



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


VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

Digitala verktyg

VARFÖR OCH HUR MAN LEVERERAR ETT
UTBILDNINGSPROGRAM BASERAT PÅ ERFARENHETER
FRÅN VICTORUPESI

Vocational Innovation using Creative new
Technologies in Upskilling Pathways for Social
Integration

Yrkesinnovation med hjälp av kreativ ny teknik i
uppkvalificeringsvägar för social integration

Projektnummer:
2020-1-SE-KA202-078001

Redaktionell information:

Dessa digitala verktyg representerar den intellektuella produktionen av Erasmus + projektpartnerskap VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION och samordnades av *BES COOPERATIVA SOCIALE från Italien*.

BES COOPERATIVA SOCIALE var den ledande organisationen inom ramen för arbetet med denna intellektuella produktion med insatser från partnerskapskonsortiet:

- BES Cooperativa Sociale från Italien
- Edufons från Serbien
- Fetico från Spanien
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- "Panait Istrati" Brăila länsbibliotek från Rumänien.



Framställningen av denna publikation har finansierats med stöd från Europeiska kommissionen. Dess innehåll och material återspeglar endast författarnas åsikter och kommissionen kan inte hållas ansvarig för hur informationen används.



Sammanfattning

Introduktion till digitala verktyg	4
1. Digital kompetens för arbetsmarknaden	5
1.1. Fokus på: Hur man använder sociala medier för personlig branding	5
1.2. Fokusera på: Hur man gör	6
2. Allmän översikt	7
2.1. Syfte och mål	7
2.1.1. Mål för utbildningsprogrammet	7
2.1.2. Mål för verktyg	7
2.2. Innovationspotential	7
2.3. Inverkan	8
2.3.1. Kvalitativ påverkan	8
2.3.2. Kvantitativ påverkan	8
2.4. Gemensamt tillvägagångssätt, flexibilitet, överförbarhet	9
2.4.1. Begränsningar	9
2.5. Krav och förutsättningar	9
2.6. Roller och ansvarsområden	10
3. Riktlinjer för utbildning	11
3.1. Deltagarnas profil och rekrytering	11
3.1.1. Riktlinjer för rekrytering	11
3.1.2. Genomförande och resultat av internationella pilotprojekt	11
3.2. Planering av utbildningsmodulerna	12
3.2.1. Riktlinjer för planering av utbildningsmoduler	12
3.2.2. Behovsanalys	12
3.2.3. Moduler Innehåll	13
3.2.4. Internationell pilotverksamhet - genomförande och resultat	13
3.3. Leverans av utbildningsmodulerna	14
3.3.1. Riktlinjer för leverans av utbildningsmodulerna	14
3.3.2. Internationell pilotverksamhet - genomförande och resultat	15
3.4. Övervakning, bedömning och utvärdering	16
3.4.1. Riktlinjer för övervakning, bedömning och utvärdering	16
3.4.2. Genomförande och resultat av internationella pilotprojekt	17



4.	Slutsatser och rekommendationer	19
4.1.	De viktigaste slutsatserna	19
4.2.	Anpassa utbildningen och maximera effekten	19
4.3.	Rekommendationer	19
5.	Tillägg	20
5.1.	Nyckelbegrepp	20
6.	Bilagor	21
	Bilaga I - Utvärdering före programperiodens början	22
	Bilaga II - Utvärdering av enskilda enheter	23
	Bilaga III - Utvärdering av cirklar	24
	Bilaga IV - Slutlig övergripande utvärdering	30
	Bilaga V - Kompetensutvärdering efter programperiodens slut	32

Introduktion till digitala verktyg

Utbildningsprogrammet VICTORUPESI är ett innovativt utbildningsprogram i digitala färdigheter för arbetslösa och/eller utsatta personer.

Dessa digitala verktyg har utformats för att stödja organisationer som avser att genomföra denna typ av program, och för att anpassa det till olika mål, sammanhang och situationer. Verktygen innehåller utbildningsriktlinjer och konkreta exempel från projektets pilot.

Det första avsnittet, Digitala färdigheter för arbetsmarknaden, är avsett att ge en inblick i vilken roll digitala färdigheter har för arbetssökande personer. Särskilt fokus ligger på personligt varumärke genom sociala medier och användning av video-CV.

I avsnittet Allmän översikt över utbildningsprogrammet finns den information som behövs för att utforma ett effektivt program.

Det följs av avsnittet Utbildningsriktlinjer som innehåller instruktioner för genomförandet av varje fas i utbildningsprogrammet (rekrytering, planering, genomförande, uppföljning och utvärdering) och framför allt erfarenhetsbaserade exempel.

I kapitel fem, Slutsatser och rekommendationer, sammanfattas de viktigaste lärdomarna inför fortsatt genomförande av utbildningsprogrammet.

Till sist hittar vi bilagorna.

1. Digital kompetens för arbetsmarknaden

För att möta utmaningarna på arbetsmarknaden (digital omvandling, missmatchning) blir digital kompetens allt viktigare, inte bara för specifika uppgifter och roller, utan också generellt för vardagliga uppgifter i de flesta jobb. De är även viktiga för själva jobbsökandet eller för att delta i en anställningsintervju.

Några exempel på nödvändig digital kompetens är följande: användning av mail (t.ex. Gmail eller Outlook), användning av videokonferensverktyg (t.ex. Zoom, Skype, Google Meet eller Microsoft Teams), användning av samarbetsverktyg online (t.ex. Slack), dokumentdelning med verktyg som Dropbox, Google Drive och WeTransfer.

Dessa hårda färdigheter är nära kopplade till en rad mjuka färdigheter som kommunikation och social kompetens, självförtroende (när det gäller att kommunicera och hantera relationer inom ett team) och proaktivitet på arbetsplatsen. Faktum är att det är möjligt för en arbetstagare som besitter hårda färdigheter (t.ex. att kunna använda ett specifikt digitalt verktyg) att utveckla vissa mjuka färdigheter, och omvänt.

I utbildningsprogrammet VICTORUPESI ingår två sessioner med nära koppling mellan hårda färdigheter (digitalt) och mjuka färdigheter, gemensamt inriktade på jobbsökning. Den första är användningen av sociala medier för personlig branding. Den andra är skapandet av ett video-CV, vilket förutsätter god självkänedom och självförtroende.

1.1. Fokus på: Hur man använder sociala medier för personlig branding.

För att göra en bra jobbsökning via sociala nätverk, utöver andra jobbsökarportaler, behöver du vissa hårda färdigheter. Några av dessa är effektiv hantering av sociala nätverk och hantering av online-identitet. Men det är också viktigt att ha mjuka färdigheter som självreflektion och självmedvetenhet. På sociala medier efterfrågas även självpresentation.

Därför är denna session utformad för att deltagarna ska få ökad medvetenhet om sitt personliga varumärke genom att upptäcka sin digitala identitet samt de vanligaste jobbsökanalerna och verktygen.

Efter att ha genomfört en självreflektion är nästa steg att skapa och hantera en online-image, vilket i princip innebär att bygga upp sitt personliga varumärke. Detta i sin tur betyder förståelse för effektiv kommunikation på sociala kanaler, utveckling av en personlig kommunikationsstil och digital storytelling.

1.2. Fokus på: Hur man skapar video-CV:n

Video-CV är ett ganska nytt fenomen på arbetsmarknaden. Numera accepterar vissa företag både skriftliga CV:n och video-CV:n, men bara ett fåtal efterfrågar uttryckligen det senare.

Ett video-CV består av en kort video på cirka 90 sekunder där den arbetssökande får presentera sig själv på ett mer personligt sätt, jämfört med ett skriftligt CV. Den arbetssökande kan uttrycka sig friare och låta sociala färdigheter lysa igenom lättare. Följaktligen väcker det intresse och nyfikenhet. Det är direkt, det är effektivt och det drar till sig rekryterarnas uppmärksamhet.



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



Det innebär inte bara att presentera sitt CV eller sina erfarenheter, utan framför allt att kommunicera vem man är genom sin framtoning och sin röst. Det är ett effektivt sätt att kommunicera sin personlighet och snabbt visa rekryteraren att man är kreativ, självsäker och trygg att tala inför publik.

2. Allmän översikt

2.1. Syfte och mål

2.1.1. Mål för utbildningsprogrammet

Utbildningsprogrammet VICTORUPESI syftar till att ge deltagarna konkreta verktyg för att börja engagera sig i sitt lokalsamhälle genom en konstruktiv dialog för att främja deras färdigheter och kompetenser i dagens samhälle och på arbetsmarknaden.

Projektets fullständiga namn kan ge en bild av den metod som valts för att stärka deltagarnas egenmakt: Vocational Innovation using Creative new Technologies in Upskilling Pathways for Social Integration. Det betyder att vi fokuserar på digitala och mjuka färdigheter för att få tillgång till arbetsmarknaden och därmed integreras i samhället. Utbildningsprogrammets målgrupp är arbetslösa och/eller utsatta personer.

2.1.2. Verktygens mål

De digitala verktygen har dubbelt syfte: att fastställa metoder för att effektivt planera, leverera och övervaka utbildningsprogrammet VICTORUPESI i alla dess utvecklingsfaser, och att ge konkreta exempel från piloten, för att optimera effekten och undvika problem.

Verktygen innehåller instruktioner för varje fas i utbildningen och tips från pilotutbildningen.

2.2. Innovationspotential

Utbildningsprogrammet VICTORUPESI kombinerar olika metoder, som peer learning, och empowerment, både individuellt och i grupp. Dessutom möjliggör den omvända top-down-strategin aktivt deltagande, vilket gör förhållningssättet mer informellt. Dessa undervisningsstrategier kan främja utvecklingen av en positiv inställning till sig själv och en känsla av att tillhöra ett samhälle, samtidigt som man tar itu med stigmatiseringen av utsatta grupper.

En annan innovativ aspekt av projektet är den relevans som ges till personlig branding och självreklam på sociala nätverk. Nuförtiden får sociala nätverk en allt viktigare roll i mellanmänniska relationer, både ur privat och offentlig synvinkel samt i arbetslivet. Att veta hur man hanterar dem, att kunna profilera och marknadsföra sig själv är avgörande för att lyckas på arbetsmarknaden.

Kopplat till personlig branding och självreklam är skapandet av video-CV:n. De representerar det senaste inom jobsökning, men på grund av den höga professionalism som krävs är det fortfarande ovanligt. I detta projekt får deltagarna skapa denna typ av visitkort som de kan använda både på sociala nätverk och i verkliga livet.

2.3. Inverkan

Effekten av utbildningsprogrammet VICTORUPESI Pilotimplementering har uppskattats i både kvalitativa och kvantitativa termer. Vi kan förvänta oss att ytterligare genomförande kan ge liknande resultat.

2.3.1. Kvalitativ inverkan

Både deltagare och utbildare får vara en aktiv del av en innovativ typ av utbildning. Detta är en icke-formell utbildning som skiljer sig från de som tillhandahålls av vanliga stödtjänster.

För deltagarna är det viktigt att veta att de får tillgång till ett skräddarsytt program för att på bästa sätt stödja kompetensutveckling och integration på arbetsmarknaden och i samhället.

Utbildarna får förvärva de nya färdigheter och kunskaper som behövs för att bättre förstå sin specifika målgrupp. De får även tillgång till idéer och verktyg för att anpassa sin utbildning efter målgruppernas behov.

Utbildningsprogrammet som utvecklats i detta projekt kan kopieras till andra målgrupper eller andra sammanhang.

En annan kvalitativ effekt är att få människor medvetna och engagerade i att ta itu med marginalisering och stigmatisering för ett mer inkluderande samhälle.

2.3.2. Kvantitativ inverkan

Pilotprogrammet för VICTORUPESI involverade mer än 10 utbildare och cirka 100 deltagare. Programmet har levererat minst 20-30 timmars utbildning per land.

Relevanta indikatorer för den potentiella effekten av genomförandet av ett utbildningsprogram är följande: antal berörda utbildare och deltagare, antal utbildningstillfällen och utbildningstimmar samt antal personer som nås av kommunikationsåtgärder.

2.4. Gemensamt tillvägagångssätt, flexibilitet, överförbarhet

Projektets resultat kommer att stå till förfogande för alla organisationer som är villiga att genomföra det (helt eller delvis) i ett annat land, tillämpa det på ett annat ämne eller leverera det till en annan målgrupp.

Utbildningsprogrammet bygger på en överförbar metod, vilket innebär att det är möjligt att tillämpa den för att utforma ett annat utbildningsprogram som rör bekämpning av diskriminering och främjande av social integration.

Utbildningsprogrammet kan återanvändas för olika mål och sammanhang (sociala, ekonomiska eller geografiska), varhelst arbetslöshet anses vara en relevant fråga och det följaktligen finns ett behov av att öka sysselsättningen för utsatta grupper.

2.4.1. Begränsningar

Utbildningsplanen kännetecknas av en hög flexibilitet för att kunna anpassas till olika typer av målgrupper. Partnererna är fria att välja eller prioritera innehåll i sina respektive sammanhang och i förhållande till sina målgrupper.

Vissa begränsningar måste dock beaktas när programmet levereras till en specifik grupp. I detta avsnitt presenteras några av de begränsningar som gäller för innehållet i och användningen av dessa riktlinjer.

DELTAGARE: Utbildningsprogrammet är särskilt riktat till personer med någon form av social utsatthet, för att främja inträde på arbetsmarknaden. Kursplanen kan anpassas till alla grupper eftersom empowerment och digital kompetensutbildning är relevant för alla typer av jobb. Projektpartnererna har framgångsrikt genomfört pilotprogrammet med olika och mycket specifika målgrupper.

TIDSRAM FÖR LEVERANS (START- OCH SLUTDATUM): Vad gäller start- och slutdatum är det mycket flexibelt. Det är dock viktigt att genomföra utbildningen under en tidsperiod på högst 2-3 månader. Det ideala antalet lektioner och timmar för en enskild implementering av programmet är minst 6-10 lektioner om 2-3 timmar vardera.

2.5. Krav och förutsättningar

LOKAL: Det kan vara ett klassrum eller något som är tillräckligt stort för att kunna genomföra övningarna i varje session.

UTBILDNINGSRESURSER OCH MATERIAL: Varje organisation måste tillhandahålla VICTORUPESI-kursplanen (eller delar av den) översatt till det nationella språket. Sessionerna kan kräva ytterligare material (listas i kursplanen för varje utbildningssession)

DIGITAL UTRUSTNING: För att kunna genomföra modulen Digital kompetens behöver lokalen antingen vara utrustad med datorer/surfplattor eller så behöver deltagarna ta med sina egna.

2.6. Roller och ansvarsområden

Den föreslagna arbetsfördelningen vid utformningen och genomförandet av utbildningsprogrammet är anpassat för en medelstor organisation, men går att anpassas ytterligare efter behov.

Större organisationer har t.ex. många anställda med olika roller, vilket innebär att man räknar med deras olika kompetenser och tilldelar uppgifter därefter. Små organisationer kan behöva anlita externa experter, och det är också möjligt att utbildaren i en liten organisation behöver utföra de flesta av uppgifterna.

Utbildaren (helst en specifik för varje modul) ska genomföra utbildningen. Det är möjligt att hen också ombeds att bygga eller redigera kursplanen, något som vanligtvis tilldelas *utbildningsdesignern*. *Utbildaren* bör ha specifika kompetenser och färdigheter, relaterade till ämnet och målgruppen. Hen är antingen någon som arbetar internt inom organisationen eller en extern professionell som rekryterats av organisationen för att hålla i modulen.

Kurskoordinatorn bör leda arbetet:

- Allmän kurssamordning (inklusive schemaläggning av dagar och tider, bokning av lokal och tillhandahållande av utrustning och utbildningsmaterial)
- Intern kommunikation (inom organisationen, med utbildarna, med deltagarna)
- Extern kommunikation om kursen (kan involvera en specialist på kommunikation, marknadsföring eller sociala medier)

Projektledaren bör:

- Ha en övervakande roll i hela processen
- Hantera rekrytering och urval av potentiella deltagare (kan involvera utbildaren eller en yrkesverksam inom HR)
- Hantera övervakning, bedömning och utvärdering av utbildningen genom att samla in feedback från både deltagare och utbildare genom frågeformulär och intervjuer med utbildare.

3. Riktlinjer för utbildning

3.1. Deltagarnas profil och rekrytering

3.1.1. Riktlinjer för rekrytering

Dessa stegen bör följas innan rekrytering av deltagare:

1. Identifiera ditt sammanhang.
Geografi, socialt sammanhang, arbetsmarknad och jobbmöjligheter är faktorer som påverkar din utbildning.
2. Identifiera din målgrupp.
Detta underlättar utvecklingen av utbildningen.
3. Definiera kursplanen.
Kom ihåg att den måste vara anpassad till de förväntade resultaten men också till deltagarna och deras kompetens innan utbildningen påbörjas.
4. Öppna upp för möjligheter, marknadsför och ge den information som behövs.
Du behöver engagera ditt nätverk och utvidga det för att kunna utveckla en effektiv kommunikationskampanj. Några sätt är spridning på nätet (organisationens webbsida, sociala nätverk, etc), ringa till projektintressenter och potentiella deltagare, information via post eller på möten, engagera regionala arbetsförmedlingar, föreningar och ideella organisationer.
5. Välj de viktigaste kriterierna för urvalet.
Det är viktigt att du väljer personer som tillhör din målgrupp, men framför allt är det avgörande för deras motivation att få nya färdigheter och arbeta med sig själva. Du måste också ta hänsyn till att gruppens homogenitet kan bidra till att göra utbildningen effektiv och framgångsrik.
6. Ange ett maximalt antal deltagare.
Det är viktigt att deltagarna inte är för många så att alla får uppmärksamhet och utrymme att utvecklas. Om du får många ansökningar kan du överväga att dela upp dem i två grupper.
7. Gör urvalsprocessen.
Begär CV:n i förväg för att intervjuerna ska gå snabbare och för att effektivisera processen.

3.1.2. Genomförande och resultat av internationella pilotprojekt

Nedan beskrivs erfarenheter från projektet som kan ge idéer för vidareutveckling och implementering.

I Italien gjordes en noggrann rekryterings- och urvalsfas för att få en optimal grupp: lagom antal deltagare, hög motivationsnivå (bra matchning mellan innehåll och grupp), bra balans mellan homogenitet och heterogenitet. Detta kan påverkas av flera faktorer, t.ex. målgruppens egenskaper, utbildarnas antal och profil samt det specifika innehållet.

Det har visat sig fördelaktigt att ha en grupp av max 8 deltagare om målgruppen är specifik (med samma typ av funktionshinder) och det bara finns en utbildare. Om inte så kan det vara svårt att ge alla deltagare tillräcklig uppmärksamhet.

I Serbien nådde EDUFONS ut till målgruppen genom uppsökande verksamhet, t.ex. genom muntliga rekommendationer, lokala samhällscentra, landsbygdsorganisationer och kvinnogrupper. Dessutom marknadsförde de programmet genom flygblad och sociala medier för att säkerställa att utbildningen blev tillgänglig för så många som möjligt. Det är viktigt att informera hur programmet kan hjälpa deltagarna att få ökad anställbarhet och få en bättre vardag. Ålder, färdigheter och erfarenhetsnivåer bör beaktas vid rekrytering av deltagare, inklusive tidigare digitala kunskaper och erfarenheter. För bäst resultat bör gruppen vara liten eftersom deltagarna då kan få tillräckligt med individuellt stöd och uppmärksamhet.

Under utbildningstillfällena visade det sig vara fördelaktigt för deltagarna att ha grundläggande datorkunskaper. Då kunde fokus läggas på mer avancerade färdigheter. Det var nödvändigt att ta hänsyn till deltagarnas ålder och tidigare erfarenhet. Det var positivt att ha en blandad grupp med deltagare i olika åldrar och med varierande nivåer av digitala färdigheter och erfarenheter. Mångsidigheten i gruppen innebar att mer erfarna deltagare kunde hjälpa de mindre tekniskt kunniga vilket främjade en stöttande inlärningsmiljö samt ömsesidigt lärande och samarbete.

Enligt EDUFONS var 5 personer det optimala antalet deltagare för deras utbildning. Gruppen blev lätthanterlig och storleken främjade en känsla av gemenskap och samarbete med möjlighet till individuellt stöd från utbildaren.

I Slovenien gjordes en introduktionsworkshop för att presentera mål, fördelar och tidsram för genomförandet av pilotprojektet. Detta för att motivera deltagarna att medverka under hela processen. Det var fler deltagare i den andra pilotsatsningen eftersom mer tid investerades i den förberedande fasen med möjlighet till flexibelt deltagande i workshops. I båda piloterna fanns 2 mentorer tillgängliga under processen.

FETICO (Spanien) genomförde olika spridningsaktiviteter för att presentera kursen för intressenter och potentiella deltagare, bl.a. unga arbetssökande. De mailade även ut information om utbildningsprogrammet till regionala arbetsförmedlingar, ungdomsorganisationer och organisationer som arbetar med arbetsintegrering av denna grupp för att involvera dem i rekryteringsprocessen.

