovost izobraževanja in usposabljanja. Za potrebe tega razpisa zagovarjamo ožjo definicijo e-izobraževanja, pri katerem je tehnologija integrirana v izobraževanje. Takšno pojmovanje e-izobraževanje zagovarja smiselno in ustrezno uporabo tehnologije v izobraževanju, ki mora služiti pedagoškim ciljem in usmeritvam. Ta definicija predpostavlja, da morajo biti cilji uporabe tehnologije jasno opredeljeni že v fazi načrtovanja učnega procesa (Bregar, Radovan, Zagmajster, 2020, str. 10-11).

Kombinirano učenje (v rabi so tudi izrazi hibridno, mešano učenje) je v uporabi vsaj že dvajset let in strokovna javnost ga definira na različne načine. Za potrebe našega razpisa kombinirano učenje razumemo kot mešanico tradicionalnega načina poučevanja na specifični lokaciji in ob določenem času in učenja s pomočjo digitalne tehnologije, ki lahko poteka kjerkoli in kadarkoli. Pri izvajanju programa bomo poskušali kombinirati različne metode izvedb na srečanjih v živo z e-izobraževanjem, s čimer bomo krepili fleksibilnost in digitalne spretnosti udeležencev izobraževanja.

Na daljavo se zato lahko izvedejo vsi moduli programa in vse vsebine. Program se lahko v obliki e-izobraževanja izvede delno ali v celoti. Pri tem izvajalec programa za vsak modul posebej pripravi gradivo, primerno za samostojno delo udeležencev programa in naloge za samostojno delo udeležencev ter določi rok za oddajo rešenih nalog. Izvajalec po pregledu samostojno rešenih nalog udeležencem posreduje povratno informacijo o samostojnem delu. Predavanja in interaktivna komunikacija med udeleženci in z izvajalcem se lahko izvede preko različnih spletnih orodij, ki to omogočajo. Prisotnost udeležencev na srečanju preko videokonference je časovno ovrednotena kot srečanje v živo.

Za vsako posamezno izvedbo izobraževanja na daljavo izvajalec priloži dokazila, ki dokazujejo organizirano samostojno delo udeležencev ali udeležbo na videokonferenci in časovno opredeli posamezno aktivnost.

Predavatelj ima poleg vloge prenašalca vsebine tudi vlogo usmerjevalca, moderatorja, igralca in svetovalca. Pouk ni samo interakcija med predavateljem in udeleženci, temveč tudi med samimi udeleženci. Usmerjen je k udeležencu in udeleženci izobraževanja so sooblikovalci učnega procesa.

Izbira metod in oblik temelji na poprejšnjem znanju, potrebah in interesih skupine. Predavatelj predlaga in v dogovoru z vodjo izobraževanja in aktivom predavateljev izbere najprimernejše učno in drugo didaktično gradivo, ki naj bo zvrstno čim bolj raznoliko in tematsko blizu skupini, ki ji je namenjeno.

Pomembno vlogo ima tudi motivacija za učenje in učna klima, pri kateri je potrebno upoštevati tako fizično okolje kot socialno okolje. Predavatelj jih z ustrezno izbiro metod in oblik poučevanja spodbuja k doseganju ciljev. Izbira metod in oblik temelji na poprejšnjem znanju, potrebah in interesih skupine. Predavatelj predlaga in v dogovoru z vodjo izobraževanja in aktivom predavateljev izbere najprimernejše učno in drugo didaktično gradivo, ki naj bo zvrstno čim bolj raznoliko in tematsko blizu skupini, ki ji je namenjeno.

Pred vsako izvedbo programa bodo opravljene naslednje aktivnosti:

1. Promocija izobraževalnega programa (npr. v zainteresiranih zavodih, na spletnih straneh, družbenih omrežjih, ipd.).
2. Motivacija in animacija kandidatov za udeležbo v programu in nabor udeležencev.
3. Svetovanje kandidatom pred vključitvijo, predstavitev prednosti, ki jih prinaša vključitev v program.
4. Ugotavljanje in vrednotenje predznanja udeležencev in postavljanje osebnih ciljev, po potrebi priprava osebnega izobraževalnega načrta.
5. Svetovanje med izobraževanjem v primeru težav pri sprejemanju vsebin modulov ali če udeleženec izrazi željo po bolj poglobljenem znanju, kot ga ponuja program.
6. Prilagoditev vsebine programa glede na potrebe in že pridobljeno znanje udeležencev oz. skupine.

