



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



VICTORUPESI

Unity in diversity

Digital Toolkit

Digitalni komplet alata

ZAŠTO I KAKO ISPORUČITI EFIKASAN
PROGRAM OBUKE NA OSNOVU VICTORUPESI
ISKUSTVA

Broj projekta:
2020-1-SE-KA202-078001

Uredničke informacije:

Ovaj Digitalni komplet alata (Digital Toolkit) predstavlja intelektualni rezultat Erasmus+ projektnog partnerstva VICTORUPESI – STRUKOVNE INOVACIJE KORIŠĆENJE NOVIH KREATIVNIH TEHNOLOGIJA KOJE REZULTIRAJU PUTEVIMA USAVRŠAVANJA ZA ZAPOŠLJIVOST I DRUŠTVENU INTEGRACIJU, a koordinirao ga je BES Cooperativa Sociale iz Italije

BES Cooperativa Sociale iz Italije je bila vodeća organizacija u okviru delokruga ovog intelektualnog proizvoda uz agregirane napore partnerskog konzorcijuma:

- OZARA STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE DOO iz Slovenije
- EDUFONS – Centar za celoživotno obrazovanje iz Srbije
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE – FETICO iz Španije
- IKF Malmö – Internationella Kvinnoföreningen iz Švedske
- PANAIT ISTRATI Brăila County Library iz Rumunije
- Asociatia de Ajutor AMURTEL iz Rumunije



Podrška Evropske komisije izradi ove publikacije ne predstavlja odobravanje sadržaja, koji odražavaju stavove samo autora, i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u njoj.



SADRŽAJ

Uvod u Digital Toolkit	5
1. Digitalne veštine za tržište rada	6
1.1. Fokus na: kako koristiti društvene medije za lični brend	6
1.2. Fokus na: kako realizovati video biografiju (CV)	6
2. Opšti pregled	8
2.1. Svrha i ciljevi	8
2.1.1. Ciljevi programa obuke	8
2.1.2. Ciljevi Priručnika	8
2.2. Inovacioni potencijal	8
2.3. Uticaj	9
2.3.1. Kvalitativni uticaj	9
2.3.2. Kvantitativni uticaj	9
2.4. Zajednički pristup, fleksibilnost, prenosivost	10
2.4.1. Ograničenja	10
2.5. Zahtevi i preduslovi	10
2.6. Uloge i odgovornosti	11
3. Smernice za obuku	12
3.1. Profil učesnika i regrutovanje	12
3.1.1. Smernice za regrutovanje	12
3.1.2. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati	13
3.2. Planiranje modula obuke	14
3.2.1. Smernice za planiranje modula obuke	14
3.2.2. Analiza potreba	14
3.2.3. Sadržaj modula	15
Modul 1 – Stručne veštine i digitalni alati	15
Modul 2 – Osnaživanje	15
Modul 3 – Pravo na rad: prava i obaveze radnika i poslodavaca	15
3.2.4. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati	15
3.3. Isporuka modula za obuku	17
3.3.1. Smernice za isporuku modula obuke	17



Modul 1 – Stručne veštine i digitalni alati	17
Modul 2 – Osnaživanje	17
Modul 3 – Pravo na rad: prava i obaveze radnika i poslodavaca	17
Modul 1 – Stručne veštine i digitalni alati	18
Modul 2 – Osnaživanje	18
Modul 3 – Pravo na rad: prava i obaveze radnika i poslodavaca	18
3.3.2. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati	19
3.4. Praćenje, procena i evaluacija	21
3.4.1. Smernice za praćenje, procenu i evaluaciju	21
3.4.2. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati	22
4. Zaključci i preporuke	25
4.1. Glavne činjenice, tačke ili ideje koju treba zapamtiti	25
4.2. Prilagoditi obuku i maksimizirati uticaj	25
4.3. Preporuke	26
5. Dodatak	28
5.1. Ključni pojmovi	28
6. Aneksi	29
Aneks I – Evaluacija pre programa	30
Aneks II – Individualna evaluacija jedinice	31
Aneks III – Evaluacija trenerskih krugova	32
Aneks IV – Konačna/ukupna evaluacija – program obuke VICTORUPESI	37
Aneks V – Evaluacija veština nakon završetka programa	38

Uvod u Digital Toolkit

VICTORUPESI program obuke je inovativni program obuke digitalnih veština za nezaposlene i/ili osobe u nepovoljnom položaju.

Digitalni alat je zamišljen da podrži organizacije koje nameravaju da implementiraju ovu vrstu programa i da ga prilagode različitim ciljevima, kontekstima i situacijama. Priručnik pruža korisne smernice za obuku i konkretne primere iz pilot iskustva projekta.

Prvi odeljak, Digitalne veštine za tržište rada, ima za cilj da pruži uvid u ulogu digitalnih veština za ljude koji traže posao. Posebno ćemo se fokusirati na nekoliko tema koje su sastavni deo programa obuke, a to su lični brend putem društvenih medija i korišćenje video CV-a.

Zatim opšti pregled programa obuke navodi neke osnovne informacije potrebne za kreiranje efikasnog programa.

Prati ga odeljak smernice za obuku, koji je ključno poglavlje ovog priručnika. Sadrži teorijska uputstva za sprovođenje svake faze programa obuke (regrutovanje, planiranje, isporuka, praćenje i evaluacija) i pre svega primere preuzete iz pilotskih iskustava partnera na projektu.

Peto poglavlje, zaključci i preporuke, donosi zaključke i sintetizuje glavne nalaze korisne za dalju implementaciju programa obuke.

Konačno, na kraju ovog dokumenta možete pronaći odeljke dodatak i anekse.

1. Digitalne veštine za tržište rada

Kako bi se suočili sa trenutnim izazovima tržišta rada (digitalna transformacija, neusklađenost veština) u današnje vreme digitalne veštine su sve važnije, ne samo za specifične zadatke i uloge, već i uopšteno za uobičajene dnevne aktivnosti na većini poslova. Štaviše, važne su i za samo traženje posla, ili za učešće na intervjuu za posao.

Neki primeri potrebnih digitalnih veština su sledeći: korišćenje e-pošte (na primer Gmail ili Outlook), korišćenje alata za video konferencije (na primer Zoom, Skipe, Google Meet or Microsoft Teams), korišćenje alata za onlajn saradnju, kao što je Slack (koji je timski/interni komunikacioni alat), deljenje dokumenata sa alatima kao što su Dropbok, Google Drive i VeTransfer.

Ove tvrde veštine su usko povezane sa nizom mekih veština kao što su veštine komunikacije i međuljudskih odnosa, samopouzdanje (u komunikaciji i upravljanju odnosima unutar tima) i proaktivnost na radnom mestu. U stvari, moguće je da posedovanje tvrdih veština (na primer, sposobnost da se koristi određeni digitalni alat na pravi način) omogućava radniku da razvije neke meke veštine, i obrnuto, radnik koji ima kompletan paket mekih veština može brzo da nauči nove tvrde veštine.

U VICTORUPESI program obuke uključene su dve jedinice koje podrazumevaju čvrstu vezu između tvrdih veština (u digitalnom polju) i mekih veština, zajednički usmerenih na traženje posla. Prvi je korišćenje društvenih medija za lični brend, a samim tim i za pronalaženje mogućnosti za posao. Drugi je sposobnost izrade video CV-a, što pre svega podrazumeva dobru dozu samosvesti i samopouzdanja.

1.1. Fokus na: kako koristiti društvene medije za lični brend

Da biste dobro tražili posao, posebno ako nameravate da koristite društvene mreže pored drugih metoda kao što je korišćenje nacionalnih portala za traženje posla, potreban vam je niz čvrstih veština. Neki od njih su efektivno upravljanje društvenim mrežama i upravljanje onlajn identitetom. Međutim, takođe je neophodno imati meke veštine kao što su samorefleksija i samosvest. Pored toga, na kanalima društvenih medija postoji još jedna tražena komunikacijska veština, a to je samoprezentacija.

Stoga je ova jedinica osmišljena da osnaži učesnike i pruži im jaču svest o sopstvenom ličnom brendu tako što će ih voditi u otkrivanju svog digitalnog identiteta i najčešćih kanala i alata za traženje posla.

Nakon što ste sproveli lični put samorefleksije, sledeći korak je kreiranje i upravljanje onlajn imidžom, što u osnovi znači izgradnju sopstvenog ličnog brenda. Ovo podrazumeva dobro razumevanje efikasne komunikacije na društvenim kanalima, razvoj ličnog stila komunikacije i upotrebu skupa metoda, kao što je pristup digitalnom pripovedanju.

1.2. Fokus na: kako realizovati video biografiju (CV)

Video CV-iji su prilično skorašnji fenomen na tržištu rada. Danas neke kompanije prihvataju i pisanu biografiju i video biografiju, dok ima nekoliko onih koje eksplicitno zahtevaju ovo drugo.



Video CV se sastoji od kratkog videa od oko 90 sekundi koji omogućava kandidatima da se predstave na autentičan i ličniji način, u poređenju sa pisanim CV-om. To je inovativan alat koji ima prednost u tome što je ličniji od papirne biografije, jer omogućava kandidatima da se slobodnije izraze i da lakše ispolje društvene veštine. Shodno tome, to izaziva interesovanje i radoznalost. Direktan je, efikasan i privlači pažnju osoba koje regrutuju kandidate.

Ovo ne znači samo da predstavite svoj CV ili iskustva, već pre svega da kroz svoj položaj i svoj glas komunicirate ko ste. Mnogo je efikasnije u komunikaciji vaše ličnosti i brzom odgovoru ljudima koji regrutuju na pitanja poput: Da li ste kreativni? Da li ste samouvereni? Da li ste u stanju da govorite javno?

2. Opšti pregled

2.1. Svrha i ciljevi

2.1.1. Ciljevi programa obuke

VICTORUPESI program obuke posvećen je osnaživanju učesnika konkretnim alatima koji im omogućavaju da otkriju svoju vrednost i angažuju se sa svojim lokalnim i nacionalnim zajednicama u konstruktivnom dijalogu sa ciljem da promovišu svoje veštine i kompetencije u današnjem društvu i tržištu rada.

Pun naziv projekta može dati uvid u konkretan put koji je izabran za osnaživanje ljudi: STRUKOVNE INOVACIJA KORIŠĆENJE NOVIH KREATIVNIH TEHNOLOGIJA KOJE REZULTIRAJU PUTEVIMA USAVRŠAVANJA ZA ZAPOSŁJIVOST I DRUŠTVENU INTEGRACIJU. To nam govori da se fokusiramo na digitalne veštine, kao komplementarne mekim veštinama u pristupu tržištu rada, a samim tim i integraciji u društvo. Druga ključna tačka je cilj programa obuke, a to su nezaposleni i/ili lica u nepovoljnom položaju.

2.1.2. Ciljevi Priručnika

Ovaj digitalni komplet alata ima dvostruku svrhu: da uspostavi procedure za efikasno planiranje, isporuku i praćenje programa VICTORUPESI obuke u svim njegovim razvojnim fazama, i jednako važno, da ponudi konkretne primere iz stvarne implementacije pilota, kako bi se pokazalo kako maksimizirati uticaj i izbjeći probleme.

U priručniku ćete pronaći konkretna uputstva za svaku fazu obuke, kao i nagoveštaje koji dolaze iz pilot obuke sprovedene tokom VICTORUPESI projekta.

2.2. Inovacioni potencijal

VICTORUPESI program obuke će biti inovativan u pogledu brojnih aspekata.

Pre svega, metodologija obuke kombinuje različite inovativne pristupe, kao što je vršnjačko učenje, i elemente osnaživanja u individualnom učenju i grupnom radu. Štaviše, pristup preokreta od vrha prema dole omogućava aktivno učešće, labaveći formalni pristup grupnom radu. Ove strategije podučavanja će poboljšati razvoj pozitivnog samostava i osećaja pripadnosti zajednici dok se bave pitanjima stigme prema grupama u nepovoljnom položaju.

Još jedan veoma inovativan aspekt projekta je relevantnost pridata ličnom brendiranju i samopromociji na društvenim mrežama. U današnje vreme društvene mreže dobijaju sve značajniju ulogu u međuljudskim

odnosima, kako iz privatnog tako i iz javnog i radnog ugla. Znati kako njima upravljati i biti u stanju da se sami brendiraju i samopromoviraju su sastavni deo uspeha na tržištu rada.

Na kraju, još jedna inovacija vezana za lični brend i samopromociju donosi kreiranje video vizit karte. One predstavljaju jednu od poslednjih granica u traženju posla, ali zbog traženog visokog profesionalizma još uvek nisu česte i rasprostranjene. Ovaj projekat daje učesnicima mogućnost da kreiraju ovakvu vizit kartu koju će moći da koriste kako u stvarnom životu tako i na društvenim mrežama.

2.3. Uticaj

Uticaj pilot programa VICTORUPESI obuke procenjen je i u kvalitativnom i kvantitativnom smislu. Možemo očekivati da bi dalja implementacija mogla doneti slične rezultate.

2.3.1. Kvalitativni uticaj

I učesnici i treneri imaju priliku da budu aktivni deo inovativnog tipa obuke. U stvari, ovo će biti neformalna obuka, različita od onih koje pružaju glavne službe podrške.

Za učesnike je važno istaći da će imati priliku da pristupe prilagođenom programu za najbolju podršku razvoju veština i integraciji u tržište rada i društvo.

Za trenere je važno istaći da će imati priliku da steknu nove veštine i svest, potrebne za bolje razumevanje njihovih specifičnih ciljnih grupa. Oni će takođe imati pristup idejama i alatima za prilagođavanje sopstvene obuke prema karakteristikama njihovih ciljnih grupa.

Program obuke razvijen u ovom projektu predstavlja vredan rezultat koji se može replicirati prema drugoj publici ili u različitim kontekstima.

Kao još jedan relevantan kvalitativni uticaj, kroz projekat će se baviti podsticanje svesti i posvećenosti ljudi rešavanju pitanja marginalizacije i stigme za inkluzivnije društvo.

2.3.2. Kvantitativni uticaj

VICTORUPESI pilotiranje je uključivalo više od 10 trenera i oko 100 ljudi kao učesnika. Program je pružio najmanje 20-30 sati obuke po zemlji, fleksibilno podeljenih na adekvatan broj sesija.

Relevantni indikatori potencijalnog uticaja sprovođenja programa obuke su sledeći: broj uključenih trenera i učesnika, broj održanih sesija i sati obuke i broj ljudi do kojih je došlo komunikacijskim akcijama.

2.4. Zajednički pristup, fleksibilnost, prenosivost

Rezultati projekta biće na raspolaganju svakoj organizaciji koja je spremna da ih replicira (ili njegove delove) u drugoj zemlji, da ih primeni na drugu temu ili da ih dostavi drugoj ciljnoj publici.

Program obuke je zasnovan na metodologiji koja je po definiciji prenosiva, što znači da je moguće primeniti je na osmišljavanje drugačijeg programa obuke, koji se odnosi na borbu protiv diskriminacije i promovisanje socijalne inkluzije.

Program obuke se može replicirati za različite ciljeve i kontekste (društvene, ekonomske ili geografske), gde god se nezaposlenost smatra relevantnim pitanjem i shodno tome, postoji potreba za razvojem potencijala za zapošljavanje za grupe u nepovoljnom položaju.

2.4.1. Ograničenja

Nastavni plan i program obuke karakteriše visok nivo fleksibilnosti, kako bi se prilagodio različitim vrstama ciljnih grupa. Partneri su slobodni da biraju ili daju prioritet sadržaju koji smatraju prikladnijim i korisnijim u svom kontekstu i u odnosu na njihove ciljne grupe.

Međutim, potrebno je uzeti u obzir dobro definisana ograničenja pri isporuci programa za bilo koju specifičnu grupu. Ovaj odeljak identifikuje neka od ograničenja u vezi sa sadržajem i upotrebom ovih smernica.

UČESNICI: Program obuke je posebno namenjen osobama sa nekom vrstom socijalne ugroženosti, kako bi ih osnažio da uđu na tržište rada. Nastavni plan i program je potencijalno prilagodljiv svakoj vrsti publike, zbog činjenice da su lično osnaživanje i obuka digitalnih veština ključni da svako dobije posao, bilo bolji ili novi. Projektni partneri su isporučili pilot program različitim veoma specifičnim ciljnim grupama i bio je uspešan.

VREMENSKI OKVIR ISPORUKE (DATUMI POČETKA I ZAVRŠETKA): Organizacija kursa je veoma fleksibilna u podešavanju datuma početka i završetka. Međutim, važno je sprovesti obuku tokom vremenskog perioda od najviše 2-3 meseca. Idealan broj časova i časova za jednu realizaciju programa je najmanje 6-10 časova od po 2-3 časa.

2.5. Zahtevi i preduslovi

MESTO OBUKE: Potrebno je odgovarajuće okruženje za obuku, koje može biti učionica ili jednostavna prostorija ili prostor dovoljno veliki da se razvijaju vežbe svake sesije.

RESURSI I MATERIJALI ZA OBUKU: Svaka organizacija treba da obezbedi VICTORUPESI nastavni plan i program (ili njegov deo) preveden na nacionalni jezik. Svaka sesija može zahtevati dodatni materijal (naveden u nastavnom planu i programu obuke za svaku sesiju obuke)

DIGITALNA OPREMA: Za isporuku modula digitalnih veština, može biti korisno da učionica bude opremljena računarima ili tabletima, ili da učesnici donesu svoju opremu.

2.6. Uloge i odgovornosti

Predložena podela zadataka u osmišljavanju i implementaciji programa obuke je skrojena za organizaciju srednje veličine, ali treba da bude prilagođena kontekstu.

Na primer, verovatno je da veće organizacije imaju mnogo zaposlenih sa različitim ulogama, tako da računaju na njihove različite kompetencije i dodeljuju zadatke specijalistima. S druge strane, male organizacije češće angažuju spoljne stručnjake, a takođe je moguće da u maloj organizaciji nastavnik/trener treba da izvrši većinu zadataka.

Nastavnik /*trener* (idealno bi bilo poseban nastavnik za svaki modul) treba da sprovede obuku. Moguće je da se od nje/njega takođe traži da napravi ili uredi nastavni plan i program obuke, aktivnost koja je generalno dodeljena dizajneru *obuke*. Nastavnik /*trener* treba da ima specifične kompetencije i veštine u vezi sa temom obuke i ciljnom grupom kojom se treba baviti. Ona/on je interni profesionalac koji radi unutar organizacije pružaoca usluga ili eksterni profesionalac kojeg je organizacija angažovala da bi održao modul.

Koordinator *kursa* je ključna uloga i treba da upravlja:

- opštom koordinacijom kursa (uključujući zakazivanje dana i vremena, rezervisanje učionica i obezbeđivanje opreme i materijala za obuku)
- efikasnom internom komunikacijom (unutar organizacije, sa trenerima, sa učesnicima)
- efikasnom spoljnom komunikacijom o kursu (moguće je uključiti stručnjaka za komunikacije, marketing ili društvene medije)

Menadžer *projekta* treba da:

- imaa ulogu nadzora u celom procesu
- upravlja regrutovanjem i selekcijom potencijalnih učesnika (moguće je uključiti samog nastavnika/trenera ili stručnjaka za ljudske resurse)
- upravlja praćenjem, procenom i evaluacijom obuke, prikupljanjem povratnih informacija od učesnika i trenera putem upitnika i intervjuja sa trenerima



3. Smernice za obuku

3.1. Profil učesnika i regrutovanje

3.1.1. Smernice za regrutovanje

Ovo su glavni koraci koje morate da pratite pre regrutovanja i odabira učesnika:

1. Identifikujte svoj kontekst
Geografija, društveni kontekst, tržište rada i mogućnosti zapošljavanja su osobeni elementi koji informišu vaš kurs obuke.
2. Identifikujte svoju specifičnu ciljnu grupu
Ovo će vam pomoći da preciznije razvijete efikasan kurs obuke.
3. Definišite nastavni plan i program obuke
Zapamtite da mora biti adekvatan očekivanim rezultatima, ali i učesnicima i njihovim kompetencijama pre početka obuke.
4. Otvorite priliku, oglašavajte je i dajte potrebne informacije
Morate da angažujete svoju mrežu i proširite je, kako biste razvili efikasnu komunikacijsku kampanju. Neki korisni načini su širenje na internetu (veb stranica organizacije, društvene mreže, agencije...), direktni telefonski pozivi zainteresovanim stranama, direktno slanje informacija poštom ili na sastancima, direktan kontakt telefonskim pozivima sa ciljnim ljudima koji su upoznali profil učesnika, angažovanje regionalnih agencija i biroa za zapošljavanje, udruženja i NVO.
5. Izaberite glavne kriterijume za odabira
Važno je da odaberete ljude koji pripadaju vašoj ciljnoj grupi, ali je pre svega bitna njihova motivacija da steknu nove veštine i rade na sebi. Takođe morate uzeti u obzir da homogenost grupe može pomoći da obuka bude delotvorna i uspešna.
6. Podesite maksimalan broj učesnika
Važno je da nije prevelik broj učesnika, kako bi se svima posvetila odgovarajuća pažnja i izgradila koncentracija i samopouzdanje. Ako dobijete mnogo prijava, možete razmišljati o otvaranju dva odeljenja.
7. Izvršite proces selekcije
Morate unapred da zatražite CV kako bi intervjui bili potencijalno brži i samim tim pojednostavljen proces.

3.1.2. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati

U nastavku možete pronaći opis nekih od projektnih iskustava, koji mogu dati ideje za dalji razvoj i implementaciju.

U **Italiji** je pažljiva faza regrutovanja i selekcije bila od suštinskog značaja, kako bi se imala odgovarajuća odeljenska grupa: adekvatan broj učesnika (ni previše, ni premalo), dobar nivo motivacije i interesovanja (dobro podudaranje između sadržaja i grupe), odgovarajuća ravnoteža između homogenosti i heterogenosti grupe. Na ove nivoe može uticati niz faktora kao što su karakteristike ciljne grupe, broj i profil trenera i specifični sadržaji sa kojima se morate baviti.

Uopšteno govoreći, utvrđeno je da je sa specifičnom ciljnom grupom i samo jednim nastavnikom u učionici, zaista korisno imati odeljenje koje nije preveliko (oko 8 učesnika) i što je moguće homogenije (ista vrsta invaliditeta). U suprotnom slučaju, možda će biti teško posvetiti odgovarajuću pažnju svim učesnicima.

U **Srbiji**, EDUFONS je došao do ciljne grupe kroz napore u zajednici, kao što su upućivanje od usta do usta, centri lokalnih zajednica, seoske organizacije i ženske grupe. Pored toga, reklamirali su program putem flajera i društvenih medija kako bi osigurali da je obuka dostupna svima. Od ključne je važnosti da se saopšti prednost programa i kako će on pomoći učesnicima da steknu nove veštine kako bi povećali svoju zapošljivost i poboljšali svoj svakodnevni život. Prilikom regrutovanja učesnika treba uzeti u obzir ravnotežu uzrasta, veština i nivoa iskustva, uključujući prethodno znanje i iskustvo sa tehnologijom, jer neki od njih verovatno imaju ograničenu izloženost digitalnoj tehnologiji. Za optimalne uslove i uspešne rezultate, obuka treba da ima malu veličinu grupe, omogućavajući podršku svakom učesniku i individualnu pažnju.

Tokom sprovedenih obuka uočeno je da je za polaznike korisno posedovanje osnovne računarske pismenosti, kao što su poznavanje osnovnih računarskih operacija i navigacije. Ovo je omogućilo da se obuka fokusira na izgradnju naprednijih veština i aplikacija. U pogledu postizanja grupne ravnoteže, ustanovili smo da je potrebno uzeti u obzir uzrast i prethodno iskustvo učesnika. Pokazalo se korisnim formirati mešovitu grupu učesnika približno istog uzrasta i onih sa različitim nivoima prethodnog digitalnog znanja i iskustva sa tehnologijom. Ovo je omogućilo raznovrsnu grupu u kojoj su iskusniji učesnici mogli da pomognu onima koji su manje tehnički upućeni i obezbedilo je okruženje za učenje koje pruža podršku sa mogućnošću da uče jedni od drugih i da efikasno rade zajedno.

EDUFONS je takođe utvrdio da je za njihove treninge optimalan broj učesnika 5 osoba. Ovo je omogućilo upravljivu veličinu grupe uz negovanje osećaja zajedništva i saradnje među učesnicima, pri čemu su mogli da dobiju individualnu pažnju i podršku trenera.

U **Sloveniji** je kontakt sa Ozarinom zajednicom obavljen u vidu prezentacije, uvodne radionice za predstavljanje ciljeva i koristi, kao i prilagođavanja vremenskog okvira implementacije pilota kako bi se postigao konsenzus za puno učešće sa ciljem održavanja motivacije tokom celog procesa. Postojala je mala razlika između broja učesnika između prvog i drugog pilota. U drugom pilotu je bilo uključeno više učesnika jer je više vremena uloženo u pripremnu fazu sa mogućnošću fleksibilnog učešća na radionicama jer su svi moduli korišćeni na način koji je omogućio raznovrsne vežbe na svakom sastanku/sesiji, što je odlično sa stanovišta fleksibilnosti procesa implementacije i stvarnih potreba naših učesnika. U obe pilot obuke, dva mentora su bila dostupna i prisutna tokom procesa.

FETICO (Španija) je izvršio različite aktivnosti diseminacije kako bi predstavio kurs zainteresovanim stranama i privukao interesovanje potencijalnih učesnika, koristeći specifične materijale za diseminaciju. Potom su kontaktirali mlade odrasle nezaposlene ljude, te su mejlom poslali informacije o programu obuke regionalnim biroima za zapošljavanje, omladinskim udruženjima i organizacijama koje se bave radnom integracijom ove grupe kako bi uključili ove subjekte u proces zapošljavanja. Tražili su homogenu grupu koja integriše osobe koje odgovaraju profilu ciljne grupe (koja se razlikovala između Pilota 1 i Pilota 2).

3.2. Planiranje modula obuke

3.2.1. Smernice za planiranje modula obuke

1. Planiranje i sprovođenje analize vaših potreba
2. Zajedničko osmišljavanje programa obuke
3. Prilagođavanje programa obuke specifičnom kontekstu, cilju i potrebama

Program obuke mora biti i potpun (tj. uključujući opštu listu veština i kompetencija koje će omogućiti učesnicima da se bolje nose sa tržištem rada) i orijentisan na zemlju/organizaciju (tj. dovoljno fleksibilan i otvoren da omogući organizacijama i ljudima da se fokusiraju na specifične veštine, kao što su umetnost i kreativnost, komunikacija, IKT, itd.

3.2.2. Analiza potreba

Već imamo osnovne koordinate o našem cilju: kreiramo stazu obuke koja omogućava nezaposlenim ljudima da steknu meke i tvrde veštine (digitalne veštine) za ulazak ili ponovni ulazak na tržište rada.

Ipak, potrebno je prilagoditi program obuke na osnovu detaljnijih informacija. Da bi se to uradilo, neophodno je identifikovati konkretan kontekst i ciljnu grupu i shodno tome izvršiti detaljnu analizu potreba. U nastavku možete pronaći neke savete.

O nacionalnom i lokalnom kontekstu:

- Koji su poslovi dostupni? U kom polju?
- Koje digitalne veštine zahtevaju ovi poslovi?
- Koje meke veštine zahtevaju ovi poslovi?

O ciljnoj grupi:

- Kojim poslovima potencijalno mogu pristupiti?
- Koje veštine su im potrebne da bi dobili ove poslove?
- Da li imaju specifične fizičke potrebe?
- Da li imaju specifične potrebe u odnosima?
- Da li imaju specifične potrebe vezane za lični pristup ili izvođenje programa?

Na osnovu konteksta, ciljne grupe i povezane analize potreba, važno je pravilno prilagoditi program obuke kako bi se osigurala maksimalna efikasnost.

3.2.3. Sadržaj modula

Modul 1 – Stručne veštine i digitalni alati

Ovo je osnovni modul programa obuke. Bavi se digitalnim usavršavanjem i mogućnostima u okviru korišćenja društvenih medija i platformi za učenje, a takođe uključuje svest o mogućnostima društvenih medija za lični brend, kreativno korišćenje ličnih „digitalnih“ profila za javno predstavljanje, mogućnosti i pretnje u okviru korišćenja društveni mediji.

Modul 2 – Osnaživanje

Trebalo bi da uključite aktivnosti osnaživanja zasnovane na elementima rada sa zajednicama, elementima pripovedanja, facilitaciji i osnaživanja odražavajući lične snage i kapacitete za aktivan život, izgradnju kapaciteta na ličnom angažovanju i uključivanju u društvo, i predstavljanje sebe.

Modul 3 – Pravo na rad: prava i obaveze radnika i poslodavaca

Ovaj modul treba da sadrži informacije o međunarodnom, nacionalnom i lokalnom zakonodavstvu o tržištu rada, kao i o pravima i obavezama radnika.

3.2.4. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati

Program je imao koristi od stručnosti projektnih partnera kako u fazi izrade tako i u fazi implementacije, zbog činjenice da svi oni imaju specifičnu stručnost i iskustvo u radu sa ljudima koji pripadaju različitim vrstama ugroženih grupa.

Nastavni plan i program obuke su izradili projektni partneri kroz metodologiju zajedničkog dizajna koja je uključivala:

- podelu zadataka (svaki modul je kreirao drugi partner)
- onlajn sesije zajedničkog dizajna
- sesije ko-dizajna u prisustvu (međunarodni sastanci)

Ova početna verzija nastavnog plana i programa dodatno je proširena i prilagođena na lokalnom nivou od strane svakog partnera, uzimajući u obzir specifičnosti ekonomskog, društvenog i kulturnog konteksta, ali i ciljne grupe kojoj se obraća.

U nastavku možete pronaći opis nekih od projektnih iskustava, koji mogu dati ideje za dalji razvoj i implementaciju.

U **Italiji**, posebnost implementacije pilota leži u neophodnosti prilagođavanja i sadržaja i pristupa specifičnostima ciljne grupe ali i samih učesnika, na osnovu njihovih individualnih potreba, interesovanja i sklonosti.

Pilot 1 je bio posvećen prilično homogenoj grupi ljudi. Treneri su krojili put obuke prema opštim i zajedničkim potrebama, fokusirajući se na individualne specifičnosti samo kada je to potrebno. Sa sličnom grupom bilo je moguće ugostiti 6 ljudi.

U Pilotu 2 organizacija je prihvatila učesnike koji su zahtevali više pažnje i imali su različite potrebe i pristupe, pa je bilo neophodno:

- da se napravi manja grupa, kako bi se posvetila odgovarajuća pažnja svakom od učesnika, uključujući lično mentorstvo i različite puteve
- da pažljivo biraju sadržaje, kako bi se bavili sa manje tema, ali sa više efektivnosti i uspeha

EDUFONS (**Srbija**) je prilagodio obuku lokalnom kontekstu i ciljnoj grupi na osnovu detaljne procene potreba kako bi razumeo specifične izazove i jedinstvene zahteve ciljne grupe, fokusirajući se na ključne teme i veštine, prilagođavajući metode i materijale obuke lokalnom jeziku i kulturi, i uključivanje relevantnih primera iz lokalnog konteksta. Ovo je pomoglo da se prilagodi program obuke, otklone sve jezičke ili kulturne barijere i promovise veće angažovanje i učešće ciljne grupe.

Uključivali su više metoda neformalnog učenja, kao što su igranje uloga, grupne diskusije, vršnjačko učenje, mentorstvo i praktične vežbe, kako bi se učenje učinilo zanimljivijim i interaktivnijim, poboljšalo razumevanje i ojačale veštine i znanja stečena kroz obuku.

Što se tiče metoda učenja, EDUFONS naglašava podsticanje više grupnih diskusija i sesija za razmišljanje kako bi se olakšalo vršnjačko učenje, deljenje znanja i razmena iskustava i izazova korišćenja digitalnih alata/tehnologija i podsticanje učesnika da rade zajedno na pronalaženju rešenja. Vršnjačkim mentorstvom, uparujući učesnike sa iskusnijim digitalnim korisnicima koji su služili kao mentori i pružali dodatnu podršku i smernice van sesija obuke, podstakli su kooperativno učenje kao vredan mehanizam. Uključujući ove metode neformalnog učenja, stvorili su dinamičniji i zanimljiviji trening koji zadovoljava specifične potrebe i stilove učenja naše ciljne grupe.

Takođe su prilagodili trajanje obuke i raspored, s obzirom na svakodnevne obaveze žena iz ruralnih područja i njihovu zauzetost svakodnevnim kućnim poslovima. Zato su smatrali da je potrebno da smanje broj časova treninga dnevno, prilagode raspored da odgovara potrebama polaznika i rasporede treninge na kraći period. Takođe su obezbedili fleksibilan raspored za one koji su morali da prave pauze ili nadoknade propuštene sesije. Ovo prilagođavanje je pomoglo da se osigura da učesnici ne budu preopterećeni i da drže korak sa tempom obuke i omogućilo je učesnicima da redovno prisustvuju treninzima i postižu bolje rezultate.

Proširujući i prilagođavajući početnu verziju nastavnog plana i programa obuke lokalnom kontekstu i inkorporirajući više metoda neformalnog učenja, implementirali su efikasan i održiv program obuke koji zadovoljava specifične potrebe i izazove ciljne grupe, doprinosi njihovom društvenom i ekonomskom razvoju, integraciji i pomaže u izgradnji samopouzdanja i poboljšanju zadržavanja novih veština.

I u **Sloveniji** je obuka prilagođena. U okviru 1. pilota, budući da je grupa bila manja, OZARA tim je mogao da prati početnu ideju i strukturu pilota, kombinujući module i trenerske krugove. Sadržajno, postepeno su gradili znanje u okviru svakog modula, ali su i prilagođavali sadržaje u okviru trenerskih krugova (emocije, izražavanje emocija, traženje slučajeva i video snimaka na nacionalnom jeziku), uključivanjem video zapisa, u okviru kojeg se vodi dijalog/komunikacija proces je razvijen kao posebna serija pod nazivom „Priče o srcu“

kako bi se ojačao odgovor na anksioznost, baveći se sopstvenim osećanjima, čineći ga povezanim sa svojim sferama – u okviru ovog obima takođe je svakom učesniku ponuđena psihosocijalna podrška i povezivanje ideje o krugu – sa govoriti o izražavanju negativnih/pozitivnih emocija.

Sve u svemu, delove resursa u modulima treba prilagoditi kada se program sprovodi lokalno i pronalaze veze na nacionalnom jeziku gde god je to moguće. Ovo se posebno odnosi na Digitalni modul i Modul za zapošljavanje radi rada na nacionalnim jezicima.

Druga pilot implementacija je urađena u otvorenijoj formi, što znači da je svaki modul uključen u radionicu, postepeno nadograđujući znanje, iskustvo i složenost nastavnog materijala i znanja stečenog ranije. Ovaj format je omogućio Ozari da uključi više učesnika, uz pomoć vršnjačke podrške i usmene predaje o pozitivnim iskustvima koja su motivisala druge da se pridruže.

3.3. Isporuka modula za obuku

3.3.1. Smernice za isporuku modula obuke

PERSONNEL

Program možete implementirati sa operaterima iz organizacije, ali i uključiti spoljne stručnjake. Važno je da imaju i specifičnu kompetenciju u vezi sa temama modula i iskustvo u radu sa specifičnom ciljnom grupom, koja se menja za različite kontekste implementacije.

Modul 1 – Stručne veštine i digitalni alati

Važno je da trener ima solidnu tehničku pozadinu u digitalnom polju, uključujući kompetencije u korišćenju digitalnih alata za svakodnevnu kancelarijsku rutinu, ali i društvene medije, komunikaciju i lično brendiranje. Čak i kada govorimo o digitalnim veštinama, takođe je važno vladati mekim veštinama kao što su veštine komunikacije.

Modul 2 – Osnaživanje

Idealan profil je psiholog ili edukator/socijalni operater sa jakim stručnošću na terenu, po mogućnosti sa datom ciljnom grupom. Neophodno je da trener bude efikasan u kontaktu sa ciljnom grupom.

Modul 3 – Pravo na rad: prava i obaveze radnika i poslodavaca

Nastavnik treba da ima pravno ili ekonomsko iskustvo, po mogućnosti vezano za tržište rada, zapošljavanje i ugovore. Takođe je potrebno dubinsko poznavanje specifičnog radnog zakonodavstva koje se odnosi na ciljnu grupu.

METODOLOGIJA

Program treba da se zasniva na teorijskom učenju, ali i na studijama slučaja i uzorima. Treneri će učesnicima predstaviti relevantne i konkretne primere ljudi koji su uspeali da nađu odgovarajući posao.

Modul 1 – Stručne veštine i digitalni alati

Budući da je tehnički modul, važno je da se sprovodi praktičnim pristupom. Glavne teme modula su:

- Korišćenje društvenih medija i alata za komunikaciju/saradnju (kako bi se društvene mreže koristile na svestan način, posebno za traženje posla, i da bi se koristili stilovi komunikacije adekvatni radnom okruženju)
- Lični branding (efikasna komunikacija na kanalima društvenih medija, izgradnja ličnog brenda na mreži, zajedno sa samorefleksijom o ličnim snagama i veštinama, razumevanje pretnji pojavljivanja na mreži, stilovi komunikacije koji se koriste u različitim kontekstima i medijima)
- Video CV snimanje (naučite kako da se predstavite, svest o prednostima i nedostacima video CV-a, tehničke veštine)

Modul 2 – Osnaživanje

Glavne teme modula su: Inkluzivna okruženja, Perspektive i tačke gledišta, Rešavanje sukoba Struktura individualizovanog plana intervencije. Modul II je snažno povezan sa elementima ličnih, emocionalnih i fizičkih izazova. U okviru ovog modula, cilj aktivnosti je postavljen na način koji omogućava učenicima da uče, vežbaju i razmišljaju o unutrašnjim i eksternim elementima inkluzivnog okruženja, samoosnaživanju i razumevanju društvenog koncepta osnaživanja i upravljanja različitosti od strane 2 glavna pristupa:

- lični elementi samoosnaživanja / rad u grupnim postavkama i individualno planiranje
- koncept inkluzivnog okruženja i nacionalni pristupi upravljanju raznovrsnošću kako bi bolje razumeli i povezali se sa opštim društvenim okruženjem u svojoj zemlji

Modul 3 – Pravo na rad: prava i obaveze radnika i poslodavaca

Osnovni sadržaj modula predstavljaju prava i odgovornosti radnika i poslodavaca, tačnije:

- poteškoće i barijere koje onemogućavaju nekim grupama u nepovoljnom položaju da u potpunosti učestvuju u ekonomskom životu i kako ih prevazići
- osnovni zakoni koji postoje na nacionalnom nivou za regulisanje rada i radnih odnosa
- mere koje promovišu učešće ranjivih grupa u zapošljavanju
- prava i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca na radnom mestu
- modeli i strategije poslovnog upravljanja koji mogu podržati inkluzivna radna okruženja

Važno je da svaka različita ciljna grupa takođe dobije specifične informacije vezane za njihovo stanje. Na primer, budući da je projekat posvećen ženama, potrebno je posebno istaći prava žena.

TRAJANJE

Program obuke mora biti realizovan u ukupnom vremenskom periodu od najviše osam meseci. Idealan broj časova obuke je 20-30 sati. Obuke koje čine program obuke moraju trajati oko 4 sata.

MESTO I OPREMA

Zbog teme i praktičnog pristupa Modula 1, važno je da se održava u učionici ili prostoru opremljenom stolovima, stolicama, računarima/tabletima, vajfaj vezom. Moduli 2 i 3 trebaju samo dovoljno prostora, udobna sedišta i projektor da bi prikazali slajdove za lekcije.

3.3.2. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati

Pedagoški test (u daljem tekstu „Pilot”) VICTORUPESI nastavnog plana i programa sproveden je u Švedskoj, Sloveniji, Španiji, Italiji, Rumuniji i Srbiji od strane partnerskih organizacija koje pružaju socijalne i obrazovne usluge za osobe sa različitim vrstama ugroženosti.

Kompletan VICTORUPESI Pilot je implementiran dva puta: Pilot 1 i Pilot 2. Pilot 1 je bio kompletan test, dok je Pilot 2 bio kraći.

PERSONAL

Zbog visokog profesionalizma koji se traži za osmišljavanje, kreiranje i izvođenje programa izgradnje kapaciteta, partneri su delimično sami implementirali program, a delimično uključili spoljne stručnjake za izvođenje konkretnih obuka.

U **Italiji**, svi treneri su stručni u držanju lekcija specifičnoj ciljnoj grupi (žene sa autizmom).

Za Modul 1, trener je nastavnik digitalnih veština sa raznolikom pozadinom i holističkim pristupom. Ima iskustvo u različitim oblastima digitalnih veština, od više specifičnih za oblast, kao što su jezici kodiranja, do opštijih poput komunikacije i korišćenja društvenih medija. Takođe ima značajnu ekspertizu u održavanju kurseva za OSI i to je ključna tačka za što efikasnije prenošenje sadržaja Modula 1.

Za Modul 2, trener je psiholog specijalizovan za autizam. Ona već ima iskustvo u održavanju sesija osnaživanja OSI i zna kako da sasluša potrebe učesnika i kako da efikasno komunicira sa njima.

Za Modul 3, trener ima profesionalno iskustvo u pravnim pitanjima koja se odnose na OSI, posebno iz prava na studiranje i zapošljavanje OSI.

Kao što je EDUFONS dokazao, ključno je imati osoblje sa različitim pozadinama i stručnošću u različitim oblastima, uključujući digitalne veštine, emocionalnu podršku i pravna pitanja, i da im se pruži stalna podrška i obuka kako bi se osiguralo da imaju neophodne veštine i znanja za efikasno pružanje obuke ciljnoj grupi.

Treneri odabrani za pilote izabrani su zbog svoje stručnosti u efikasnom držanju lekcija specifičnoj ciljnoj grupi žena iz ruralnih područja.

Za Modul 1, trener je bio predavač sa digitalnim veštinama sa različitim iskustvom u različitim oblastima digitalnih veština i dubokim razumevanjem izazova i mogućnosti u vezi sa digitalnim tehnologijama za žene iz ruralnih oblasti, sposoban da isporuči sadržaj na način koji je istovremeno zanimljiv i dostupan učesnicima.

Za Modul 2, trener je bio instruktor sa iskustvom u radu sa ženama iz ruralnih područja, specijalizovan za pružanje sesija osnaživanja i sa znanjem da efikasno komunicira sa njima i razume njihove ili druge individualne potrebe. Trener je bio u stanju da prenese sadržaj na empatičan i inkluzivan način, osiguravajući da se svi učesnici osećaju prijatno i cenjeno tokom treninga.

Za Modul 3, trener je bio ekonomski stručnjak fokusiran na prava radnika i zakon o zapošljavanju, sposoban da pruži vredan uvid u pravni okvir koji se odnosi na zapošljavanje i obrazovanje žena u ruralnim područjima.

U **Sloveniji**, u oba pilot projekta, uključeno osoblje ima iskustvo u radu sa osobama sa invaliditetom u procesima mentorstva i rada. Uključeni profesionalni profili imaju iskustvo iz psihologije, socijalnog rada, pedagogije i mentorskih procesa.

METODOLOGIJA

U **Italiji**, Pilot 1 i Pilot 2 su prilagođeni i sadržajno i metodološki, zbog posebnih potreba ciljne grupe. Treba uzeti u obzir da žene sa autizmom ili invaliditetom imaju posebne individualne potrebe, na primer, potreban im je specifičan lični pristup, pažljiva komunikacija prilagođena pojedincu i manje opterećenje (i po broju časova i po broju pauza tokom lekcija).

U **Srbiji** su Pilot 1 i Pilot 2 prilagođeni sadržajno i metodološki, prateći specifične potrebe ciljne grupe žena iz ruralnih. Od ključne je važnosti razmotriti ograničen pristup digitalnoj tehnologiji u ruralnim područjima i mogući niži nivo digitalne pismenosti u ciljnoj grupi. Stoga nastavni plan i program obuke treba prilagoditi nivou digitalnih veština polaznika, a posebnu pažnju treba posvetiti personalnijem pristupu.

U **Sloveniji** je pilotski materijal prilagođen u oba pilota, ali koristeći sadržaj, vežbe i strukturu kako je prvobitno planirano. U okviru svakog modula, praktični primeri i vežbe uvek treba da odražavaju nacionalne društvene okolnosti. Ovo je takođe važno za digitalne veštine jer tržište rada i profesionalne situacije zahtevaju intenziviranje razumevanja nacionalnih procesa i realnosti ciljnih grupa. Više naglaska je stavljeno na proces orijentacije oko usluga koje su prešle na onlajn format i pomažu učesnicima da razumeju (u mnogim slučajevima) složene procedure za organizovanje svojih aktivnosti u digitalizovanoj eri i da smanje jaz između postojećih veština i platformi za ostvarivanje njihovih prava i procedura koje su/bili deo njihovog života

Feticov tim navodi da su potrebni sveobuhvatni i individualizovani pristupi podršci za efektivnu podršku starijim nezaposlenima. Primenili su pristup orijentisan prema ličnosti koji je uzeo u obzir individualne potrebe svakog učesnika (obrazovanje, znanja i veštine, prethodno profesionalno iskustvo, interesovanja, itd.) kako bi pripremili svakog učesnika za reintegraciju na tržište rada ili pristup za formalniji put obuke.

Takođe su uključili niz praktičnih vežbi koje odgovaraju na potrebe učesnika.

Da bi maksimizirao uticaj u svojoj zemlji, Feticov je prilagodio sadržaje obuke i prateće materijale: video zapise, praktične vežbe, dinamiku..., specifičnim potrebama pilot ciljne grupe, što zahteva fleksibilnost u primenjenoj metodologiji.

Među usvojenim izmenama implementirali su trenerske krugove tokom implementacije sadržaja obuke a ne nakon, što je bilo predviđeno kako bi se ojačalo iskustvo učenja i osigurala konzistentnost tema.

ISPORUKA

Ovo su glavna rešenja za implementaciju izabrana u **Italiji** kako bi se prilagodili specifičnoj ciljnoj grupi:

- poseban pristup u realizaciji programa obuke, koji se sastojao u snažnom preklapanju rada na mekim i tvrdim veštinama, kako bi se podstaklo učenje i zadovoljile specifične komunikacijske potrebe ciljne grupe
- skraćivanje kursa i po broju časova i po trajanju
- dodavanje više pauza tokom sesija

U **Srbiji**, pažljivo planiranje i organizacija omogućili su EDUFONS-u da učesnicima pruži potrebne veštine i znanja i odgovori na jedinstvene izazove sa kojima se suočavaju žene u ruralnim područjima. Imali su za cilj da stvore optimalne uslove i okruženje za učenje koji su pristupačni i efikasni za njihovu ciljnu grupu, pa su odabrali konkretna rešenja za implementaciju i prilagođavanje njihovim potrebama:

- fokusiranje na personalizovani pristup, sa jakim naglaskom na izgradnji i mekih i tvrdih veština
- stvaranje bezbednog okruženja za učenje koje pruža podršku gde učesnici mogu da dele svoja iskustva i da uče jedni od drugih
- obezbeđivanje da su svi predstavljeni materijali jasno i koncizno skrojeni tako da olakšaju učenje i zadovolje potrebe ciljne grupe
- korišćenje različitih nastavnih metoda, uključujući grupne diskusije, interaktivne vežbe, grupni rad, vršnjačko učenje i praktične aktivnosti, kako bi se osiguralo da su učesnici aktivno angažovani i sposobni da apsorbuju materijal na način koji odgovara njihovim stilovima učenja
- skraćivanje broja sati i ukupnog trajanja kako bi se prilagodili prenatrpanom rasporedu i svakodnevnim kućnim poslovima žena iz ruralnih područja
- dodavanje češćih pauza kako bi se osiguralo da učesnici mogu efikasno obraditi informacije, odmoriti se, napuniti energijom i izbeći umor

U **Sloveniji**, Ozarine nastavne metode su uključivale grupne diskusije, interaktivne vežbe, grupni rad, vršnjačko učenje i praktične aktivnosti, a koristili su i promenu lokacije napolje kad god je to moguće kako bi se u ceo proces uključile aktivne i svesne pauze.

3.4. Praćenje, procena i evaluacija

3.4.1. Smernice za praćenje, procenu i evaluaciju

Treba verifikovati implementaciju programa obuke i njegovu efikasnost i uticaj na učesnike. Shodno tome, potrebno je sprovesti i praćenje implementacije i procenu i evaluaciju kvantitativnih i kvalitativnih rezultata.

Za praćenje realizacije sesija, možete se osloniti na listu prisutnih učesnika i na stalne povratne informacije od svog nastavnika.

Da biste procenili rezultate obuke, potrebno je da prikupite povratne informacije i od učesnika i od trenera putem upitnika i intervjua sa trenerima. Konačno, pravilno proceniti program biće moguće analizom rezultata.

Neki primeri predloženih kvantitativnih indikatora koje treba uzeti u obzir su:

- Broj uključenih trenera
- Broj učesnika u procesu selekcije
- Broj polaznika programa obuke i uspešnog završetka
- Broj realizovanih sati obuke
- Broj isporučenih lekcija
- Društveni i komunikacijski kvantitativni pokazatelji kao što je broj ljudi koji su dosegnuti, računajući sve preglede ili lajkove svih objava na društvenim mrežama

Mnogo je izazovnije i još važnije istražiti kvalitativne indikatore. Neki primeri su sledeći:

- Koliko se treneri i učesnici osećaju uključenim u trening
- Koliko polaznici smatraju da je obuka korisna
- Nivo prilagođavanja potrebama učesnika
- Originalnost programa obuke
- Nivo efektivnosti u podršci učesnicima na njihovom putu ka zapošljavanju i socijalnoj integraciji

Pogledajte odeljak broj 6 za detaljnije informacije – **Aneksi** gde možete pronaći neke korisne alate za obavljanje ovih zadataka. Možete ih odštampati i koristiti ili prilagoditi svojim specifičnim ciljevima ili potrebama.

3.4.2. Primena međunarodnog pilotskog iskustva i rezultati

Celokupan VICTORUPESI projekat je praćen od početka. Svaki partner je prikupio potpise na listi prisutnih i učesnicima dostavio potvrdu o prisustvu koju je potpisao njihov zakonski zastupnik.

Na početku, tokom implementacije i na kraju kursa obuke, uz podršku stručnjaka za evaluaciju iz partnera na projektu, obuka je evaluirana putem upitnika i intervjua sa učesnicima i trenerima.

Evaluacija obuke koristila je mešoviti pristup kvantitativnih i kvalitativnih metoda.

Sprovedene su ankete pre i posle obuke kako bi se prikupili podaci o znanju i veštinama učesnika u vezi sa temom i poverenjem u primenu ovih veština u svom ličnom i profesionalnom životu. Individualni intervjui sa učesnicima pružili su dublji uvid u njihova iskustva u obuci, omogućavajući im da podele svoja razmišljanja

o tome šta je bilo najkorisnije i najrelevantnije i o oblastima za koje smatraju da se mogu poboljšati. Sesije povratnih informacija i razmišljanja su takođe održane tokom programa kako bi se izvršila prilagođavanja u realnom vremenu na osnovu potreba učesnika.

Ova kombinacija metoda je pružila sveobuhvatan pogled na efikasnost obuke, omogućavajući kontinuirano napredovanje u narednim iteracijama, i pomogla je u merenju ukupnog uspeha programa i identifikovanju oblasti za poboljšanje.

Glavne karakteristike prilagođavanja procesa evaluacije kako bi se poboljšao, pojednostavio i učinio manje dugotrajnim i razumljivim za učesnike:

- pojednostavljena procedura: preciznije zaokruživanje celina i preduzimanje manje koraka za popunjavanje evaluacionih listova
- logično grupisanje kategorija veština i znanja / kategorija veština i atributa
- korišćenje deskriptivne skale od 5 nivoa, ispod je skraćeni oblik:
 - (1) Loše: Osnovna svest – osnovno znanje
 - (2) Slab: početnik – ograničeno iskustvo
 - (3) Dobar (srednji): napredni početnik – praktična primena
 - (4) Veoma dobar: Napredan – kompetentan u praksi
 - (5) Odličan: Stručnjak – siguran u praksi

Samoprocena veština pre programa: na početku, pre obuke, učesnici su popunili upitnik kako bi procenili svoje osnovno znanje i veštine u vezi sa temom: učesnici su ocenili sopstvene veštine u brojnim oblastima povezanim sa programom na početku kursa. Ovo je takođe uključilo pitanja o njihovim očekivanjima od programa.

Evaluacije modula: tokom implementacije, nakon svakog modula, treneri su redovno prikupljali povratne informacije učesnika koristeći kratke evaluacione formulare dizajnirane da prikupe informacije o zadovoljstvu kvalitetom materijala za obuku, metodama podučavanja i ukupnoj efikasnosti obuke.

Procena veština posle programa: na kraju, nakon obuke učesnici su popunili upitnik u kome je od njih zatraženo da ponove samoprocenu veština urađenu na početku programa kako bi uporedili napredak postignut u svakoj oblasti. Ovo je imalo za cilj procenu poboljšanja njihovog znanja i veština, stepena zadovoljstva obukom, relevantnosti tema obuke za njihove potrebe i efikasnosti materijala i metoda obuke. Pored toga, intervjuisani su kako bi pružili detaljnije povratne informacije o svom iskustvu u obuci i identifikovali oblasti za poboljšanja.

Takođe treba istaći konačnu ukupnu evaluaciju.

Treneri su takođe ocenjeni korišćenjem sličnog pristupa. Njihov učinak je evaluiran procenom njihove reakcije na potrebe učesnika, sposobnosti da efikasno isporuče materijale za obuku i sveukupnog doprinosa uspehu obuke.

Podaci prikupljeni iz upitnika i intervjuja analizirani su da bi se identifikovale oblasti snage i slabosti i da bi se razvile preporuke za buduće inicijative za obuku. Proces evaluacije je pomogao da se osigura da obuka efikasno ispunjava potrebe ciljne grupe i da treneri sprovedu obuku na najprikladniji i efikasniji mogući način.

Druga opcija evaluacije može uključivati:

- Samoprocena veština pre programa: učesnici su diskutovali o elementima predviđene tabele sa ciljem da zajedno sa mentorima provere kako se obuka iz projekta može kombinovati sa različitim modulima (npr. Gmail/Gugl disk u vezi sa svakodnevnom logičkom upotrebom i unapređenje takvih alata za stvarne lične potrebe i koristi). Ovo je posebno pomoglo da se proverí priroda najpogodnijeg načina implementacije i prilagođavanja procesa pilotiranja.
- Finalna opšta evaluacija kroz grupni proces.

Za **Sloveniju**, u okviru prvog pilota, šema evaluacije se sastojala od 2 puta obavljene evaluacije (pre i posle trenerskih krugova). Forma sa uključene 32 veštine nije bila sasvim optimalna za naše učesnike i u vezi sa činjenicom da 32 veštine navedene u evaluaciji ne moraju nužno da prate strukturu i materijal predviđen za sva 3 kruga – možda bi to imalo smisla (na osnovu potreba svake organizacije) da interno prilagodi ovaj obrazac za evaluaciju i uskladi ga sa praktičnošću procesa koji se obavlja u krugovima. Uzeli smo u obzir mišljenja naših učesnika, da koristimo ovaj obrazac i ubuduće vršimo evaluaciju u smislu postavljanja pitanja kao što su: Molimo izaberite najmanje 5 veština sa liste ispod, za koje ocenjujete da ste unapredili ili uspli da ovladate tokom celog procesa pilotiranja.

4. Zaključci i preporuke

4.1. Glavne činjenice, tačke ili ideje koju treba zapamtiti

- (1) Odeljensku grupu treba formirati sa odgovarajućim brojem učesnika (ni previše, ni premalo); broj može varirati na osnovu različitih faktora, kao što su sama ciljna grupa, nivo obuke, glavni sadržaji, broj i/ili profil trenera
- (2) Odeljensku grupu treba da karakteriše adekvatan nivo/odnos homogenosti – heterogenosti; ova proporcija može varirati na osnovu različitih faktora, kao što su sama ciljna grupa, nivo obuke, broj i/ili profil trenera

4.2. Prilagoditi obuku i maksimizirati uticaj

Pre svega, morate znati svoju ciljnu grupu:

- Koje su njihove glavne potrebe u pogledu tvrdih veština?
- Koje su njihove glavne potrebe u pogledu mekih veština?
- Koje su njihove glavne poteškoće u pogledu tvrdih veština?
- Koje su njihove glavne poteškoće u pogledu mekih veština?

Potrebno je da poznajete svoje učesnike, jer obuka mora biti prilagođena ne samo specifičnostima grupe već i individualnim specifičnostima. Shodno tome, evaluacioni paket takođe treba da se prilagodi.

Na primer, po mišljenju tima Biblioteke Panait Istrati (Rumunija), važno je istaći tri vrste veština korisnih za ljude koji pokušavaju da uđu na tržište rada:

1. Specifične veštine, za učenje posla, kroz programe obuke ili stručne prekvalifikacije, u zavisnosti od toga šta se traži na tržištu rada, recimo zanati nestaju (npr. u Rumuniji se danas više ne popravljaju cipele ili satovi, a zanatski zanati su na ivici izumiranja), dok se pojavljuju drugi, specijalizovaniji.
2. Digitalne veštine, danas je važno znati da se koristi računar, uključujući i za kontinuirano stručno usavršavanje. Na internetu možete pronaći desetine tutorijala za bilo koji posao.
3. Veštine pristupa željenim poslovima: traženje posla, kako napisati biografiju ili pismo namera, kako se predstaviti na intervjuu.

4.3. Preporuke

- (3) Uvek imajte na umu: koji je vaš opšti cilj, ko su korisnici i koje su njihove specifične potrebe, koji je kontekst i šta je korisnicima potrebno da bi napredovali u njemu.
- (4) Počnite rano sa regrutovanjem i pažljivim odabirom učesnika, kako biste stvorili najprikladniji spoj između publike i sadržaja i idealne uslove za efikasnu obuku
- (5) Stvorite veze između tvrdih veština (digitalne veštine) i mekih veština (samosvest, veštine komunikacije...)

U **Italiji** je primećeno da:

- s vremena na vreme dodeljivanje domaćeg zadatka učesnicima može biti dobar način da ih održite aktivnim i da razmišljaju van sesija obuke, posebno ako se sesije obuke održavaju samo nekoliko puta nedeljno
- ako je socijalna interakcija teška za ciljnu grupu (npr. osobe sa spektrom autizma, kao što je bilo za italijanski pilota), moglo bi biti korisno uključiti ih u aktivnosti i zadatke u paru i malim grupama
- je veoma važno imati dovoljno vremena za razmišljanje i grupnu diskusiju
- je korisno posvetiti dovoljno prostora za istraživanje teme samopoštovanja (za naše učesnike ovo je bilo ključno)

Iz pilota realizovanih u **Rumuniji**, pokazalo se da su ovakve inicijative veoma korisne za osobe na odsluženju kazne jer im pomažu da se lakše integrišu nakon puštanja na slobodu.

Nadalje, postoji potreba da se ovakve aktivnosti sprovede na nivou cele zemlje kako bi rezultati bili efektivniji i poprimili formu formalnog obrazovanja. Ovo su trenutno samo različite inicijative, bez jedinstvenog nacionalnog programa, bez sličnih pristupa. Pored toga, ovo su jednokratne inicijative, koje se uglavnom sprovede u kratkom vremenskom periodu. Projekat VICTORUPESI može biti polazna osnova za implementaciju programa na nacionalnom nivou, u okviru profesionalne kvalifikacije.

U **Španiji**, FETICO je potvrdio da je homogenost grupe pomogla u razvoju programa zbog sličnog nivoa kompetencija u obrađenim temama. Broj polaznika i homogenost u profilu učesnika (starost, pol, stepen obrazovanja i kvalifikacije, profesionalni profili i prethodno iskustvo) je bio pogodan za organizovanje pilot kursa, odlučivanje o temama svake obuke i načinu obrada ovih tema sa učesnicima, nivo složenosti i odluka o dinamiци i praktičnim vežbama.

Još jedan ključni element bilo je okruženje poštovanja i samopouzdanja stvoreno u učionici. FETICO zaključuje da je uključenost i motivacija učesnika doprinela stvaranju participativnog i saradničkog okruženja veoma pozitivnog za angažovanje učesnika i postizanje ishoda učenja. Radili su na poboljšanju zapošljivosti učesnika pokušavajući da ih osnaže za proaktivniji i svesniji stav da se vrata na tržište rada. Učesnicima su obezbedili resurse i alate za samorefleksiju i samoevaluaciju njihovih mekih veština u smislu prednosti koje imaju i slabosti sa kojima se moraju suočiti da bi unapredili svoje veštine.

Prema španskom iskustvu, pozitivni rezultati koji pokazuju efikasnost kursa zavise od sledećih aspekata:

- nivo homogenosti pilot grupe u pogledu ličnih i profesionalnih profila učesnika sa zajedničkim potrebama obuke i podrške (ova homogenost je postignuta u konfiguraciji male ciljne grupe, što je olakšalo komunikaciju i međusobnu vezu između učesnika i između njih i trenera/fasilitatora)
- fleksibilnost procesa učenja obezbeđuje prilagodljivost specifičnim potrebama ciljne grupe sa kojom se radi

Neke važne preporuke FETICO-a za naredna izdanja pilot kursa su:

- Pokušaj da se pojednostave procesi evaluacije dinamičnijim i efikasnijim metodama od popunjavanja velikog broja upitnika u različitim trenucima procesa obuke
- Manji naglasak na video biografijama (CV): učesnici nisu bili voljni da učestvuju u personalizovanom snimanju video CV-ja
- Veći naglasak staviti na LinkedIn platformu kao društvenoj mreži za traženje posla: učesnici kursa su pokazali veliko interesovanje za korišćenje LinkedIn-a kao načina za aktivno traženje zaposlenja, kao i želju da nauče kako da ga pravilno koriste kako bi iskoristite sve pogodnosti koje nudi
- Drugi aspekt koji treba razmotriti je način na koji se sadržaj modula ne može zadržati statičnim, odnosno potrebno ga je prilagoditi promenama i evoluciji tržišta rada, posebno modul 1 jer su digitalne kompetencije koje se traže za zapošljavanje veoma promenljive



5. Dodatak

5.1. Ključni pojmovi

Stručnjaci: stručnjaci za mentalno zdravlje, omladinski radnici i edukatori kao i terapeuti, negovatelji i socijalni radnici koji će realizovati program sa ciljnom grupom iz partnerskih organizacija

Primarna ciljna grupa/Korisnici: ljudi koji prolaze obuku, osobe sa manje mogućnosti koji se suočavaju sa problemom socijalne isključenosti, uključujući osobe sa mentalnim i psihičkim smetnjama

Sesije: deo nastavnog plana i programa; jedna sesija ili jedinica obuke sadrži nekoliko vežbi koje su stručnjaci razvili na osnovu scenarija slučaja u cilju primene metodologije koja će se koristiti za postizanje cilja projekta

6. Aneksi

U ovom odeljku možete pronaći korisne alate za sprovođenje aktivnosti praćenja, procene i evaluacije.

Aneks I – Evaluacija pre programa obuke

Učesnici treba da popune evaluacioni upitnik pre početka obuke, a ima za cilj da ispita očekivanja i veštine učesnika pre početka putovanja učenja. Biće zanimljivo uporediti ovaj upitnik sa *konačnom (ukupnom) evaluacijom i evaluacijom veština posle programa* koje će biti obavljene na kraju obuke.

Aneks II – Individualna evaluacija jedinice

Učesnici treba da popune evaluacioni upitnik na kraju svake jedinice, što ima za cilj razumevanje mišljenja učesnika o različitim aspektima obuke.

Aneks III – Evaluacija trenerskih krugova

Ovaj prilog uključuje različite listove evaluacije. Slede dokumenti i upitnici korisni za sprovođenje i praćenje trenerskih krugova: Individualna evaluacija na početku i jedna na kraju putovanja učenja; Ugovor o programu trenerskih krugova; Evaluacioni upitnik (jedan za svaku sesiju trenerskog kruga); tracker veština (koji se popunjava na kraju putanje trenerskih krugova).

Aneks IV – Konačna sveukupna evaluacija

Na kraju puta obuke potrebno je prikupiti lične povratne informacije učesnika o različitim aspektima programa obuke. Korisno je uporediti ove rezultate sa očekivanjima i osnovnom situacijom dobijenom iz Aneksa I.

Aneks V – Evaluacija veština nakon završetka programa

Ovo je konačna samoevaluacija učesnika o njihovim veštinama.

Korisno je uporediti ove rezultate sa Aneksom I i proveriti koliko je program uticao na veštine ili samopercepciju učesnika.

Intervju sa trenerima

Još jedan fleksibilan instrument je intervju sa trenerima, kako bi se stekli neki uvidi i ideje za prilagođavanje i unapređenje programa obuke.



Aneks I – Evaluacija pre programa

IME (OPCIONO): _____

DATUM: _____

Dobrodošli u VICTORUPESI program obuke. Tokom narednog perioda radićemo zajedno na razvoju veština društvenih medija i želeli bismo da počnemo tako što ćemo saznati nešto više o vašim očekivanjima i trenutnim veštinama.

1/ Kako ste čuli za Victorupesi program obuke?

	Društveni mediji
	Usmeno
	Radio, novine itd. (navedite ispod)
	Direktan pristup
	Ostalo (navedite ispod)

Navedite:

2/ Kakva su vaša očekivanja od programa, šta biste želeli da dobijete učešćem?

	Želim da steknem nove veštine društvenih medija
	Želim da se više angažujem u svojoj lokalnoj zajednici
	Tražim posao
	Ostalo (navedite ispod)
	Želim da steknem nove veštine društvenih medija

Navedite:

3) Molimo procenite svoje trenutne veštine. (1 = loše; 5 = odlično)

Veštine i znanja		Molimo označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Identit na mreži (onlajn identitet)					
2	Vikipedija (Wikipedia)					
3	Tviter (Twitter)					
4	Brendiranje sebe (vlastiti brend na mreži)					
5	Onlajn umrežavanje					
6	Digitalni otisak (Digital Footprint)					
7	Fejsbuk (Facebook)					
8	Digitalna prava i odgovornosti					
9	Podešavanje privatnosti					
10	Alati za objavljivanje na mreži (kao što je canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Gugl disk (Google Drive)					
13	Jyryj6 (YouTube)					
14	Skajp (Skype)					
15	Instagram					
16	Gugl dokumenti (Google Documents)					
17	Traženje profesionalne mogućnosti na mreži					
18	Dudl anketa (Doodle Poll)					



Aneks II – Individualna evaluacija jedinice

IME (OPCIONO): _____ DATUM: _____

Kakva su bila vaša očekivanja od ovog modula i da li su ona ispunjena?

Koje su 3 najkorisnije stvari koje ste naučili na ovoj sesiji?

1/

2/

3/

Na skali od 1-5 (1 je loš, a 5 odličan), kako ocenjujete obrađeni modul u smislu:

	1	2	3	4	5
Trener/i					
Sadržaj nastavne jedinice/modula					
Dati praćenje materijala					
Mesto održavanja					

Da li biste nešto promenili?

Neki drugi komentari?



Aneks III – Evaluacija trenerskih krugova

ANEKS III - A - KRUGOVI INDIVIDUALNA EVALUACIJA (POČETAK PUTOVANJA)

IME (OPCIONO): _____ DATUM: _____

1) Molimo vas da procenite sebe u ovom trenutku. (1 = loše; 5 = odlično)

Veštine i atributi		Molimo označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Samomotivacija					
2	Veštine umrežavanja					
3	Efikasnost					
4	Veštine komunikacije					
5	Znanje kako motivisati druge					
6	Veštine pregovaranja					
7	Samopouzdanje					
8	Veštine samorefleksije					
9	Znati kako i gde dobiti potrebnu podršku					
10	Znanje o tome šta želim sledeće					
11	Osećaj postignuća na poslu					
12	Asertivnost					
13	Liderske veštine					
14	Veštine rešavanja problema					
15	Osetljivost prema drugima					
16	Entuzijazam					
17	Upravljanje stresom					
18	Veštine delegiranja					
19	Prezentacione veštine					
20	Smisao za humor					
21	Izgradnja novih odnosa					
22	Upravljanje vremenom					
23	Postavljanje ciljeva					
24	Obavljanje poslova					
25	Razumeti/shvatiti šta mi je važno					
26	Jasno znati šta želim da postignem					
27	Jasno znati koja su moja ograničenja					
28	Ravnoteža rad-život					



ANEKS III - B - KRUGOVI INDIVIDUALNA EVALUACIJA (KRAJ PUTOVANJA)

IME (OPCIONO): _____ DATUM: _____

1) Molimo vas da procenite sebe u ovom trenutku. (1 = loše; 5 = odlično)

Veštine i atributi		Molimo označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Samomotivacija					
2	Veštine umrežavanja					
3	Efikasnost					
4	Veštine komunikacije					
5	Znanje kako motivisati druge					
6	Veštine pregovaranja					
7	Samopouzdanje					
8	Veštine samorefleksije					
9	Znati kako i gde dobiti potrebnu podršku					
10	Znanje o tome šta želim sledeće					
11	Osećaj postignuća na poslu					
12	Asertivnost					
13	Liderske veštine					
14	Veštine rešavanja problema					
15	Osetljivost prema drugima					
16	Entuzijazam					
17	Upravljanje stresom					
18	Veštine delegiranja					
19	Prezentacione veštine					
20	Smisao za humor					
21	Izgradnja novih odnosa					
22	Upravljanje vremenom					
23	Postavljanje ciljeva					
24	Obavljanje poslova					
25	Razumeti/shvatiti šta mi je važno					
26	Jasno znati šta želim da postignem					
27	Jasno znati koja su moja ograničenja					
28	Ravnoteža rad-život					



ANEKS III - C - UGOVOR O PROGRAMU TRENERSKI KRUGOVI

(NAZIV ORGANIZACIJE)

Naše obaveze

Slažemo se da:

- Vas uključimo u trenerske krugove (pod uslovom da imamo odgovarajućeg i dostupnog moderatora za krug)
- pratimo svoje trenerske krugove i osiguramo da se sastanete najmanje 3 puta u periodu od 4 sastanka
- pružimo Vam podršku tokom učešća u programu trenerskih krugova

Vaše obaveze – *Pristajete da:*

- prisustvujete svim sastancima – krugovima (najmanje 3 sastanka; vođa kruga može dogovoriti više sastanaka)
- obavestite svog moderatora ako niste u mogućnosti da prisustvujete sastanku (najmanje 2 dana unapred)
- popunite svu neophodnu papirologiju i vratite nam:
 - a) Evaluacione formulare nakon svake sesije i
 - b) Vaše akcione planove
- aktivno učestvujete u krugovima

Poverljivost

Slažem se da neću otkriti poverljive informacije sa kojim mogu biti upoznat/a u trenerskim krugovima bilo kojoj spoljnoj strani, bez prethodnog pristanka moderatora i uključenih učesnika grupe.

Ostalo

Ime: _____

Potpis: _____

Datum: _____

DODATAK III - E - EVALUACIONI UPITNIK

BROJ TRENERSKOG KRUGA: _____

IME (OPCIONO): _____

DATUM: _____

1) Kakva su bila vaša očekivanja za današnju sesiju?

2) Da li je današnji dan ispunio ova očekivanja?

3) Koje su tri stvari koje ste naučili o svojim problemima danas?

1/

2/

3/

4) Šta je bilo najvrednije u vašoj grupnoj sesiji danas?

5) Da li postoji nešto što biste želeli da promenite u vezi sa sesijom?

6) Postoji li nešto što biste lično mogli da uradite kako biste sesije učinili efikasnijim i/ili produktivnijim?

7) Šta se danas ističe za vas u smislu kako funkcionišu trenerski krugovi?

8) Molimo vas da dodate sve dodatne komentare u prostor ispod, npr. sve što vam se posebno dopalo ili ako želite da pokrijete određenu temu u sledećoj sesiji.



DODATAK III - F - TRACKER VEŠTINA

IME (OPCIONO): _____

DATUM: _____

1) Molimo popunite tabelu nakon svake sesije sa primerima o tome kako ste razvili svoje veštine. Ne morate da popunite sve ćelije.

Meke i tvrde veštine		1. sesija	2. sesija	Sesija 3
1	Samostalna motivacija			
2	Efikasnost			
3	Komunikacione veštine			
4	Znanje kako motivisati druge			
5	Pregovaračke veštine			
6	Samopouzdanje			
7	Veštine samorefleksije			
8	Znati kako i gde dobiti podršku kada je to potrebno			
9	Znati šta želim sledeće			
10	Osećaj postignuća na poslu			
11	Asertivnost			
12	Liderske veštine			
13	Veštine rešavanja problema			
14	Osetljivost prema drugima			
15	Entuzijazam			
16	Upravljanje stresom			
17	Veštine delegiranja			
18	Smisao za humor			
19	Izgradnja novih odnosa			
20	Upravljanje vremenom			
21	Postavljanje ciljeva			
22	Obavljanje stvari			
23	Razumevanje šta mi je važno			
24	Jasno znati šta želim da postignem			
25	Jasno znati koja su moja ograničenja			
26	Rad-život balans			
27	Veštine određivanja prioriteta			
28	Pisanje CV-a/aplikacija			
29	Veštine umrežavanja			
30	Veštine intervjua			
31	Veštine prezentacije			



Aneks IV – Konačna/ukupna evaluacija – program obuke VICTORUPESI

IME (OPCIONO): _____ DATUM: _____

1) Molimo vas da na skali od 1 do 5 ocenite svoje slaganje sa sledećim izjavama (1 je loš, a 5 odličan)

	1	2	3	4	5
U celosti, program je ispunio moja početna očekivanja					
Program je pozitivno uticao na moj lični razvoj i rast					
Trajanje/ dužina programa obuke je bila odgovarajuća					
Trener me je aktivno uključio u proces učenja i osećala sam se angažovanom tokom sesija					
Pružena mi je odgovarajuća podrška između sesija kada je to bilo potrebno (npr. podrška u pristupu programu, informacije o sesijama, pomoć oko 'domaćih zadataka')					

2) Kako biste ocenili metodologiju korišćenu u programu? Molimo ocenite sledeće na skali od 1 (loše) do 5 (odlično):

	1	2	3	4	5
Korišćena metodologija je odgovarala mojim potrebama					
Metodologija mi je pomogla da razvijem sopstveno razmišljanje i pronađem nove ideje					
Metodologija je uključivala sve moje potrebe učenja					

3) Kako ocenjujete nivo težine programa? Molimo označite najprikladniju izjavu:

Program je bio previše lak i za mene sesije nisu bile izazovne	
Program je uglavnom bio usmeren na pravi nivo i za mene su samo neke sesije bile izazovne	
Program je bio potpuno usmeren na pravi nivo i za mene su sve sesije bile izazovne	
Program je bio pretežak i bilo je potrebno da se potrudim da razumem neke/sve sesije	

4) Da li biste program preporučili drugima? Da / Ne (zaokružiti)

Ako jeste, i znate nekoga ko bi mogao u budućnosti imati koristi od Victorupesi programa obuke, molimo preporučite i ovde možete ostaviti kontakt podatke:

5) Imate li još nekih komentara ili preporuka u vezi sa programom?

Šta mislite o svojim veštinama u pogledu društvenih medija nakon programa? Molimo označite najprikladniju izjavu:

više samopouzdanja	manje samopouzdanja	približno isto

Šta mislite o svojim veštinama zapošljivosti nakon programa? Molimo označite najprikladniju izjavu:

više samopouzdanja	manje samopouzdanja	približno isto

Ako je odgovor na gornja pitanja „manje samopouzdanja“ ili „približno isto“, objasnite zašto i šta možemo da uradimo da vaš odgovor bude pozitivniji?



Aneks V – Evaluacija veština nakon završetka programa

IME (OPCIONO): _____ DATUM: _____

1) Molimo procenite svoje trenutne veštine nakon završetka VICTORUPESI programa obuke

(1 = loše; 5 = odlično)

Veštine i znanja		Molimo označite polje				
		1	2	3	4	5
1	Identit na mreži (onlajn identitet)					
2	Vikipedija (Wikipedia)					
3	Tviter (Twitter)					
4	Brendiranje sebe (vlastiti brend na mreži)					
5	Onlajn umrežavanje					
6	Digitalni otisak (Digital Footprint)					
7	Fejsbuk (Facebook)					
8	Digitalna prava i odgovornosti					
9	Podešavanje privatnosti					
10	Alati za objavljivanje na mreži (kao što je canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Gugl disk (Google Drive)					
13	Ютјуб (YouTube)					
14	Skajp (Skype)					
15	Instagram					
16	Gugl dokumenti (Google Documents)					
17	Traženje profesionalne mogućnosti na mreži					
18	Dudl anketa (Doodle Poll)					