3.2. Planering av utbildningsmoduler

3.2.1. Riktlinjer för planering av utbildningsmoduler

1. Planera och genomför en behovsanalys.
2. Gemensam utformning av utbildningsprogrammet
3. Anpassa utbildningsprogrammet till de specifika sammanhangen, målen och behoven

Utbildningsprogrammet behöver både innehålla en förteckning över färdigheter och kompetenser för att bättre kunna hantera arbetsmarknaden och vara anpassat efter varje land/organisation (dvs. vara tillräckligt flexibelt för att kunna fokusera på specifika färdigheter, t.ex. konst och kreativitet, kommunikation, IKT etc.).

3.2.2. Behovsanalys

Vi vill skapa en utbildning där arbetslösa får de färdigheter (mjuka och hårda/digitala) som behövs för att komma in på eller komma tillbaka till arbetsmarknaden.

Trots detta är det nödvändigt att anpassa utbildningsprogrammet genom att identifiera sammanhang och målgrupp och därefter göra en behovsanalys. Några tips följer nedan.

Om den nationella och lokala kontexten:

- Vilka jobb finns tillgängliga? Inom vilket område?
- Vilka digitala färdigheter kräver dessa jobb?
- Vilka mjuka färdigheter kräver dessa jobb?

Om målgruppen:

- Vilka jobb kan de potentiellt få tillgång till?
- Vilka färdigheter behöver de för att få dessa jobb?
- Har de särskilda fysiska behov?
- Har de särskilda relationella behov?
- Har de särskilda behov som rör det personliga bemötandet eller genomförandet av programmet?

Baserat på sammanhanget, målgruppen och den relaterade behovsanalysen är det viktigt att anpassa utbildningsprogrammet för att kunna uppnå optimal effektivitet.

3.2.3. Moduler Innehåll

Modul 1 - Yrkesfärdigheter och digitala verktyg

Handlar om digital kompetenshöjning och möjligheter genom att använda sociala medier och lärandeplattformar. Den handlar också om medvetenhet om personlig varumärkesprofilering, personliga "digitala" profiler för offentlig presentation samt vilka hot det finns på sociala medier.

Modul 2 - Egenmakt

Bör innehålla övningar som bygger på att arbeta med samhällen, storytelling, reflektering över personliga styrkor och förmåga till ett aktivt liv, personligt engagemang och inkludering i samhället samt representation av sig själv.

Modul 3 - Rätten till arbete: arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter

Bör innehålla information om internationell, nationell och lokal lagstiftning om arbetsmarknaden och om arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter.

3.2.4. Internationell pilotaktivitet - genomförande och resultat

Programmet har främjats av projektpartnerernas expertis både i utarbetande- och genomförandefasen, eftersom de alla har erfarenhet av att arbeta med människor från utsatta grupper.

Utbildningsplanen har utarbetats av projektpartnererna genom en metod för gemensam utformning som innebar:

- Uppdelning av uppgifter (varje partner hade ansvar för en modul)
- Möten både online och på plats för gemensam utformning

Den första versionen av utbildningsplanen har utökats ytterligare och anpassats på lokal nivå av varje partner, baserat på det ekonomiska, sociala och kulturella sammanhanget men också på målgruppen.

Nedan presenteras några av erfarenheterna från projektet, som kan ge idéer för vidareutveckling och implementering.

Det speciella med genomförandet av pilotprojekten i Italien är att både innehåll och tillvägagångssätt måste anpassas efter den specifika målgruppen men också efter deltagarna själva; deras individuella behov, intressen och förutsättningar.

Pilot 1 var avsedd för en ganska homogen grupp. Utbildningen anpassades efter gemensamma behov och fokuserade på individuella särdrag endast när det var nödvändigt. I en sådan grupp fanns det rum för 6 personer.

I Pilot 2 inkluderade organisationen även deltagare som krävde mer uppmärksamhet och hade olika behov så det var nödvändigt:

-att skapa en mindre grupp för att kunna ge tillräckligt med uppmärksamhet till var och en av deltagarna samt personlig handledning

-välja ut det viktigaste innehållet för att effektivisera programmet och få bättre resultat

EDUFONS (Serbien) anpassade utbildningen till det lokala sammanhanget och målgruppen baserat på en grundlig behovsbedömning för att förstå målgruppens specifika utmaningar. De fokuserade på färdigheter, anpassade utbildningsmetoder och material till det lokala språket och den lokala kulturen samt införlivade exempel från det lokala sammanhanget. På detta sätt hanterade de eventuella språkliga och kulturella hinder samt främjade engagemang och deltagande från målgruppen.

De använde mer icke-formella inlärningsmetoder, t.ex. rollspel, gruppdiskussioner, ömsesidigt lärande, mentorskap och praktiska övningar. Detta för att göra lärandet mer engagerande och interaktivt samt förbättra förståelsen och förstärka de färdigheter och kunskaper som förvärvats genom utbildningen.

EDUFONS uppmuntrar till fler gruppdiskussioner och brainstorming-sessioner. Detta för att främja peer learning, dela erfarenheter och utmaningar med att använda digitala verktyg/tekniker och uppmuntra deltagarna att samarbeta för att hitta lösningar. Deltagarna parades ihop med mer erfarna digitala användare som fungerade som mentorer, vilka gav ytterligare stöd och vägledning utanför utbildningstillfällena. Detta främjade kooperativt lärande. Genom dessa icke-formella inlärningsmetoder skapade de en mer dynamisk och engagerande utbildning som tillgodosåg målgruppens specifika behov.

De anpassade också schemat och utbildningens längd efter kvinnorna på landsbygden och deras liv. Antalet utbildningstimmar per dag fick alltså minska och utbildningstillfällena spreds ut över en kortare period. Schemat var flexibelt för dem som behövde ta pauser eller ta igen missade sessioner vilket säkerställde att deltagarna kunde genomföra programmet och uppnå bättre resultat.

Genom att anpassa utbildningsplanen till det lokala sammanhanget och använda icke-formella inlärningsmetoder så genomförde de en effektiv och hållbar utbildning som uppfyllde målgruppens specifika behov och utmaningar, bidrog till deras sociala och ekonomiska integration samt stärkte självförtroendet.

Även i Slovenien anpassades utbildningen. Eftersom gruppen var mindre i pilot 1 så kunde OZARA-teamet följa den ursprungliga idén och strukturen med att kombinera moduler och coachingcirkel. Innehållsmässigt byggde de gradvis upp kunskap inom varje modul, men har också anpassat innehållet i coachingcirkelna genom videos där en dialog / kommunikationsprocess utvecklades som en speciell serie med namnet "Stories of the heart". Detta för att stärka hantering av ångest och känslor samt koppla det till deras värld – deltagarna har också erbjudits psykosocialt stöd för att prata om negativa / positiva känslouttryck.

Sammantaget behöver programmets moduler anpassas till den lokala kontexten och man behöver hitta länkar på det nationella språket om det är möjligt. Detta gäller särskilt den digitala modulen och sysselsättningsmodulen.

Pilot 2 genomfördes mer öppet, vilket innebar att varje modul byggde på kunskap, erfarenhet och komplexitet i utbildningsmaterialet och den kunskap som förvärvats tidigare. Detta format gjorde det möjligt för OZARA att ha med fler deltagare, dra nytta av peer support och word of mouth om positiva erfarenheter som motiverade andra att delta.

3.3. Leverans av utbildningsmodulerna

3.3.1. Riktlinjer för leverans av utbildningsmodulerna

PERSONAL

Du kan genomföra programmet med interna resurser från organisationen, men också involvera externa experter. Det är viktigt att de både har specifik kompetens om ämnena i modulerna och erfarenhet av att hantera den specifika målgruppen, vilket varierar för olika implementeringssammanhang.

Modul 1 - Yrkesfärdigheter och digitala verktyg

Det är viktigt att utbildaren har en teknisk bakgrund inom det digitala området, inklusive kompetens inom användning av digitala verktyg för kontorsarbete, men även sociala medier, kommunikation och personal branding. Även inom digitala färdigheter är det viktigt att ha mjuka färdigheter som t.ex. kommunikationsförmåga.

Modul 2 - Egenmakt

Den idealiska profilen är en psykolog eller socialarbetare med stark fältkompetens, eventuellt med målgruppen. Det är viktigt att utbildaren på ett effektivt sätt kommer i kontakt med målgruppen.

Modul 3 - Rätten till arbete: arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter

Utbildaren behöver ha en juridisk eller ekonomisk bakgrund, helst relaterad till arbetsmarknad, anställning och kontrakt. Det behövs också fördjupad kunskap om arbetslagstiftning som rör målgruppen.

METODOLOGI

Programmet bör baseras på teoretisk inläring, men också på fallstudier och förebilder. Utbildarna ger exempel på för målgruppen relevanta personer som lyckats hitta ett passande jobb.

Modul 1 - Yrkesfärdigheter och digitala verktyg

Eftersom det är en teknisk modul är det viktigt att den genomförs praktiskt. Modulens huvudtema är följande:

- Användning av sociala medier och kommunikations- och samarbetsverktyg (för att använda sociala nätverk på ett medvetet sätt, särskilt för jobsökning, och kommunicera på ett för arbetsmiljön lämpligt sätt)
- Personal Branding (effektiv kommunikation på sociala medier, bygga upp ett personligt varumärke på nätet, tillsammans med självreflektion om personliga styrkor och färdigheter, förstå hoten på nätet, kommunikationsstilar för olika sammanhang och medier)
- Inspelning av video-CV (lära sig hur man presenterar sig själv, medvetenhet om för- och nackdelar med video-CV, tekniska färdigheter)

Modul 2 - Egenmakt

Modulens huvudämnen är: Inkluderande miljöer, perspektiv och synsätt, konfliktlösning, bygga en individualiserad interventionsplan. Modul II är starkt kopplad till personliga, känslomässiga och fysiska utmaningar. Deltagarna får öva och reflektera över interna och externa delar av en inkluderande miljö samt förståelse av egenmakt och mångfaldshantering som begrepp genom två huvudmetoder:

- Självstärkande element / arbete i grupp och individuell planering
- Begreppet inkluderande miljö och nationella strategier för mångfaldshantering för att bättre förstå och förhålla sig till samhällsmiljön i respektive land

Modul 3 - Rätten till arbete: arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter

- Utmaningar som hindrar vissa utsatta grupper från att fullt ut delta i det ekonomiska livet, och hur man kan övervinna dem
- Grundläggande lagar som finns på nationell nivå för att reglera arbetet och arbetsrelationerna
- Åtgärder för att främja utsatta gruppers deltagande i arbetslivet
- Arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen
- Modeller och strategier för företagsledning som kan stödja inkluderande arbetsmiljöer som SCR

Det är viktigt att de olika målgrupperna också får specifik information som är relaterad till deras situation. Om det till exempel är ett projekt som riktar sig till kvinnor är det nödvändigt att särskilt lyfta fram kvinnors rättigheter.