Ob koncu izvedbe posameznega programa bomo izvedli končno evalvacijo programa.

j.	Znanje izobraževalcev programa izpopolnjevanja in/ali opis delovnih izkušenj pri izvajanju tovrstnih programov izpopolnjevanja
-----------	---

V programu usposabljanja bodo sodelovali strokovni delavci, ki imajo za posamezo področje potrebno znanje, hkrati pa so usposobljeni tudi za izvajanje programov izobraževanja za odrasle in imajo izkušnje s tega področja.

V izvedbo usposabljanja bodo vključeni:

- organizatorji izobraževanja odraslih z izkušnjami s področja izobraževanja odraslih in izkušnjami z izvajanjem neformalnih programov odraslih
- svetovalci v izobraževanju odraslih z izkušnjami s področja izobraževanja odraslih in izkušnjami z izvajanjem neformalnih programov odraslih ali svetovanjem
- izvajalci izobraževanja odraslih z izkušnjami s področja izobraževanja odraslih oz. specifičnih področij glede na tematiko usposabljanja
- usposobljeni SoftSkills mentorji.

k.	Spremljanje in evalvacija
-----------	----------------------------------

V programu bomo spremljali število vključenih udeležencev – kazalnik učinka. Ob vpisu v program bodo udeleženci izpolnili vprašalnik - priloga 7 navodil MIZŠ.

Z listami prisotnosti bomo spremljali prisotnost udeležencev na vsakem srečanju in izvajali spremljanje napredovanja udeležencev v programu.

Ob prijavi na izobraževanje bomo potencialnim udeležencem dali vprašalnik za ugotavljanje pričakovanj, izkušenj ter preverjanje pogojev za vključitev v program. Povratna informacija nam bo služila za učinkovito načrtovanje izobraževanja, tako vsebinsko kot organizacijsko. Po potrebi bomo prilagodili urnik usposabljanja oz. prilagodili vsebine znotraj vsebinskih sklopov, da bomo v najvišji možni meri dosegli pričakovanja in potrebe udeležencev usposabljanja.

Ves čas izvajanja programa bomo z neformalno evalvacijo na srečanjih spremljali in vrednotili uresničevanje ciljev, uspešnost ter ustreznost programa in zadovoljstvo udeležencev s samim programom. Na koncu dnevnega srečanja bomo z metodo skupinskega razgovora ugotavljali zadovoljstvo udeležencev s potekom in dosežeki dnevnih aktivnosti.

Od polovici izvedenih aktivnosti programa bomo izvedli še vmesno evalvacijo, s katero bomo preverjali zadovoljstvo udeležencev z organizacijo, izvajalci in z vsebino programa ter predloge za vsebine oz. teme, ki si jih udeleženci želijo obravnavati v nadaljevanju programa.

Ob zaključku programa bomo izvajali končno evalvacijo programa:

- a) predmet evalvacije: ocena organizacije programa, ocena vsebine programa (s poudarkom na ustreznosti prilagoditve za skupino oz. podjetje), ocena izvajalca programa, splošna ocena programa
 - b) subjekti evalvacije: udeleženci programa, izvajalci, po potrebi tudi delodajalci
 - c) načrt izvajanja evalvacije: začetno ugotavljanje potreb in pričakovan, vmesna evalvacija (na začetku druge polovice programa), končna evalvacija ob zaključku izvedbe programa
 - d) metode evalvacije in inštrumentariji: evalvacijo zadovoljstva uporabnikov bomo izvajali osebno in z anketnimi vprašalniki; zbirno poročilo bo sestavni del vsebinske dokumentacije projekta.
- Zbrane povratne informacije in predlogi udeležencev nam bodo vodilo pri izboljševanju programa.

Z vprašalnikom na koncu programa bomo ugotavljali zadovoljstvo udeležencev z organizacijo, vsebino, učnim gradivom, znanjem, predavateljem in s prostori oziroma z izvedbo izobraževanja na daljavo.

Spremljali bomo delež udeležencev, ki so uspešno zaključili program izpopolnjevanja (kazalnik rezultata) in število izdanih potrdil o opravljenem programu izpopolnjevanja.

Udeležence in morebitno spremembo njihovega statusa bomo spremljali do 4 tedne po zaključenem programu in še 6 mesecev po zaključenem programu izpopolnjevanja s pomočjo vprašalnikov MIZŠ.

Pri evalvaciji posameznega izobraževalnega programa se bomo osredotočali na ugotavljanje:

- doseganja zastavljenih kazalnikov,
- kakovosti izobraževalnega programa in
- zadovoljstvo udeležencev programa.

Strokovni aktiv ali drug pristojni organ pri prijavitelju je program izpopolnjevanja obravnaval in potrdil na seji dne:

15. 2. 2021

Kraj in datum:
Žalec, 15. 2. 2021



Ime in priimek odgovorne osebe:
Franja Centrih, prof.

Podpis odgovorne osebe:

