



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



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

Digitalna zbirka orodij  
Zakaj in kako zagotoviti učinkovit program  
usposabljanja na podlagi izkušenj projekta  
**VICTORUPESI**

Project number:  
2020-1-SE-KA202-078001

### Podatki uredništva:

Ta komplet digitalnih orodij predstavlja intelektualni izid projektnega partnerstva Erasmus+ VICTORUPESI – POKLICNE INOVACIJE Z UPORABO NOVIH USTVARJALNIH TEHNOLOGIJ, KI IMAJO ZA REZULTAT POTI IZBOLJŠANJA SPOSOBNOSTI ZA ZAPOSILITEV IN SOCIALNO INTEGRACIJO, usklajeval pa ga je *BES SOCIALNA ZADRUGA iz Italije*.

*BES SOCIALNA ZADRUGA* je bila vodilna organizacija v okviru dela tega intelektualnega produkta z združenimi prizadevanji partnerskega konzorcija:

- BES Cooperativa Sociale iz Italije
- Eufons iz Srbije
- Fetico iz Španije
- IKF Malmö - Mednarodno združenje žensk
- "Panait Istrati" Brăila County Library iz Romunije.



Podpora Evropske komisije za produkcijo te publikacije ne pomeni odobritev vsebin, ki odražajo samo stališča avtorjev, Komisija pa ne more biti odgovoren za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.



## Povzetek

Uvod v Digital Toolkit	4
1. Digitalne veščine za trg dela	5
1.1. Osredotočite se na: Kako uporabljati družbene medije za osebno blagovno znamko	5
1.2. Osredotočite se na: Kako realizirati video življenjepise	6
2. Splošni pregled	7
2.1. Namen in cilji	7
2.1.1. Cilji programa usposabljanja	7
2.1.2. Cilji kompleta orodij	7
2.2. Inovacijski potencial	7
2.3. Vpliv	8
2.3.1. Kvalitativni vpliv	8
2.3.2. Kvantitativni učinek	8
2.4. Skupni pristop, prilagodljivost, prenosljivost	9
2.4.1. Omejitve	9
2.5. Zahteve in predpogoji	9
2.6. Vloge in odgovornosti	10
3. Smernice za usposabljanje	11
3.1. Profil udeležencev in zaposlovanje	11
3.1.1. Smernice za zaposlovanje	11
3.1.2. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati	11
3.2. Načrtovanje modulov usposabljanja	12
3.2.1. Smernice za načrtovanje modulov usposabljanja	12
3.2.2. Potrebna je analiza	12
3.2.3. Vsebina modulov	13
3.2.4. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati	13
3.3. Dostava modulov usposabljanja	14
3.3.1. Smernice za izvajanje modulov usposabljanja	14
3.3.2. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati	15
3.4. Spremljanje, ocenjevanje in vrednotenje	16
3.4.1. Smernice za spremljanje, ocenjevanje in evalvacijo	16
3.4.2. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati	17
4. Zaključki in priporočila	19

4.1. Glavni zaključki	19
4.2. Prilagodite usposabljanje in povečajte učinek	19
4.3. Priporočila	19
5. Dodatek	20
5.1. Ključni pogoji	20
6. Priloge	21
Priloga I – Ocena pred programom	22
Priloga II – Ocenjevanje posamezne enote	23
Priloga III – Ocenjevanje krogov	24
Priloga IV – Končna splošna ocena	30
Priloga V – Ocenjevanje spretnosti po programu	32

## Uvod v Digital Toolkit

Program usposabljanja VICTORUPESI je inovativen program usposabljanja digitalnih veščin za brezposelne in/ali prikrajšane osebe.

Digitalni komplet orodij je bil zasnovan za podporo organizacijam, ki nameravajo izvajati tovrsten program, in ga prilagoditi različnim ciljem, kontekstom in situacijam. Zbirka orodij ponuja koristne smernice za usposabljanje in konkretne primere iz pilotnih izkušenj projekta.

Prvi del, Digitalne veščine za trg dela, je namenjen vpogledu v vlogo digitalnih veščin za iskalce zaposlitve. Posebej se bomo osredotočili na nekaj tem, ki so sestavni del programa usposabljanja, to sta osebna blagovna znamka prek družbenih medijev in uporaba video življenjepisov.

Nato Splošni pregled programa usposabljanja vsebuje nekaj osnovnih informacij, potrebnih za oblikovanje učinkovitega programa.

Sledi razdelek Smernice za usposabljanje, ki je ključno poglavje tega kompleta orodij. Vključuje teoretična navodila za izvajanje vsake faze programa usposabljanja (zaposlovanje, načrtovanje, izvedba, spremljanje in ocenjevanje) in predvsem primere, vzete iz pilotnih izkušenj projektnih partnerjev.

Poglavje številka pet, Sklepi in priporočila, podaja zaključke in povzema glavne povzetke, uporabne za nadaljnje izvajanje programa usposabljanja.

Končno lahko najdemo razdelke Dodatek in Priloge.

## 1. Digitalne veščine za trg dela

Za soočanje s trenutnimi izzivi trga dela (digitalna transformacija, neuskklajenost znanj in spretnosti) so digitalne veščine v današnjem času vedno bolj pomembne, ne samo za specifične naloge in vloge, ampak tudi na splošno za običajne vsakodnevne aktivnosti na večini delovnih mest. Poleg tega so pomembni tudi za samo iskanje zaposlitve oziroma za udeležbo na zaposlitvenem razgovoru.

Nekateri primeri potrebnih digitalnih veščin so naslednji: uporaba e-pošte (na primer Gmail ali Outlook), uporaba videokonferenčnih orodij (na primer Zoom, Skype, Google Meet ali Microsoft Teams), uporaba spletnih orodij za sodelovanje, kot je Slack (ki je timsko/interno komunikacijsko orodje), deljenje dokumentov z orodji, kot so Dropbox, Google Drive in WeTransfer.

Te trde veščine so tesno povezane z vrsto mehkih veščin, kot so komunikacijske in medosebne veščine, samozavest (pri komuniciranju in upravljanju odnosov v timu) in proaktivnost na delovnem mestu. Pravzaprav je možno, da imajo trde veščine (na primer sposobnost uporabe določenega digitalnega orodja na ustrezen način) delavcu omogočijo razvoj nekaterih mehkih veščin, in nasprotno, delavec, ki ima celoten paket mehkih veščin, se lahko hitro nauči nove težke veščine.

V program usposabljanja VICTORUPESI sta vključeni dve enoti, ki pomenita tesno povezavo med trdimi veščinami (na digitalnem področju) in mehкими veščinami, ki so skupaj namenjene iskanju zaposlitve. Prvi je uporaba družbenih medijev za osebno blagovno znamko in posledično za iskanje zaposlitvenih priložnosti. Drugi je sposobnost realizacije video življenjepisa, kar pomeni predvsem dobro mero samozavedanja in samozavesti.

### 1.1. Osredotočite se na: Kako uporabljati družbene medije za osebno blagovno znamko.

Za dobro iskanje zaposlitve, še posebej, če nameravate poleg drugih metod, kot je uporaba nacionalnih portalov za iskanje zaposlitve, uporabljati tudi družbena omrežja, potrebujete vrsto trdih veščin. Nekaj teh je učinkovito obvladovanje družbenih omrežij in upravljanje spletne identitete. Vendar pa je nujno imeti tudi mehke veščine, kot sta samorefleksija in samozavedanje. Poleg tega je na kanalih družbenih medijev še ena zahtevana komunikacijska veščina, to je samopredstavitev.

Zato je ta enota zasnovana tako, da opolnomoči udeležence in jim omogoči večjo zavest o lastni osebni blagovni znamki, tako da jih vodi pri odkrivanju njihove digitalne identitete ter najpogostejših kanalov in orodij za iskanje zaposlitve.

Po opravljeni osebni poti samorefleksije je korak ustvarjanje in upravljanje spletne podobe, kar v bistvu pomeni gradnjo lastne osebne blagovne znamke. To pomeni dobro razumevanje učinkovite komunikacije na družbenih kanalih, razvoj osebnega komunikacijskega stila in uporabo nabora metod, kot je pristop digitalnega pripovedovanja zgodb.

### 1.2. Osredotočite se na: Kako realizirati video življenjepise



Video življenjepisi so dokaj nov pojav na trgu dela. Dandanes nekatera podjetja sprejemajo tako pisni življenjepis kot video življenjepis, nekaj pa je takih, ki slednjega izrecno zahtevajo.

Video življenjepis je sestavljen iz kratkega približno 90-sekundnega videa, ki kandidatom omogoča, da se predstavijo na pristen in bolj osebni način v primerjavi s pisnim življenjepisom. Gre za inovativno orodje, katerega prednost je, da je bolj osebni kot papirnati življenjepis, saj kandidatom omogoča svobodnejše izražanje in lažje izražanje socialnih veščin. Posledično vzbuja zanimanje in vzbuja radovednost. Je neposreden, učinkovit in pritegne pozornost kadrovnikov.

To ne pomeni le predstaviti svoj življenjepis ali izkušnje, ampak predvsem sporočiti, kdo ste s svojim položajem in glasom. To je veliko bolj učinkovito pri izražanju vaše osebnosti in hitrem odgovoru zaposlovalcu na vprašanja, kot so: Ali ste ustvarjalni? Ste samozavestni? Ali znate javno govoriti?

## 2. Splošni pregled

### 2.1. Namen in cilji

#### 2.1.1. Cilji programa usposabljanja

Program usposabljanja VICTORUPESI je namenjen opolnomočenju udeležencev s konkretnimi orodji, ki jim omogočajo, da odkrijejo svojo vrednost in sodelujejo s svojimi lokalnimi in nacionalnimi skupnostmi v konstruktivnem dialogu, katerega cilj je promocija njihovih veščin in kompetenc v današnji družbi in na trgu dela.

Polno ime projekta lahko ponudi vpogled v posebno pot, ki je bila izbrana za opolnomočenje ljudi: **POKLICNE INOVACIJE Z UPORABO NOVIH USTVARJALNIH TEHNOLOGIJ, KI IMAJO ZA REZULTAT POTI IZBOLJŠANJA SPOSOBNOSTI ZA ZAPOSRLJIVOST IN SOCIALNO INTEGRACIJO.** Pove nam, da se osredotočamo na digitalne veščine, kot komplementarne mehkim veščinam pri dostopu do trga dela in posledično vključevanju v družbo. Druga ključna točka je cilj programa usposabljanja, ki so brezposelni in/ali prikrajšani ljudje.

#### 2.1.2. Cilji kompleta orodij

Ta komplet digitalnih orodij ima dvojni namen: vzpostaviti postopke za učinkovito načrtovanje, izvedbo in spremljanje programa usposabljanja VICTORUPESI v vseh njegovih razvojnih fazah in, kar je prav tako pomembno, ponuditi konkretne primere iz dejanskega izvajanja pilota, da bi jih predstavili kot dokaze. kako povečati učinek in se izogniti težavam.

V kompletu orodij boste našli posebna navodila za vsako fazo usposabljanja in namige, ki izhajajo iz pilotnega usposabljanja, izvedenega med projektom VICTORUPESI.

## 2.2. Inovacijski potencial

Program usposabljanja VICTORUPESI bo inovativen z več vidikov.

Najprej, metodologija usposabljanja združuje različne inovativne pristope, kot je medvrstniško učenje, in elemente opolnomočenja tako pri individualnem učenju kot pri skupinskem delu. Poleg tega obratni pristop od zgoraj navzdol omogoča aktivno sodelovanje, s čimer se sprosti formalni pristop k skupinskemu delu. Te strategije poučevanja bodo okrepile razvoj pozitivnega odnosa do samega sebe in občutka pripadnosti skupnosti, hkrati pa se bodo spopadle z vprašanji stigmatizacije prikrajšanih skupin.

Še en zelo inovativen vidik projekta je pomembnost, ki se daje osebni blagovni znamki in samopromociji na družbenih omrežjih. V današnjem času dobivajo socialna omrežja vse pomembnejšo vlogo v medosebnih



odnosih, tako z zasebnega kot javnega in delovnega vidika. Vedeti, kako jih upravljati ter biti sposoben lastne blagovne znamke in samopromocije, je sestavni del uspeha na trgu dela.

Nazadnje, še eno novost, povezano z osebno blagovno znamko in samopromocijo, prinaša oblikovanje video učnih načrtov. Predstavljajo eno zadnjih meja pri iskanju zaposlitve, a zaradi visoke zahtevane strokovnosti še vedno niso zelo pogosti in razširjeni. Ta projekt daje udeležencu možnost izdelave tovrstne vizitke, ki jo bo lahko uporabljal tako v resničnem življenju kot tudi na družbenih omrežjih.

## 2.3. Vpliv

Vpliv izvajanja pilotnega programa usposabljanja VICTORUPESI je bil ocenjen v kvalitativnem in kvantitativnem smislu. Pričakujemo lahko, da bi nadaljnja implementacija prinesla podobne rezultate.

### 2.3.1. Kvalitativni vpliv

Tako udeleženci kot trenerji bodo imeli priložnost biti aktivni del inovativne vrste usposabljanja. Pravzaprav bo to neformalno usposabljanje, drugačno od tistih, ki jih ponujajo redne podporne službe.

Za udeležence je pomembno poudariti, da bodo imeli možnost dostopa do prilagojenega programa za najboljšo podporo razvoju spretnosti in vključevanju na trg dela in v družbo.

Za trenerje bodo imeli priložnost pridobiti nova znanja in znanja, ki so potrebna za boljše razumevanje njihove specifične ciljne skupine. Prav tako bodo imeli dostop do idej in orodij za prilagajanje lastnega usposabljanja glede na značilnosti ciljnih skupin.

Program usposabljanja, razvit v tem projektu, predstavlja dragocen izid, ki ga je mogoče ponoviti pri drugih ciljnih skupinah ali v različnih kontekstih.

Kot drug pomemben kvalitativni vpliv bo skozi projekt obravnavano spodbujanje ozaveščenosti in zavezanosti ljudi k reševanju vprašanj marginalizacije in stigme za bolj vključujočo družbo.

### 2.3.2. Kvantitativni učinek

Pilotiranje VICTORUPESI je vključevalo več kot 10 trenerjev in približno 100 udeležencev. Program je zagotovil vsaj 20-30 ur usposabljanja na državo, ki je bilo prilagodljivo razdeljeno na ustrezno število sej.

Relevantni indikatorji možnega učinka izvajanja programa usposabljanja so naslednji: število vključenih trenerjev in udeležencev, število opravljenih sej in ur usposabljanja ter število ljudi, ki so jih dosegle komunikacijske akcije.

## 2.4. Skupni pristop, prilagodljivost, prenosljivost

Rezultati projekta bodo na voljo vsaki organizaciji, ki ga bo pripravljena ponoviti (ali njegove dele) v drugi državi, uporabiti pri drugi temi ali dostaviti drugemu ciljnemu občinstvu.

Program usposabljanja temelji na metodologiji, ki je po definiciji prenosljiva, kar pomeni, da jo je mogoče uporabiti pri oblikovanju drugačnega programa usposabljanja, povezanega z bojem proti diskriminaciji in spodbujanjem socialne vključenosti.

Program usposabljanja je mogoče ponoviti za različne cilje in kontekste (socialne, ekonomske ali geografske), povsod, kjer se brezposelnost obravnava kot pomembno vprašanje in posledično obstaja potreba po razvoju zaposlitvenega potenciala za prikrajšane skupine.

### 2.4.1. Omejitve

Za učni načrt usposabljanja je značilna visoka stopnja prilagodljivosti, da se lahko prilagodi različnim vrstam ciljnih skupin. Partnerji lahko svobodno izberejo ali dajo prednost vsebini, za katero menijo, da je bolj primerna in uporabna v svojem kontekstu in v zvezi s svojimi ciljnimi skupinami.

Vendar pa je treba pri izvajanju programa za katero koli specifično skupino upoštevati natančno določene omejitve. V tem razdelku so navedene nekatere omejitve glede vsebine in uporabe teh smernic.

**UDELEŽENCI:** Program usposabljanja je posebej namenjen osebam s socialno ogroženostjo, da bi jih opolnomočili za vstop na trg dela. Kurikulum je potencialno prilagodljiv vsem vrstam občinstva, saj sta osebno opolnomočenje in usposabljanje digitalnih veščin ključnega pomena za vsakogar, da dobi službo, pa naj bo boljša ali nova. Projektni partnerji so pilotni program izvedli različnim zelo specifičnim ciljnim skupinam in bil je uspešen.

**ČASOVNI OKVIR DOSTAVE (ZAČETNI IN KONČNI DATUM):** Organizacija tečaja je zelo prilagodljiva glede nastavitve začetnega in končnega datuma. Vendar je pomembno, da usposabljanje izvajate v časovnem obdobju, ki ni daljše od 2-3 mesecih. Idealno število lekcij in ur za posamezno izvedbo programa je vsaj 6-10 lekcij po 2-3 ure.

## 2.5. Zahteve in predpogoji

**KRAJ USPOSABLJANJA:** Potrebno je primerno okolje za usposabljanje, ki je lahko učilnica ali preprosta soba ali prostor, ki je dovolj velik za razvoj vaj vsake vadbe.

**VIRI IN MATERIALI ZA USPOSABLJANJE:** Vsaka organizacija mora zagotoviti učni načrt VICTORUPESI (ali njegov del), preveden v nacionalni jezik. Vsaka lekcija lahko zahteva dodatno gradivo (navedeno v učnem načrtu za vsako sejo usposabljanja)

DIGITALNA OPREMA: Za izvajanje modula digitalnih spretnosti je morda koristno, da je učilnica opremljena z osebnimi računalniki ali tablicami ali da udeleženci prinesejo svojo opremo.

## 2.6. Vloge in odgovornosti

Predlagana delitev nalog pri oblikovanju in izvajanju Programa usposabljanja je prilagojena srednje veliki organizaciji, vendar jo je potrebno prilagoditi kontekstu.

Na primer, verjetno je, da imajo večje organizacije veliko zaposlenih z različnimi vlogami, zato računajo na njihove različne kompetence in dodeljujejo naloge strokovnjakom. Po drugi strani pa je v majhnih organizacijah večja verjetnost, da bodo najemale zunanje strokovnjake, možno pa je tudi, da mora v majhni organizaciji večino nalog opraviti učitelj/trener.

*Učitelj/trener* (v idealnem primeru bi moral določen učitelj za vsak modul) izvaja usposabljanje. Možno je, da se od njega zahteva tudi sestava ali urejanje učnega načrta usposabljanja, dejavnost, ki je na splošno dodeljena *Oblikovalcu usposabljanja*. *Učitelj/trenerji* morajo imeti posebne kompetence in spretnosti, povezane s temo usposabljanja in ciljno skupino, ki jo je treba obravnavati. On/ona je notranji strokovnjak, ki dela znotraj ponudnika storitev, ali zunanji strokovnjak, ki ga zaposli organizacija za izvajanje modula.

*Koordinator tečaja* ima ključno vlogo in mora upravljati:

- Splošna koordinacija tečajev (vključno z razporejanjem dni in ur, rezervacijo učilnic ter zagotavljanjem opreme in gradiva za usposabljanje)
- Učinkovito interno komuniciranje (znotraj organizacije, s trenerji, z udeleženci)
- Učinkovita zunanja komunikacija o tečaju (možno je vključiti strokovnjaka za komunikacije, trženje ali družbene medije)

*Vodja projekta*:

- Imejte nadzorno vlogo v celotnem procesu
- Upravljajte zaposlovanje in izbor potencialnih udeležencev (to je mogoče vključiti samega učitelja/trenerja ali strokovnjaka s področja HR)
- Upravljajte spremljanje, ocenjevanje in vrednotenje usposabljanja z zbiranjem povratnih informacij od udeležencev in trenerjev prek vprašalnikov in intervjujev s trenerji

## 3. Smernice za usposabljanje

### 3.1. Profil udeležencev in zaposlovanje

#### 3.1.1. Smernice za zaposlovanje

To so glavni koraki, ki jih morate upoštevati pred naborem in izbiro udeležencev:

1. Prepoznajte svoj kontekst.  
Geografija, družbeni kontekst, trg dela in zaposlitvene možnosti so posebni elementi, ki določajo vaš tečaj usposabljanja.
2. Določite svojo specifično ciljno skupino.  
To vam bo pomagalo natančneje razviti učinkovit tečaj usposabljanja.
3. Določite kurikulum usposabljanja.  
Ne pozabite, da mora pred začetkom usposabljanja ustrezati pričakovanim rezultatom, pa tudi udeležencem in njihovim kompetencam.
4. Odprite priložnost, jo oglašujte in dajte potrebne informacije.  
Vključiti morate svojo mrežo in jo razširiti, da razvijete učinkovito komunikacijsko kampanjo. Nekateri uporabni načini razširjanja na internetu (spletna stran organizacije, socialno omrežje, agencije...), neposredni telefonski klici deležnikom projekta, neposredno pošiljanje informacij po pošti ali na sestankih, neposreden telefonski stik s ciljnimi ljudmi, ki so spoznali profil udeleženca, angažiranje območne agencije in uradi za zaposlovanje, društva in nevladne organizacije.
5. Izberite glavna merila za izbiro.  
Pomembno je, da izberete ljudi, ki spadajo v vašo ciljno skupino, predvsem pa je pomembna njihova motivacija za pridobivanje novih veščin in delo na sebi. Upoštevati morate tudi, da lahko homogenost skupine pripomore k učinkovitemu in uspešnemu usposabljanju.
6. Določite največje število udeležencev.  
Pomembno je, da udeležencev ni preveč, da se vsakemu primerno posvetimo in gradimo koncentracijo in samozavest. Če boste prejeli veliko prijav, lahko razmislite o odprtju dveh razredov.
7. Izvedite izbirni postopek.  
Življenjepisne morate zahtevati vnaprej, da bodo razgovori potencialno hitrejši in posledično racionalizirali proces.

### 3.1.2. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati

Spodaj lahko najdete opise nekaterih projektnih izkušenj, ki lahko ponudijo ideje za nadaljnji razvoj in izvedbo.

V Italiji je bila ključnega pomena skrbna faza zaposlovanja in selekcije, da bi imeli ustrezno razredno skupino: ustrezno število udeležencev (ne preveč, ne premalo), dobra stopnja motivacije in zanimanja (dobro ujemanje med vsebine in skupina), ustrezno ravnovesje med homogenostjo in heterogenostjo skupine. Na te ravni lahko vpliva več dejavnikov, kot so značilnosti ciljne skupine, število in profil trenerjev ter specifične vsebine, s katerimi se morate ukvarjati.

Na splošno je bilo ugotovljeno, da je pri določeni ciljni skupini in samo enem učitelju v razredu zelo koristno imeti razred, ki ni preveč številčen (približno 8 udeležencev) in čim bolj homogen (ista vrsta invalidnosti). V nasprotnem primeru bo morda težko posvetiti ustrezno pozornost vsem udeležencem.

V Srbiji je EDUFONS dosegel ciljno skupino s prizadevanji za doseganje skupnosti, kot so napotitve od ust do ust, lokalni centri skupnosti, podeželske organizacije in skupine žensk. Poleg tega so program oglaševali prek letakov in družbenih medijev, da bi zagotovili dostopnost usposabljanja vsem. Ključnega pomena je komuniciranje o prednostih programa in o tem, kako bo udeležencem pomagal pridobiti nova znanja in spretnosti za povečanje njihove zaposljivosti in izboljšanje njihovega vsakdanjega življenja. Pri zaposlovanju udeležencev je treba upoštevati ravnotežje med starostjo, spretnostmi in ravnmi izkušenj, vključno s predhodnim znanjem in izkušnjami s tehnologijo, saj so nekateri verjetno omejeno izpostavljeni digitalni tehnologiji. Za optimalne pogoje in uspešne rezultate naj bo vadba v majhni skupini, ki omogoča podporo vsakemu udeležencu in individualno pozornost.

Med izvedenimi izobraževanji je bilo ugotovljeno, da je bilo za udeležence koristno osnovno računalniško opismenjevanje, kot je poznavanje osnovnih računalniških operacij in navigacije. To je omogočilo, da se je usposabljanje osredotočilo na razvijanje naprednejših veščin in aplikacij. Pri doseganju skupinskega ravnovesja smo ugotovili, da je treba upoštevati starost in predhodne izkušnje udeležencev. Izkazalo se je za koristno oblikovanje mešane skupine približno enako starih udeležencev in tistih z različnimi ravnmi predhodnega digitalnega znanja in izkušenj s tehnologijo. To je omogočilo raznoliko skupino, kjer so bolj izkušeni udeleženci lahko pomagali tehnično manj veščim, in zagotovilo podporno učno okolje z možnostjo, da se udeleženci učijo drug od drugega in učinkovito sodelujejo.

EDUFONS je tudi ugotovil, da je optimalno število udeležencev za njihove treninge 5 posameznikov. To je omogočilo obvladljivo velikost skupine, hkrati pa spodbujalo občutek skupnosti in sodelovanja med udeleženci ter kjer so lahko prejeli individualno pozornost in podporo trenerja.

V Sloveniji je bil stik z OZARINO skupnostjo izveden v obliki predstavitve, uvodne delavnice za predstavitev ciljev in koristi ter prilagoditve časovnice izvedbe pilota, da bi dosegli soglasje do polne udeležbe s ciljem ohranjanje motivacije skozi celoten proces. Med številom udeležencev je bila majhna razlika med 1.prvim in 2.drugim pilotom. V drugem pilotnem projektu je bilo vključenih več udeležencev, saj je bilo več časa vložena v pripravljalno fazo z možnostjo fleksibilne udeležbe na delavnicah, saj so bili vsi moduli uporabljeni na način, ki je omogočal različne vaje na vsakem srečanju/seji, kar je odlično z vidika fleksibilnosti izvedbenega procesa in realnih življenjskih potreb naših udeležencev. Pri obeh pilotih sta bila med postopkom na voljo in prisotna 2 mentorja.

FETICO (Španija) je izvedel različne dejavnosti razširjanja, da bi tečaj predstavil zainteresiranim stranem projekta in pritegnil zanimanje potencialnih udeležencev z uporabo posebnih materialov za razširjanje. Nato so stopili v stik z mladimi brezposelnimi, informacije o programu usposabljanja pa so po elektronski pošti posredovali območnim zavodom za zaposlovanje, mladinskim društvom in organizacijam, ki se ukvarjajo z delovnim vključevanjem te skupine, da bi te subjekte vključili v proces zaposlovanja. Iskali so homogeno skupino, sestavljeno iz oseb, ki ustrezajo profilu ciljne skupine (ki je bil drugačen med pilotom 1 in pilotom 2).

## 3.2. Načrtovanje modulov usposabljanja

### 3.2.1. Smernice za načrtovanje modulov usposabljanja

1. Načrtujte in izvedite analizo potreb.
2. Sooblikujte program usposabljanja
3. Prilagodite program usposabljanja posebnemu kontekstu, cilju in potrebam

Program usposabljanja mora biti popoln (tj. vključuje splošen seznam veščin in kompetenc, ki bodo udeležencem omogočile boljše spopadanje s trgom dela) in usmerjen v državo/organizacijo (tj. dovolj prožen in odprt, da omogoči organizacijam in ljudem, da osredotočite se na posebne veščine, kot so umetnost in ustvarjalnost, komunikacija, IKT itd.)

### 3.2.2. Potrebna je analiza

Osnovne koordinate o našem cilju aže imamo: ustvarjamo pot usposabljanja, ki brezposelnim omogoča pridobitev mehkih in trdih veščin (digitalnih veščin) za vstop ali ponovni vstop na trg dela.

Kljub temu pa je treba program usposabljanja sestaviti na podlagi podrobnejših informacij. Da bi to dosegli, je treba prepoznati specifičen kontekst in ciljno skupino ter posledično opraviti temeljito analizo potreb. Spodaj lahko najdete nekaj namigov.

O nacionalnem in lokalnem kontekstu:

- Katera delovna mesta so na voljo? Na katerem področju?
- Katere digitalne spretnosti zahtevajo ta delovna mesta?
- Katere mehke veščine zahtevajo ta delovna mesta?

O ciljni skupini:

- Do katerih delovnih mest lahko pridejo?

- Katere veščine potrebujejo, da dobijo ta delovna mesta?
- Ali imajo posebne fizične potrebe?
- Ali imajo posebne potrebe po odnosih?
- Ali imajo posebne potrebe v zvezi z osebnim pristopom ali izvajanjem programa?

Na podlagi konteksta, ciljne skupine in s tem povezane analize potreb je pomembno ustrezno prilagoditi program usposabljanja, da zagotovimo največjo učinkovitost.

### 3.2.3. Vsebina modulov

#### Modul 1 - Poklicne spretnosti in digitalna orodja

To je osrednji modul programa usposabljanja. Ukvarja se z digitalnim izpopolnjevanjem in priložnostmi pri uporabi družbenih medijev in učnih platform, vključuje pa tudi ozaveščanje o priložnostih družbenih medijev za osebno blagovno znamko, kreativno uporabo osebnih »digitalnih« profilov za javno predstavitev, priložnosti in nevarnosti pri uporabi družbeni mediji.

#### Modul 2 - Opolnomočenje

Vključiti morate dejavnosti opolnomočenja, ki temeljijo na elementih dela s skupnostmi, elementih pripovedovanja zgodb, facilitaciji in opolnomočenju, ki razmišlja o osebnih prednostih in zmožnostih za aktivno življenje, krepitvi zmogljivosti na osebni angažiranosti in vključenosti v družbo ter predstavitvi sebe.

#### Modul 3 - Pravica do dela: pravice in odgovornosti delavcev in delodajalcev

Ta modul mora vsebovati informacije o mednarodni, nacionalni in lokalni zakonodaji o trgu dela ter o pravicah in dolžnostih delavcev.

### 3.2.4. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati

Program je izkoristil strokovno znanje projektnih partnerjev tako v fazi priprave kot v fazi izvajanja, saj imajo vsi posebno strokovno znanje in izkušnje pri delu z ljudmi, ki pripadajo različnim vrstam prikrajšanih skupin.

Kurikulum usposabljanja so pripravili projektni partnerji z metodologijo sooblikovanja, ki je vključevala:

- Razdelitev nalog (vsak modul je ustvaril drug partner)
- Spletne ure sooblikovanja
- Seje sooblikovanja v prisotnosti (mednarodna srečanja)

To začetno različico učnega načrta usposabljanja je vsak partner dodatno razširil in prilagodil na lokalni ravni, pri čemer je upošteval posebnosti gospodarskega, socialnega in kulturnega konteksta, pa tudi ciljne skupine, ki jo obravnava.

Spodaj lahko najdete opise nekaterih projektnih izkušenj, ki lahko ponudijo ideje za nadaljnji razvoj in izvedbo.

V Italiji je posebnost izvajanja pilotov v tem, da je treba vsebino in pristop prilagoditi posebnostim ciljne skupine, pa tudi samim udeležencem, glede na njihove individualne potrebe, interese in nagnjenja.

Pilot 1 je bil namenjen dokaj homogeni skupini ljudi. Trenerji so potek usposabljanja prilagodili splošnim in pogostim potrebam, na posamezne posebnosti pa so se osredotočili le, ko je bilo potrebno. V podobni skupini je bilo možno gostiti 6 ljudi.

V pilotnem projektu 2 je organizacija sprejela udeležence, ki so zahtevali več pozornosti in so imeli drugačne potrebe in pristope, zato je bilo potrebno:

- ustvariti manjšo skupino, da se vsakemu od udeležencev ustrezno posvetimo, vključno z osebnim mentorstvom in različnimi potmi
- skrbno izbrati vsebine, da bi obravnavali manj tem, a bolj učinkovito in uspešno

EDUFONS (Srbija) je usposabljanje prilagodil lokalnemu kontekstu in ciljni skupini na podlagi temeljite ocene potreb, da bi razumel posebne izzive in edinstvene zahteve ciljne skupine, pri čemer se je osredotočil na ključne teme in veščine, prilagodil metode usposabljanja in materiale lokalnemu jeziku ter kulture in vključevanje ustreznih primerov iz lokalnega konteksta. To je pomagalo prilagoditi program usposabljanja, odpraviti vse jezikovne ali kulturne ovire in spodbuditi večjo angažiranost in sodelovanje ciljne skupine.

Vključevali so več neformalnih učnih metod, kot so igranje vlog, skupinske razprave, vzajemno učenje, mentorstvo in praktične vaje, da bi bilo učenje bolj zanimivo in interaktivno ter izboljšalo razumevanje in utrdilo spretnosti in znanja, pridobljena z usposabljanjem.

Kar zadeva učne metode, EDUFONS poudarja spodbujanje več skupinskih razprav in neviht možganov, da bi olajšali vzajemno učenje, izmenjavo znanja in izmenjavo izkušenj ter izzivov uporabe digitalnih orodij/tehnologij in spodbujanje udeležencev k sodelovanju pri iskanju rešitev. Z vrstniškimi mentorstvom, povezovanjem udeležencev z bolj izkušenimi digitalnimi uporabniki, ki so služili kot mentorji ter zagotavljali dodatno podporo in usmerjanje izven izobraževanj, so spodbujali sodelovalno učenje kot dragocen mehanizem. Z vključitvijo teh metod neformalnega učenja so ustvarili bolj dinamično in zanimivo usposabljanje, ki ustreza posebnim potrebam in učnim stilom naše ciljne skupine.

Prilagodili so tudi trajanje usposabljanja in urnik glede na vsakodnevne obveznosti podeželskih žena in njihovo obremenjenost z vsakodnevnimi gospodinjskimi opravili. Zato so ugotovili, da je treba zmanjšati število ur usposabljanja na dan, prilagoditi urnik potrebam udeležencev in razporediti treninge na krajše obdobje. Zagotovili so tudi prilagodljiv urnik za tiste, ki so morali vzeti odmor ali nadoknaditi zamujeno. Ta prilagoditev je pomagala zagotoviti, da udeleženci niso bili preobremenjeni in so sledili tempu usposabljanja ter jim omogočili, da so se vadb redno udeleževali in dosegali boljše rezultate.

Z razširitvijo in prilagoditvijo začetne različice kurikuluma usposabljanja lokalnemu kontekstu in vključitvijo več neformalnih učnih metod so uvedli učinkovit in trajnosten program usposabljanja, ki izpolnjuje posebne potrebe in izzive ciljne skupine, prispeva k njihovi socialni in ekonomski integraciji ter pomaga graditi zaupanje in izboljšati ohranjanje novih veščin.



Tudi v Sloveniji je bil trening prilagojen. Znotraj 1.pilota, in ker je bila skupina manjša, je ekipa OZARA lahko sledila začetni ideji in strukturi pilota, združevala module in coaching krožke. Vsebinsko so postopoma gradili znanje znotraj posameznega modula, prilagodili pa so tudi vsebine znotraj Coaching krogov (čustva, izražanje čustev, iskanje primerov in video posnetkov v nacionalnem jeziku in situaciji), tako da so vključili video, znotraj katerega poteka dialog/komunikacija. proces je bil razvit kot posebna serija z imenom »Zgodbe srca« za krepitev odziva na anksioznost, ukvarjanje z lastnimi občutki, boljšo povezanost s svojimi sferami – znotraj tega obsega je bila vsakemu udeležencu ponujena tudi psihosocialna podpora in povezovanje ideje krožka z govoriti o izražanju negativnih/pozitivnih čustev.

Na splošno je treba razdelke z viri v modulih prilagoditi pri lokalnem izvajanju programa in poiskati povezave v nacionalnem jeziku, kjer je to mogoče. To je še posebej povezano z Digitalnim modulom in Zaposlitvenim modulom za delo v nacionalnih jezikih.

Druga pilotna izvedba je bila izvedena v bolj odprti obliki, kar pomeni, da je bil vsak modul vključen v delavnico, ki je postopoma nadgrajevala znanje, izkušnje in kompleksnost učne snovi in predhodno pridobljenega znanja. Ta oblika je omogočila, da je OZARA vključila več udeležencev, ki so imeli koristi od podpore vrstnikov in od ust do ust o pozitivnih izkušnjah, ki so motivirale druge, da so se pridružili.

### 3.3. Dostava modulov usposabljanja

#### 3.3.1. Smernice za izvajanje modulov usposabljanja

##### OSEBJE

Program lahko izvajate z izvajalci iz organizacije, lahko pa vključite tudi zunanje strokovnjake. Pomembno je, da imajo specifične kompetence glede tem modulov in izkušnje pri obravnavi specifične ciljne skupine, ki se spreminja glede na različne kontekste izvajanja.

##### Modul 1 - Poklicne spretnosti in digitalna orodja

Pomembno je, da ima trener trdno tehnično ozadje na digitalnem področju, vključno s kompetencami za uporabo digitalnih orodij za vsakodnevno pisarniško rutino, pa tudi družbene medije, komunikacijo in osebno blagovno znamko. Tudi ko govorimo o digitalnih veščinah, je pomembno obvladati tudi mehke veščine, kot so komunikacijske veščine.

##### Modul 2 - Opolnomočenje

Idealen profil je psiholog ali pedagog/socialni operater z močnim strokovnim znanjem na tem področju, po možnosti s ciljno skupino. Bistveno je, da trener stopi v učinkovit stik s ciljno skupino.

##### Modul 3 - Pravica do dela: pravice in odgovornosti delavcev in delodajalcev

Učitelj mora imeti pravno ali ekonomsko ozadje, po možnosti povezano s trgom dela, zaposlitvijo in pogodbami. Potrebno je tudi poglobljeno poznavanje specifične delovne zakonodaje, ki zadeva ciljno skupino.

## METODOLOGIJA

Program mora temeljiti na teoretičnem učenju, pa tudi na študijah primerov in vzornikih. Trenerji bodo udeležencem predstavili relevantne in konkretne primere ljudi, ki so uspeli najti ustrezno zaposlitev.

### Modul 1 - Poklicne spretnosti in digitalna orodja

Ker gre za tehnični modul, je pomembno, da se izvaja s praktičnim pristopom. Glavne teme modula so:

- Uporaba družbenih medijev in orodij za komunikacijo/sodelovanje (za zavestno uporabo družbenih omrežij, zlasti pri iskanju zaposlitve, in uporabo komunikacijskih stilov, ki ustrezajo delovnemu okolju)
- Osebna blagovna znamka (učinkovita komunikacija na kanalih socialnih medijev, izgradnja spletne osebne blagovne znamke, skupaj s samorefleksijo o osebnih prednostih in veščinah, razumevanje groženj spletnega pojavljanja, komunikacijskih stilov, ki se uporabljajo v različnih kontekstih in medijih)
- Snemanje video življenjepisa (naučiti se predstaviti, poznavanje prednosti in slabosti video življenjepisa, tehnične veščine)

### Modul 2 - Opolnomočenje

Glavne teme modulov so: Inkluzivna okolja, Perspektive in stališča, Reševanje konfliktov Struktura individualiziranega intervencijskega načrta. Modul II je močno povezan z elementi osebnih, čustvenih in fizičnih izzivov. Znotraj tega modula je cilj dejavnosti zastavljen na način, ki učencem omogoča učenje, prakso in razmišljanje o notranjih in zunanjih elementih vključujočega okolja, samoopolnomočenje in razumevanje družbenega koncepta opolnomočenja in upravljanja raznolikosti z 2 glavnima. pristopi:

- Elementi osebnega samoopolnomočenja / delo v skupinskih nastavitvah in individualno načrtovanje
- Koncept vključujočega okolja in nacionalni pristopi k upravljanju raznolikosti za boljše razumevanje in povezovanje s splošnim družbenim okoljem v njihovi državi

### Modul 3 - Pravica do dela: pravice in odgovornosti delavcev in delodajalcev

Glavno vsebino modula predstavljajo pravice in odgovornosti delavcev in delodajalcev, natančneje:

- Težave in ovire, ki nekaterim ranljivim skupinam preprečujejo polno sodelovanje v gospodarskem življenju, in kako jih premagati
- Osnovni zakoni, ki obstajajo na nacionalni ravni za urejanje dela in delovnih razmerij
- Ukrepi, ki spodbujajo vključevanje ranljivih skupin v zaposlovanje
- Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev na delovnem mestu
- Modeli in strategije poslovnega upravljanja, ki lahko podpirajo vključujoča delovna okolja, kot je SCR

Pomembno je, da vsaka ciljna skupina prejme tudi specifične informacije, povezane z lastnim stanjem. Na primer, ker gre za projekt, ki je posvečen ženskam, je treba posebej izpostaviti pravice žensk.

## TRAJANJE

Program usposabljanja je treba izvajati v skupnem časovnem obdobju, ki ni daljše od osmih mesecev. Idealno število ur usposabljanja je 20-30 ur. Treningi, ki sestavljajo program usposabljanja, morajo trajati približno 4 ure.

## PROSTOR IN OPREMA

Zaradi teme in praktičnega pristopa Modula 1 je pomembno, da poteka v učilnici ali prostoru, ki je opremljen z mizami, stoli, osebnimi/tabličnimi računalniki, WIFI povezavo. Modula 2 in 3 potrebuje le dovolj prostora, udobne sedeže in projektor za predvajanje diapozitivov lekcije.

### 3.3.2. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati

Pedagoški preizkus (v nadaljnjem besedilu »Pilotni«) kurikulumuma VICTORUPESI so na Švedskem, v Sloveniji, Španiji, Italiji, Romuniji in Srbiji izvedle partnerske organizacije, ki zagotavljajo socialne in izobraževalne storitve za ljudi z različnimi vrstami prikrajšanosti.

Celoten pilot VICTORUPESI je bil izveden dvakrat: pilot 1 in pilot 2. Pilot 1 je bil popoln preizkus, medtem ko je bil pilot 2 krajši.

## OSEBJE

Zaradi visoke strokovnosti, ki se zahteva pri oblikovanju, ustvarjanju in izvajanju programa krepitve zmogljivosti, so partnerji delno izvajali program sami, delno pa so k izvajanju specifičnih izobraževanj vključili zunanje strokovnjake.

V Italiji so vsi trenerji strokovnjaki za izvajanje lekcij specifični ciljni skupini (ženske z avtizmom).

Za modul 1 je trener učitelj digitalnih veščin z raznolikim ozadjem in celostnim pristopom. Ima izkušnje na različnih področjih digitalnih veščin, od bolj specifičnih področij, kot so kodirni jeziki, do bolj splošnih, kot sta komunikacija in uporaba družbenih medijev. Ima tudi veliko strokovnega znanja pri izvajanju tečajev za invalide in to je ključna točka za čim bolj učinkovito posredovanje vsebine modula 1.

Za modul 2 je trener psiholog, specializiran za avtizem. Ima že izkušnje z izvajanjem seans opolnomočenja invalidov in ve, kako prisluhniti potrebam udeležencev in kako učinkovito komunicirati z njimi.

Za modul 3 ima trener poklicne izkušnje s pravnimi vprašanji, povezanimi z invalidi, zlasti s pravico do študija in zaposlitve invalidov.

Kot dokazuje EDUFONS, je ključnega pomena imeti osebje z različnimi ozadji in strokovnim znanjem na različnih področjih, vključno z digitalnimi veščinami, čustveno podporo in pravnimi vprašanji, ter jim zagotoviti stalno podporo in usposabljanje, da zagotovimo, da imajo potrebne veščine in znanje za učinkovito izvajanje usposabljanja ciljni skupini.

Trenerji, izbrani za pilote, so bili izbrani zaradi njihovega strokovnega znanja in izkušenj pri učinkovitem izvajanju lekcij specifični ciljni skupini žensk s podeželja.

Za modul 1 je bila predavateljica digitalno usposobljena predavateljica z raznolikimi izkušnjami na različnih področjih digitalnih veščin in globokim razumevanjem izzivov in priložnosti, povezanih z digitalnimi tehnologijami za podeželske ženske, ki je sposobna predati vsebino na način, ki je privlačen in privlačen. dostopen udeležencem.

Za modul 2 je bila inštruktorica z izkušnjami pri delu s podeželskimi ženskami, specializirana za opolnomočenje in z znanjem za učinkovito komunikacijo z njimi ter razumevanje njihovih ali drugih individualnih potreb. Trener je lahko prenesel vsebino na empatičen in vključujoč način ter zagotovil, da so se vsi udeleženci med usposabljanjem počutili prijetno in cenjeno.

Pri modulu 3 je bil predavatelj ekonomski strokovnjak, osredotočen na delavske pravice in delovno pravo, ki je lahko zagotovil dragocen vpogled v pravni okvir v zvezi z zaposlovanjem in izobraževanjem žensk na podeželju.

V Sloveniji ima vključeno osebje v okviru obeh pilotov izkušnje z delom z invalidi v mentorskih in delovno usmerjenih procesih. Vključeni poklicni profili imajo izkušnje s področja psihologije, socialnega dela, pedagogike in mentorskih procesov.

## METODOLOGIJA

V Italiji sta bila Pilot 1 in Pilot 2 prilagojena tako po vsebini kot metodologiji zaradi posebnih potreb ciljne skupine. Upoštevati je treba, da imajo ženske z avtizmom ali invalidnostjo posebne individualne potrebe, na primer potrebujejo specifičen osebni pristop, skrbno komunikacijo po meri posameznika in manjšo obremenitev (tako pri številu ur kot številu odmorov med učnimi urami). lekcija).

V Srbiji sta bila Pilot 1 in Pilot 2 vsebinsko in metodološko prilagojena posebnim potrebam ciljne skupine žensk s podeželja. Ključnega pomena je upoštevati omejen dostop do digitalne tehnologije na podeželju in morebitno nižjo stopnjo digitalne pismenosti ciljne skupine. Zato je treba kurikulum usposabljanja prilagoditi stopnji digitalnih veščin udeležencev, posebno pozornost pa nameniti bolj osebni pristopu.

V Sloveniji je pilotsko gradivo prilagojeno v obeh pilotih, vendar z vsebino, vajami in strukturo, kot je bilo prvotno načrtovano. Znotraj vsakega modula morajo praktični primeri in vaje vedno odražati nacionalne družbene okoliščine. To je pomembno tudi za digitalne veščine, saj trg dela in poklicne razmere zahtevajo intenzivnejše razumevanje nacionalnih procesov in realnosti ciljnih skupin. Več poudarka je bilo namenjeno orientacijskemu procesu okoli storitev, ki so prešle v spletno obliko in pomoči udeležencem pri razumevanju (v mnogih primerih) zapletenih postopkov za organizacijo njihovih dejavnosti v digitalizirani dobi ter zmanjšanju vrzeli med obstoječimi veščinami in platformami za urejanje pravic in postopkov, ki so/bili del njihovega življenja.

Ekipa FETICO navaja, da so za učinkovito podporo starejšim brezposelnim potrebni celoviti in individualizirani podporni pristopi. Uporabili so osebno usmerjen pristop, ki je upošteval individualne potrebe vsakega udeleženca (izobrazba, znanja in veščine, predhodne poklicne izkušnje, znanje, interesi itd.), da bi vsakega udeleženca pripravili na ponovno vključitev na trg dela ali dostop do bolj formalna pot usposabljanja.

Vključili so tudi vrsto praktičnih vaj, ki se odzivajo na potrebe udeležencev

Da bi povečali učinek v svoji državi, je FETICO prilagodil vsebino usposabljanja in podporna gradiva: videoposnetke, praktične vaje, dinamiko ..., posebnim potrebam pilotne ciljne skupine. Kaj zahteva prožnost pri uporabljeni metodologiji.

Med sprejetimi spremembami so uvedli coaching krožke med izvajanjem vsebin usposabljanja ne kasneje, kot je bilo predvideno, da bi okrepili učno izkušnjo in zagotovili doslednost teme.

## IZVEDBA

To so glavne izvedbene rešitve, izbrane v Italiji za prilagoditev specifični ciljni skupini:

- poseben pristop pri izvajanju programa usposabljanja, ki je obsegal močno prekrivanje dela na mehkih in trdih veščinah, da bi spodbudili učenje in zadovoljili specifične komunikacijske potrebe ciljne skupine
- skrajšanje tečaja tako po številu ur kot po trajanju
- dodajanje več odmorov med poukom

V Srbiji sta skrbno načrtovanje in organizacija omogočila EDUFONS-u, da udeležencem zagotovi potrebna znanja in spretnosti ter obravnava edinstvene izzive, s katerimi se srečujejo ženske na podeželju. Želeli so ustvariti optimalne učne pogoje in okolje, ki so hkrati dostopni in učinkoviti za njihovo ciljno skupino, zato smo izbrali konkretne rešitve, ki jih bomo implementirali in prilagodili njihovim potrebam:

- osredotočanje na osebni pristop, z močnim poudarkom na izgradnji mehkih in trdih veščin
- ustvarjanje varnega in podpornega učnega okolja, kjer lahko udeleženci delijo svoje izkušnje in se učijo drug od drugega
- zagotavljanje, da so vsa predstavljena gradiva jasno in jedrnato prilagojena za lažje učenje in zadovoljevanje potreb ciljne skupine
- z uporabo različnih učnih metod, vključno s skupinskimi razpravami, interaktivnimi vajami, skupinskim delom, medsebojnim učenjem in praktičnimi dejavnostmi, da se zagotovi, da so udeleženci aktivno vključeni in sposobni absorbirati gradivo na način, ki ustreza njihovim učnim stilom
- skrajšanje števila ur in celotnega trajanja zaradi prenatrpanega urnika in vsakodnevnih gospodinjskih opravil podeželskih žena

- dodajanje pogostejših odmorov za zagotovitev, da lahko udeleženci učinkovito obdelajo informacije, se spočijejo, napolnijo z energijo in se izognejo utrujenosti

V Sloveniji so OZARA-ine metode poučevanja vključevale skupinske razprave, interaktivne vaje, skupinsko delo, medsebojno učenje in praktične dejavnosti, pri čemer je koristila tudi sprememba lokacije na zunaj, kadar koli je to mogoče, da bi v celoten proces vključili aktivne in zavestne odmore. .

### 3.4. Spremljanje, ocenjevanje in vrednotenje

#### 3.4.1. Smernice za spremljanje, ocenjevanje in evalvacijo

Preveriti je treba izvajanje programa usposabljanja ter njegovo učinkovitost in vpliv na udeležence. Posledično je potrebno izvajati tako spremljanje izvajanja kot presojo in vrednotenje kvantitativnih in kvalitativnih rezultatov.

Za spremljanje izvedbe ur se lahko zanesete na seznam prisotnosti udeležencev in na sprotne povratne informacije vašega učitelja.

Za evalvacijo rezultatov usposabljanja morate zbrati povratne informacije od udeležencev in trenerjev prek vprašalnikov in intervjujev s trenerji. Končno bo mogoče z analizo rezultatov pravilno oceniti program.

Nekateri primeri predlaganih kvantitativnih kazalnikov, ki jih je treba upoštevati, so naslednji:

- Število vključenih trenerjev
- Število udeležencev v izbirnem postopku
- Število udeležencev v programu usposabljanja in uspešno opravljenega programa
- Število opravljenih ur usposabljanja
- Število opravljenih lekcij
- Socialni in komunikacijski kvantitativni kazalniki, kot je število doseženih ljudi, štetje vseh ogledov ali všečkov vseh objav na družbenih omrežjih

Veliko zahtevnejše in še bolj pomembno je raziskovanje kvalitativnih indikatorjev. Nekateri primeri so naslednji:

- Koliko se trenerji in udeleženci čutijo vključeni v usposabljanje
- Koliko udeleženci menijo, da je usposabljanje koristno
- Stopnja prilagajanja potrebam udeležencev
- Izvirnost programa usposabljanja
- Stopnja učinkovitosti podpore udeležencem na njihovi poti do zaposlitve in socialne integracije

V razdelku *Priloge* lahko najdete nekaj uporabnih orodij za izvajanje teh nalog. Lahko jih natisnete in uporabite ali jih prilagodite svojim posebnim ciljem ali potrebam. Za natančnejše informacije glejte razdelek številka 6.

### 3.4.2. Implementacija mednarodnih pilotskih izkušenj in rezultati

Celoten projekt VICTORUPESI spremljamo že od začetka. Vsak partner je zbral podpise v seznam udeležbe in udeležencem izročil potrdilo o udeležbi s podpisom zakonitega zastopnika.

Na začetku, med izvajanjem in na koncu usposabljanja je bilo ob podpori evalvacijskih strokovnjakov projektnih partnerjev izvedeno vrednotenje usposabljanja preko vprašalnikov in intervjujev z udeleženci in trenerji.

Evalvacija usposabljanja je uporabila mešani pristop kvantitativnih in kvalitativnih metod.

Izvedene so bile ankete pred in po usposabljanju, da bi zbrali podatke o znanju in veščinah udeležencev v zvezi s temo ter zaupanju pri uporabi teh veščin v osebnem in poklicnem življenju. Individualni intervjuji z udeleženci so omogočili globlji vpogled v njihove izkušnje z usposabljanjem, kar jim je omogočilo, da so delili svoje misli o tem, kaj je bilo najbolj koristno in relevantno, ter o področjih, za katera menijo, da bi jih lahko izboljšali. V celotnem programu so potekale tudi povratne informacije in razmisleki, da bi se prilagodili v realnem času glede na potrebe udeležencev.

Ta kombinacija metod je zagotovila celovit pogled na učinkovitost usposabljanja, omogočila stalen napredek v nadaljnjih iteracijah in pomagala izmeriti uspeh celotnega programa ter opredeliti področja za izboljšave.

Glavne značilnosti prilagoditve postopka ocenjevanja, da bi ga izboljšali, poenostavili in naredili manj zamudnega in razumljivega za udeležence:

- poenostavljen postopek: natančnejše zaokroževanje celot in manj korakov pri izpolnjevanju ocenjevalnih listov
- logično združevanje kategorij spretnosti in znanja / kategorij spretnosti in lastnosti
- z uporabo 5-stopenjske opisne lestvice, spodaj je skrajšana oblika:
  - (1) Slabo: temeljna ozaveščenost – osnovno znanje
  - (2) Šibko: Novinec – omejene izkušnje
  - (3) Dobro (srednje): Napredni začetnik – praktična uporaba
  - (4) Zelo dobro: napredno – usposobljen v praksi
  - (5) Odlično: Strokovno – samozavestno v praksi

Samoocenjevanje spretnosti pred programom: na začetku so udeleženci izpolnili vprašalnik pred usposabljanjem, da bi ocenili svoje osnovno znanje in spretnosti, povezane s temo: udeleženci so na začetku tečaja ocenili lastne spretnosti na številnih področjih, povezanih s programom. To vključuje tudi vprašanja o njihovih pričakovanjih glede programa.

Evalvacije modulov: med izvajanjem, po vsakem modulu, so trenerji redno zbirali povratne informacije udeležencev z uporabo kratkih obrazcev za vrednotenje, namenjenih zbiranju informacij o zadovoljstvu s kakovostjo gradiva za usposabljanje, učnimi metodami trenerjev in splošno učinkovitostjo usposabljanja.

Ocena spretnosti po programu: nazadnje so udeleženci izpolnili vprašalnik po usposabljanju, v katerem so morali ponoviti samoocenjevanje spretnosti, opravljeno na začetku programa, da bi primerjali napredek, dosežen na vsakem področju. Namenjen je bil ocenjevanju izboljšav v njihovem znanju in spretnostih, stopnji zadovoljstva z usposabljanjem, ustreznosti tem usposabljanja za njihove potrebe ter učinkovitosti učnih gradiv in metod. Poleg tega so bili z njimi opravljeni intervjuji, da bi zagotovili bolj poglobljene povratne informacije o svojih izkušnjah z usposabljanjem in opredelili področja za izboljšave.

Poudariti je treba tudi končno splošno oceno.

Po podobnem pristopu so bili ocenjeni tudi trenerji. Njihova uspešnost je bila ocenjena z merjenjem njihove odzivnosti na potrebe udeležencev, sposobnosti učinkovitega zagotavljanja gradiva za usposabljanje in splošnega prispevka k uspehu usposabljanja.

Podatki, zbrani iz vprašalnikov in intervjujev, so bili analizirani, da bi ugotovili področja prednosti in slabosti ter razvili priporočila za prihodnje pobude za usposabljanje. Postopek ocenjevanja je pomagal zagotoviti, da usposabljanje učinkovito ustreza potrebam ciljne skupine in da trenerji izvajajo usposabljanje čim bolj primerno in učinkovito.

Druga možnost ocenjevanja lahko vključuje:

- Samoocenjevanje spretnosti pred programom: udeleženci so razpravljali o elementih predvidene tabele z namenom, da skupaj z mentorji preverijo, kako bi lahko usposabljanje iz projekta združili z različnimi moduli (tj. Gmail/Google drive v povezavi z vsakodnevno logično uporabo). in izboljšanje takih orodij za resnične osebne potrebe in koristi). To je bilo še posebej koristno za preverjanje narave najprimernejšega načina izvajanja in prilagajanja pilotnega procesa.
- Končna splošna ocena skozi skupinski proces.

Za Slovenijo je v okviru prvega pilota shema ocenjevanja sestavljena iz 2-kratnega ocenjevanja (pred in po coaching krogih). Oblika z vključenimi 32 veščinami za udeležence ni bila ravno optimalna tudi v povezavi z dejstvom, da 32 veščin, navedenih v ocenjevanju, ne sledi nujno strukturi in materialu, predvidenemu za vse 3 krožke – morda bi bilo smiselno (glede na potrebe vsake organizacije), da interno prilagodijo ta ocenjevalni obrazec in ga uskladijo s praktičnostjo procesa, ki se izvaja v krogih. Upoštevali so mnenja naših udeležencev, da bi uporabili ta obrazec in v prihodnje izvedli ocenjevanje v smislu postavljanja vprašanj, npr.: Prosimo, izberite vsaj 5 veščin iz spodnjega seznama, za katere ocenjujete, da ste jih izboljšali.





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



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

## 4. Zaključki in priporočila

### 4.1. Glavni zaključki

- (1) Razredna skupina mora biti sestavljena iz ustreznega števila udeležencev (ne preveč, ne premalo); število se lahko razlikuje glede na različne dejavnike, kot so sama ciljna skupina, raven usposabljanja, glavne vsebine, število in/ali profil trenerjev
- (2) Razredna skupina mora biti značilno z ustrežno stopnjo homogenost/heterogenost; ta delež se lahko spreminja glede na različne dejavnike, kot so sama ciljna skupina, raven usposabljanja, število in/ali profil trenerjev

### 4.2. Prilagodite usposabljanje in povečajte učinek

Najprej morate poznati svojo ciljno skupino:

- Katere so njihove glavne potrebe na strani težkih veščin?
- Katere so njihove glavne potrebe na strani mehkih veščin?
- Katere so njihove glavne težave na strani trdih veščin?
- Katere so njihove glavne težave na strani mehkih veščin?

Poleg tega morate poznati svoje udeležence, saj mora biti usposabljanje prilagojeno ne le posebnostim skupine, temveč tudi posebnostim posameznika. Posledično je treba prilagoditi tudi ocenjevalni paket.

Na primer, po mnenju ekipe Knjižnice Panait Istrati je pomembno izpostaviti tri vrste veščin, ki so koristne za ljudi, ki želijo vstopiti na trg dela:

1. specifične veščine, da se naučijo dela, preko programov usposabljanja ali poklicne prekvalifikacije, odvisno od potreb na trgu dela. V tem smislu obrti izginjajo (v Romuniji na primer danes ne popravljajo več čevljev ali ur, obrtne obrti so tik pred izumrtjem), pojavljajo pa se druge, bolj specializirane. Kaznilnica v Braili ponuja tako koristne tečaje;
2. digitalne veščine. Dandanes je pomembno znati uporabljati računalnik, tudi za stalno strokovno usposabljanje. Na internetu lahko najdete na desetine vaj za vsako delo.
3. veščine za dostop do zelenih delovnih mest: iskanje zaposlitve, kako napisati življenjepis ali pismo o nameri, kako se predstaviti na razgovoru.

### 4.3. Priporočila

- (3) Vedno si zapomnite: kakšen je vaš splošni cilj, kdo so upravičenci in katere so njihove posebne potrebe, kakšen je kontekst in kaj potrebujejo upravičenci, da v njem uspejo.
- (4) Začnite zgodaj z naborem in skrbnim izborom udeležencev, da ustvarite najprimernejše ujemanje med občinstvom in vsebino ter idealne pogoje za učinkovito usposabljanje.
- (5) Ustvarite povezave med trdimi veščinami (digitalne veščine) in mehкими veščinami (samozavedanje, komunikacijske veščine ...)

V Italiji je bilo ugotovljeno, da:

- Dodeljevanje domačih nalog udeležencem od časa do časa bi lahko bil dober način, da ostanejo aktivni in razmišljajo zunaj sestanka, še posebej, če so sestanki le nekajkrat na teden;
- Če je socialna interakcija težavna za ciljno skupino (npr. osebe z avtističnim spektrom, kot je bilo za italijanskega pilota), bi bilo morda koristno, da jih vključite v dejavnosti in naloge v paru in majhnih skupinah;
- Zelo pomembno je imeti dovolj časa za razmislek in skupinsko razpravo;
- Namenite dovolj prostora za raziskovanje teme samospoštovanja (za naše udeležence je bilo to ključnega pomena)

Piloti, izvedeni v Romuniji, so dokazali, da so takšne pobude zelo koristne za ljudi v priporu, saj jim pomagajo pri lažji vključitvi po izpustitvi.

Poleg tega je treba tovrstne aktivnosti izvajati na ravni celotne države, da bi bili rezultati učinkovitejši in prevzeli obliko formalnega izobraževanja. Trenutno gre le za različne pobude, brez enotnega nacionalnega programa, brez podobnih pristopov. Poleg tega gre za enkratne pobude, ki se običajno izvajajo v kratkih časovnih obdobjih. Projekt VICTORUPESI je lahko izhodišče za izvajanje programa na nacionalni ravni, v okviru poklicne kvalifikacije.

V Španiji je FETICO potrdil, da je homogenost skupine pomagala pri razvoju programa zaradi podobne ravni kompetenc v obravnavanih temah. Število udeležencev in homogenost profila udeležencev (starost, spol, stopnja izobrazbe in kvalifikacije, poklicni profili in predhodne izkušnje) sta zelo priročna za organizacijo pilotnega tečaja, določitev tem vsakega usposabljanja in način obdelava teh tem z udeleženci, stopnja zahtevnosti in odločitev o dinamiki in praktičnih vajah.

Drugi ključni element je bilo spoštljivo in samozavestno okolje, ustvarjeno v učilnici. TUgotavljajo, da je vključenost in motivacija udeležencev prispevala k ustvarjanju participativnega in sodelovalnega okolja, ki je zelo pozitivno za sodelovanje udeležencev in doseganje učnih rezultatov.

Po španskih izkušnjah so pozitivni rezultati, ki kažejo na učinkovitost tečaja, odvisni od naslednjih vidikov:

- Stopnja homogenosti pilotne skupine v smislu osebnih in poklicnih profilov udeležencev s skupnimi potrebami po usposabljanju in podpori (v njihovem primeru je bila ta homogenost dosežena v konfiguraciji majhne ciljne skupine, kar je olajšalo komunikacijo in medsebojni odnos med udeleženci in med njimi in trenerji/moderatorji)
- Fleksibilnost učnega procesa zagotavlja njegovo prilagodljivost specifičnim potrebam ciljne skupine, s katero bodo delali.
- Prizadevali smo si za izboljšanje zaposljivosti udeležencev in jih poskušali opolnomočiti za bolj proaktiven in ozaveščen odnos do vrnitve na trg dela. Udeležencem smo zagotovili vire in orodja za samorefleksijo in samoevalvacijo njihovih mehkih veščin glede na prednosti, ki jih imajo, in slabosti, s katerimi se morajo soočiti, da bi izboljšali svoje veščine.

Nekatera pomembna priporočila FETICO za naslednje izdaje pilotnega tečaja so:

- Poskusite poenostaviti procese ocenjevanja z bolj dinamičnimi in učinkovitimi metodami kot je izpolnjevanje toliko vprašalnikov v različnih trenutkih procesa usposabljanja.
- Manj poudarka na video življenjepisih: udeleženci niso bili pripravljeni sodelovati pri personaliziranem snemanju video življenjepisa.
- Več poudarka na LinkedInu kot družbenem omrežju za iskanje zaposlitve: po drugi strani so udeleženci tečaja pokazali veliko zanimanja za uporabo LinkedIna kot načina aktivnega iskanja zaposlitve, prav tako pa so se želeli naučiti, kako ga pravilno uporabljati, da bi izkoristite vse ugodnosti, ki jih ponuja.
- Drug vidik, ki ga je treba upoštevati, je način, na katerega vsebine modula ne morejo ostati statične, tj. potrebno jih je prilagoditi spremembam in razvoju trga dela, še posebej Modul 1, ker so digitalne kompetence, ki se zahtevajo pri zaposlovanju, zelo spremenljive. .
- Drugi vidik, ki je bil izboljššan, je večja osredotočenost na nekatere vidike, kot je platforma LinkedIn, ki je bila v dveh izdajah tečaja ena od točk, za katero so udeleženci pokazali največje zanimanje.



## 5. Dodatek

### 5.1. Ključni pogoji

*Profesionalno:* strokovnjaki za duševno zdravje, mladinski delavci in vzgojitelji ter terapevti, negovalci in socialni delavci, ki bodo izvajali program s ciljno skupino iz partnerskih organizacij

*Primarna ciljna skupina/uporabniki:* Ljudje z duševnimi in psihičnimi težavami, ki se usposablajo, živijo v partnerski organizaciji.

*Seje:* del učnega načrta; ena seja ali enota usposabljanja vsebuje več vaj, ki so jih razvili strokovnjaki na podlagi scenarijev primerov, da bi uporabili metodologijo, ki bo uporabljena za doseg cilja projekta.

## 6. Priloge

V tem razdelku najdete uporabna orodja za izvajanje dejavnosti spremljanja, ocenjevanja in vrednotenja.

### *Priloga I – Ocena pred programom*

Udeleženci ga morajo izpolniti pred začetkom usposabljanja, njegov namen pa je raziskati pričakovanja in veščine udeležencev pred začetkom potovanja. Ta vprašalnik bo zanimivo primerjati z *Končna splošna ocena in Ocenjevanje spretnosti po program* ki se izpolni ob koncu usposabljanja.

### *Priloga II – Ocenjevanje posamezne enote*

Udeleženci naj ga izpolnijo na koncu vsake enote. Namenjen je razumevanju mnenj udeležencev o različnih vidikih usposabljanja.

### *Priloga III – Ocenjevanje krogov*

Ta priloga vključuje različne liste. Sledijo dokumenti in vprašalniki, ki so uporabni za izvajanje in spremljanje Coaching Circles: Individualna ocena na začetku in ena na koncu poti; sporazum o programu Coaching Circles; evalvacijski vprašalnik (en za vsako sejo Coaching Circle); sledilnik spretnosti (ki ga je treba izpolniti na koncu poti Coaching Circles).

### *Priloga IV – Končna splošna ocena*

Na koncu poti usposabljanja je potrebno zbrati osebne povratne informacije udeležencev o različnih vidikih programa usposabljanja. Zanimivo je te rezultate primerjati s pričakovanji in osnovnim stanjem iz Priloge I.

### *Priloga V – Ocenjevanje spretnosti po programu*

Je končna samoocena udeležencev o njihovih veščinah. Zanimivo je primerjati te rezultate s Prilogo I in preveriti, koliko je program vplival na veščine ali samozaznavanje udeležencev.

### *Intervju s trenerji*

Drug prilagodljiv instrument je razgovor s trenerji, da bi pridobili nekaj vpogledov in idej za prilagajanje in izboljšanje programa usposabljanja.

## Priloga I – Ocena pred programom

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

Dobrodošli v VICTORUPESI program usposabljanja. V prihodnjih tednih bomo skupaj razvijali veščine družbenih medijev in radi bi začeli tako, da bi izvedeli nekaj več o vaših pričakovanjih in trenutnih veščinah.

### 1) Kako ste izvedeli za program usposabljanja Victorupesi?

<input type="checkbox"/>	Družbeni mediji
<input type="checkbox"/>	Ustno izročilo
<input type="checkbox"/>	Radio, časopis itd. Spodaj navedite
<input type="checkbox"/>	Neposredno pristopil
<input type="checkbox"/>	drugo. Komentirajte spodaj

Prosimo navedite:

\_\_\_\_\_

### 2) Kakšna so vaša pričakovanja glede programa, kaj bi radi pridobili s sodelovanjem?

<input type="checkbox"/>	Želim pridobiti nove veščine družbenih medijev
<input type="checkbox"/>	Želim si bolj sodelovati s svojo lokalno skupnostjo
<input type="checkbox"/>	iščem službo
<input type="checkbox"/>	drugo. Komentirajte spodaj.
<input type="checkbox"/>	Želim pridobiti nove veščine družbenih medijev

Prosimo navedite:

\_\_\_\_\_

### 3) Ocenite svoje trenutne sposobnosti. (1 = slabo; 5 = odlično)

Spretnosti in znanja		Prosimo, označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Spletna identiteta					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Znamčenje sebe					
5	Spletno mreženje					
6	Digitalni odtis					
7	Facebook					
8	Digitalne pravice in odgovornosti					
9	Nastavitev zasebnosti					
10	Orodja za spletno objavlanje (kot je canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Google Dokumenti					
17	Iščete poklicne priložnosti na spletu					
18	Doodle anketa					

## Priloga II – Ocenjevanje posamezne enote

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_ DATUM:  
\_\_\_\_\_

**1) Kakšna so bila vaša pričakovanja za to sejo in ali so bila izpolnjena?**

\_\_\_\_\_

**2) Katere so bile 3 najbolj uporabne stvari, ki ste se jih naučili na tem predavanju?**

1/

\_\_\_\_\_

2/

\_\_\_\_\_

3/

\_\_\_\_\_

**3) Na lestvici od 1 do 5 (1 je slabo in 5 je odlično), kako ocenjujete današnjo dostavo glede na:**

	1	2	3	4	5
Trener(ji)					
Vsebina enote					
Dani podporni materiali					
Prizorišče					

**4) Bi kaj spremenili glede današnje seje?**

\_\_\_\_\_

**5) Še kakšne pripombe?**

\_\_\_\_\_



## Priloga III – Ocenjevanje krogov

### PRILOGA III - A - POSAMEZNO OCENJEVANJE COACHING KROGA (ZAČETEK POTOVANJA)

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

1) Prosimo, ocenite se v tem trenutku. (1 = slabo; 5 = odlično)

Spretnosti in lastnosti		Prosimo, označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Samo motivacija					
2	Veščine mreženja					
3	Učinkovitost					
4	Komunikacijske sposobnosti					
5	Znanje, kako motivirati druge					
6	Pogajalske sposobnosti					
7	Zaupanje					
8	Veščine samorefleksije					
9	Vedeti, kako in kje dobiti podporo, ko je potrebna					
10	Vem, kaj hočem naslednje					
11	Občutek dosežka pri delu					
12	Asertivnost					
13	Vodstvene sposobnosti					
14	Spretnosti reševanja problemov					
15	Občutljivost do drugih					
16	Navdušenje					
17	Obvladovanje stresa					
18	Spretnosti delegiranja					
19	Predstavitvene spretnosti					
20	Smisel za humor					
21	Grajenje novih odnosov					
22	Upravljanje časa					
23	Postavljanje ciljev					
24	Dokončati delo					
25	Razumeti, kaj je zame pomembno					
26	Jasno vem, kaj želim doseči					
27	Jasno vem, kakšne so moje omejitve					
28	Ravnovesje dela in zasebnega življenja					

## PRILOGA III - B - POSAMEZNO OCENJEVANJE COACHING KROGA (KONEC POTOVANJA)

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_

DATUM: \_\_\_\_\_

**1) Prosimo, ocenite se v tem trenutku. (1 = slabo; 5 = odlično)**

Spretnosti in lastnosti		Prosimo, označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Samo motivacija					
2	Veščine mreženja					
3	Učinkovitost					
4	Komunikacijske sposobnosti					
5	Znanje, kako motivirati druge					
6	Pogajalske sposobnosti					
7	Zaupanje					
8	Veščine samorefleksije					
9	Vedeti, kako in kje dobiti podporo, ko je potrebna					
10	Vem, kaj hočem naslednje					
11	Občutek dosežka pri delu					
12	Asertivnost					
13	Vodstvene sposobnosti					
14	Spretnosti reševanja problemov					
15	Občutljivost do drugih					
16	Navdušenje					
17	Obvladovanje stresa					
18	Spretnosti delegiranja					
19	Predstavitvene spretnosti					
20	Smisel za humor					
21	Grajenje novih odnosov					
22	Upravljanje časa					
23	Postavljanje ciljev					
24	Dokončati delo					
25	Razumeti, kaj je zame pomembno					
26	Jasno vem, kaj želim doseči					
27	Jasno vem, kakšne so moje omejitve					
28	Ravnovesje dela in zasebnega življenja					



## PRILOGA III - C - SPORAZUM O PROGRAMU COACHING CIRCLES

(IME ORGANIZACIJE POSREDNIKA)

### **Naše zaveze**

Strinjam se z:

- Umestitvijo v trenerske kroge (pod pogojem, da imamo primerne in razpoložljivega moderatorja za krožek)
- Spremljanjem svojih Coaching krogov in da se srečate vsaj 3-krat v obdobju 4 srečanj
- Zagotavljanjem podpore med vključenostjo v program Coaching Circles

### **Vaše obveznosti**

Strinjam se z:

- Udeležbo na vseh srečanjih s svojimi krogi (vsaj 3 srečanja; za več srečanj se lahko dogovori vodja kroga)
- Obvestilom svojega moderatorja, če se srečanja ne morem udeležiti (vsaj 2 dni prej)
- Izpolnitvijo vse potrebne dokumentacije: a) obrazce za ocenjevanje po vsaki seji in b) svoje akcijske načrte
- Aktivnim sodelovanjem v krožkih

### **Zaupnost**

Strinjam se, da nobeni zunanji osebi ne bom razkril nobenih zaupnih informacij, s katerimi sem morda seznanjen v Coaching Circles, brez predhodnega soglasja moderatorja in vključenih udeležencev skupine.

### **drugo**

---

ime: \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

## PRILOGA III - D - IZROČEK VPRAŠANJ NLP

Poslušaj	Zaradi tebe se počutim, kot da nisem popoln
vprašanje	Kako se zaradi tega, kar počne, počutiš nepopolno?
Poslušaj	Ko se obrneš stran, misliš, da nisem dovolj dober zate
vprašanje	Kako to, da se obrne stran, pomeni, da nisi dovolj dober?
Poslušaj	Ne misli, da sem dovolj dobra
vprašanje	Kako veš?
Poslušaj	Moram uspeti
vprašanje	Kaj bi se zgodilo, če ne bi?
Poslušaj	Ne morem ostati v zvezi
vprašanje	Kaj vam preprečuje?
Poslušaj	Moja odločitev me omejuje/v to verjamem
vprašanje	Kako se zdaj odločaš, da se omejiš?
Poslušaj	Ne morem se učiti
vprašanje	Kaj menite, da se ne morete naučiti?
Poslušaj	Nisem prepričan... V stresu sem....
vprašanje	O čem?
Poslušaj	Niso prepričani vame...
vprašanje	Kdo konkretno?
Poslušaj	Bolj je prepričana
vprašanje	V primerjavi s kom ali s čim?



## PRILOGA III - E - VPRAŠALNIK ZA OCENJEVANJE

TRENERSKI KROŽEK ŠT

---

IME (NEOBVEZNO):

---

DATUM: \_\_\_\_\_ PRIZORIŠČE:

---

**1) Kakšna so bila vaša pričakovanja za današnjo sejo?**

---

**2) Je današnji dan izpolnil ta pričakovanja?**

---

**3) Katere tri stvari ste se naučili o svojih današnjih težavah?**

1/

---

2/

---

3/

---

**4) Kaj je bilo najbolj vredno na vaši današnji skupinski seji?**

---

**5) Ali bi radi kaj spremenili glede seje?**

---

**6) Ali lahko kaj storite sami, da bi bile seje bolj učinkovite in/ali produktivne?**

---

**7) Kaj za vas danes izstopa glede na to, kako ti Coaching Circles delujejo?**

---

**8) V spodnji prostor dodajte morebitne nadaljnje komentarje, na primer karkoli, kar vam je bilo še posebej všeč, ali če bi radi obravnavali določeno temo na naslednji seji.**

---

## PRILOGA III - F - SLEDILNIK SPRETNOSTIM

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

**1) Po vsaki seji izpolnite tabelo s primeri, kako ste razvili svoje sposobnosti. Ni vam treba izpolniti vseh celic.**

	Mehke in trde veščine	Seja 1	Seja 2	Seja 3
1	Samo motivacija			
2	Učinkovitost			
3	Komunikacijske sposobnosti			
4	Znanje, kako motivirati druge			
5	Pogajalske sposobnosti			
6	Zaupanje			
7	Veščine samorefleksije			
8	Vedeti, kako in kje dobiti podporo, ko je potrebna			
9	Vem, kaj hočem naslednje			
10	Občutek dosežka pri delu			
11	Asertivnost			
12	Vodstvene sposobnosti			
13	Spretnosti reševanja problemov			
14	Občutljivost do drugih			
15	Navdušenje			
16	Obvladovanje stresa			
17	Spretnosti delegiranja			
18	Smisel za humor			
19	Grajenje novih odnosov			
20	Upravljanje časa			
21	Postavljanje ciljev			
22	Dokončati delo			
23	Razumeti, kaj je zame pomembno			
24	Jasno vem, kaj želim doseči			
25	Jasno vem, kakšne so moje omejitve			
26	Ravnovesje dela in zasebnega življenja			
27	Veščine določanja prednosti			
28	Pisanje življenjepisov/prošenj			
29	Veščine mreženja			
30	Spretnosti intervjujev			
31	Predstavitvene veščine			

## Priloga IV – Končna splošna ocena

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_ DATUM: \_\_\_\_\_

### 1) Ocenite svoje strinjanje z naslednjimi izjavami. (1 = slabo; 5 = odlično)

		Prosimo, označite polje				
		1	2	3	4	5
	Na splošno je program izpolnil pričakovanja, ki sem jih imel na začetku					
	Program je pozitivno vplival na moj osebni razvoj in rast					
	Trajanje programa usposabljanja je bilo ravno pravšnje					
	Trener me je aktivno vključil v učni proces in med sejami sem se počutil vključenega					
	Prejel sem ustrezno podporo med sejami, ko je bilo potrebno (npr. podpora pri dostopu do programa, informacije o sejah, pomoč pri 'domačih' nalogah)					

### 2) Kako bi ocenili metodologijo, uporabljeno v programu? Prosimo, ocenite naslednje na lestvici od 1 do 5. (1 = slabo; 5 = odlično)

		Prosimo, označite polje				
		1	2	3	4	5
	Uporabljena metodologija je ustrezala mojim potrebam					
	Metodologija mi je pomagala pri razvoju lastnega razmišljanja in iskanju novih idej					
	Metodologija je vključevala vse moje učne potrebe					

### 3) Kako ocenjujete stopnjo zahtevnosti programa? Prosimo, označite trditev, ki vam najbolj ustreza

		Prosimo, označite polje	
	Program je bil prelahek in na sejah se nisem počutil izzivajočega		
	Program je bil v glavnem usmerjen na pravo raven in izziv sem čutil le na nekaterih sejah		
	Program je bil popolnoma usmerjen na pravo raven in na vseh sejah sem se počutil izzvanega		
	Program je bil pretežak in težko sem razumel nekatere/vse seje		

### 4) Kako se vam zdijo vaše veščine družbenih medijev po programu? Prosimo označite najprimernejšo trditev:

Bolj samozavesten	Manj samozavestni	Približno enako

### 5) Kako se vam zdijo vaše zaposljive sposobnosti po programu? Prosimo označite najprimernejšo trditev:

Bolj samozavesten	Manj samozavestni	Približno enako

--	--	--

**6) Če je bil vaš odgovor na zgornja vprašanja "Manj samozavesten" ali "Približno enako", prosim, ali lahko pojasnite, zakaj in kaj bi lahko storili, da bi bil vaš odgovor bolj pozitiven?**

---

**7) Ali bi program priporočili drugim? DA/NE (ustrezno izbrišite)**

Če je odgovor pritrdilen, in poznate nekoga, ki bi mu VICTORUPESI lahko koristil v prihodnosti, ga priporočite tako, da tukaj pustite njegove kontaktne podatke:

---

**8) Ali imate dodatne pripombe ali priporočila v zvezi s programom?**

---



## Priloga V – Ocenjevanje spretnosti po programu

IME (NEOBVEZNO): \_\_\_\_\_

DATUM: \_\_\_\_\_

**1) Ocenite svoje trenutne sposobnosti po zaključku programa usposabljanja VICTORUPESI  
(1 = slabo; 5 = odlično)**

Spretnosti in znanja		Prosimo, označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Spletna identiteta					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Znamčenje sebe					
5	Spletno mreženje					
6	Digitalni odtis					
7	Facebook					
8	Digitalne pravice in odgovornosti					
9	Nastavitev zasebnosti					
10	Orodja za spletno objavlanje (kot je canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Google Dokumenti					
17	Iskanje poklicnih priložnosti na spletu					
18	Doodle anketa					