VARAKTIGHET

Utbildningsprogrammet bör genomföras under en åttamånadersperiod med 20–30 utbildningstimmar. Varje utbildningstillfälle bör vara cirka 4 timmar.

LOKAL OCH UTRUSTNING

För Modul 1 bör lokalen vara utrustad med bänkar, stolar, datorer/surfplattor och wifi. För Modul 2 och 3 behövs bara bekväma stolar och en projektor för att kunna visa bilder.

3.3.2. Internationell pilotaktivitet - genomförande och resultat

Piloter av VICTORUPESI:s kursplan har genomförts i Sverige, Slovenien, Spanien, Italien, Rumänien och Serbien av partnerorganisationer som erbjuder sociala och pedagogiska tjänster för personer i olika typer av utsatthet.

Två piloter har genomförts. Pilot 1 var ett fullständigt test och Pilot 2 var kortare.

PERSONAL

Partnerorganisationerna har delvis genomfört programmet själva och delvis involverat externa experter.

I Italien är alla utbildare experter på den specifika målgruppen (kvinnor med autism).

För modul 1 är utbildaren en lärare i digitala färdigheter med en mångsidig bakgrund och ett holistiskt synsätt. Han har erfarenhet av allt från kodningsspråk till kommunikation och användning av sociala medier. Han har även erfarenhet vad gäller att genomföra kurser för personer med funktionsnedsättning.

För modul 2 är utbildaren en psykolog som är specialiserad på autism. Hon har erfarenhet av att hålla kurser i empowerment för personer med funktionsnedsättning och vet hur man kommunicerar effektivt med deltagarna.

För modul 3 har utbildaren yrkesmässig erfarenhet av rättsliga frågor som rör personer med funktionsnedsättning, särskilt rätten till studier och anställning.

I Serbien var det avgörande att ha personal med olika bakgrund och expertis inom t.ex. digital kompetens, emotionellt stöd och juridiska frågor samt att kontinuerligt ge dem stöd och utbildning. Detta för att säkerställa att de har de färdigheter och kunskaper som krävs för att genomföra en utbildning med målgruppen.

Piloternas utbildare valdes utifrån sin expertis vad gäller att utbilda kvinnor från landsbygdsområden.

För modul 1 var utbildaren en digitalt skicklig föreläsare med mångsidig erfarenhet och djup förståelse för de utmaningar och möjligheter som digital teknik innebär för kvinnor på landsbygden.

För modul 2 var utbildaren en instruktör med erfarenhet av att arbeta med kvinnor på landsbygden, specialiserad på empowerment och kommunikation för att förstå deras individuella behov. Utbildaren kunde förmedla innehållet på ett empatiskt och inkluderande sätt och se till att alla deltagare kände sig trygga och sedda under utbildningstillfällena.

För modul 3 var utbildaren en ekonomisk expert inom arbetsrätt med fokus på arbetstagares rättigheter som gav insikter i det rättsliga ramverket kring anställning och utbildning av kvinnor på landsbygden.

I Slovenien har den personal som ingår i båda piloterna erfarenhet av att arbeta med personer med funktionsnedsättning i mentorskap och arbetsorienterade processer. Yrkesprofilerna var inom psykologi, socialt arbete, pedagogik och mentorskapsprocesser.

METODOLOGI

I Italien anpassades innehåll och metoder i både Pilot 1 och Pilot 2 efter målgruppens särskilda behov. T.ex. specifika metoder, individanpassad kommunikation och lättare belastning (både vad gäller antal sessioner och pauser under sessionerna).

I Serbien anpassades innehåll och metodik i Pilot 1 och Pilot 2 efter behoven hos kvinnor från landsbygdsområden. Att t.ex. ta hänsyn till den begränsade tillgången till digital teknik i landsbygdsområden och anpassa kursplanen samt metoderna efter målgruppens digitala kompetensnivå och individuella behov.

I Slovenien har materialet anpassats i båda piloterna, dock med innehåll, övningar och struktur som det ursprungligen planerades. De praktiska exemplen i varje modul bör återspegla nationella samhällsförhållanden. Detta är viktigt även för de digitala färdigheterna, eftersom det krävs ökad förståelse för nationella processer och målgruppernas verklighet. Fokus låg på tjänster som flyttats online, förståelse för hur man organiserar sina aktiviteter digitalt och att minska klyftan mellan befintliga färdigheter och plattformar för att utöva sina rättigheter och förfaranden.

FETICO:s team konstaterar att omfattande och individanpassade metoder behövs för att stödja äldre arbetslösa. De har använt en strategi som tagit hänsyn till deltagarnas individuella behov (utbildning, kunskap och färdigheter, tidigare yrkeserfarenhet, intressen etc.) för att kunna gå tillbaka till arbete eller utbildning.

De har tagit med praktiska övningar som svarar mot deltagarnas behov

För att maximera effekten så anpassade FETICO utbildningsinnehållet och materialet: videor, praktiska övningar, ..., till målgruppens specifika behov. Detta kräver flexibilitet i den tillämpade metoden.

Bland de förändringar som antogs införde de coachningscirkel under genomförandet av utbildningen, inte efter som det var planerat, för att förstärka lärandet.

LEVERANS

Dessa är de implementeringslösningar som valts i Italien för att anpassa sig till målgruppen:

- En metod som innebar en överlappning av arbetet med mjuka och hårda färdigheter, för att främja inläring och tillgodose målgruppens särskilda kommunikationsbehov.
- förkorta kursen både i antal sessioner och längd
- lägga till fler pauser under sessionerna

I Serbien gjorde noggrann planering och organisation det möjligt för EDUFONS att förse deltagarna med färdigheter och kunskaper samt ta itu med de unika utmaningar som kvinnor på landsbygden står inför. De ville skapa optimala inlärningsförhållanden och en miljö som är både tillgänglig och effektiv så de valde nedan lösningar för att genomföra och anpassa till målgruppens behov:

- individanpassade metoder med fokus på att bygga både mjuka och hårda färdigheter
- skapa en trygg inlärningsmiljö där deltagarna kan dela med sig av sina erfarenheter och lära av varandra

- se till att allt material är tydligt och anpassat för att främja inläring och tillgodose målgruppens behov
- använda olika undervisningsmetoder, t.ex. gruppdiskussioner, interaktiva övningar och peer-to-peer-lärande för att engagera deltagarna och göra lärandet lättare att ta till sig.
- förkorta antalet timmar och den totala längden på utbildningen av hänsyn till deltagarnas liv i övrigt.
- lägga in fler pauser så att deltagarna kan bearbeta information, vila och ladda batterierna.

I Slovenien använde OZARA gruppdiskussioner, interaktiva övningar, peer-to-peer-lärande och även utomhusaktiviteter för att få in aktiva och medvetna pauser i hela processen.

3.4. Övervakning, bedömning och utvärdering

3.4.1. Riktlinjer för övervakning, bedömning och utvärdering

Genomförandet av utbildningsprogrammet och dess inverkan på deltagarna bör verifieras. Följaktligen är det viktigt att både övervaka genomförandet samt bedöma och utvärdera kvantitativa och kvalitativa resultat.

För att övervaka genomförandet av sessionerna behövs närvarolistorna över deltagare och löpande feedback från utbildaren.

För att utvärdera utbildningens resultat behövs feedback från både deltagare och utbildare genom frågeformulär och intervjuer med utbildare som sedan analyseras.

Nedan följer exempel på kvantitativa indikatorer:

- antal involverade utbildare
- antal deltagare i urvalsprocessen
- antal deltagare som fullföljt utbildningsprogrammet
- antal utbildningstimmar
- antal genomförda sessioner
- antal personer som nåtts, antal visningar och likes på sociala medier

Nedan följer exempel på kvalitativa indikatorer:

- utbildarnas och deltagarnas känsla av delaktighet i utbildningen
- hur mycket deltagarna anser att utbildningen har varit till nytta
- grad av anpassning till deltagarnas behov
- utbildningsprogrammets originalitet

- effektivitet vad gäller att stödja deltagarna på vägen mot anställning och social integration

I avsnittet *Bilagor* hittar du verktyg för detta som du kan skriva ut eller anpassa efter specifika mål eller behov. Se avsnitt 6 för mer information.

3.4.2. Genomförande och resultat av internationella pilotprojekt

Hela VICTORUPESI-projektet har övervakats från början. Varje partner samlade in närvarolistorna och gav deltagarna ett intyg som undertecknats av ett juridiskt ombud.

Under hela utbildningsprocessen skedde utvärderingar genom frågeformulär och intervjuer med deltagare och utbildare. Detta med stöd av utvärderingsexperter från projektpartnererna.

I utvärderingen av utbildningen användes en blandning av kvantitativa och kvalitativa metoder.

Undersökningar genomfördes både före och efter utbildningen för att samla in data om deltagarnas kunskaper och hur de använder dessa i sina yrkes- och privatliv. Individuella intervjuer med deltagarna gav en djupare inblick i deras utbildningserfarenheter och de fick berätta vad de själva tyckte var mest relevant vad de ansåg kunde förbättras. Feedback- och reflektionsessioner hölls också under hela programmet för att göra anpassningar baserade på deltagarnas behov.

Dessa metoder gav en heltäckande bild av utbildningens effektivitet, vilket möjliggjorde kontinuerlig utveckling och hjälpte till att mäta vad som fungerade bra och vad som behöver förbättras.

Huvuddragen i anpassningen av utvärderingsprocessen för att förbättra, förenkla och göra den mer begriplig för deltagarna:

- förenklat utförande: färre steg för att fylla i utvärderingsformulär
- gruppering av färdigheter och kunskapskategorier / färdigheter och attributkategorier
- femgradig skala med exempel nedan:
 - (1) Svag: Grundläggande medvetenhet - grundläggande kunskap
 - (2) Låg: Nybörjare - begränsad erfarenhet
 - (3) Bra (medel): Avancerad nybörjare - praktisk tillämpning
 - (4) Mycket bra: Avancerad - kompetent i praktiken
 - (5) Utmärkt: Kompetent - säker i praktiken

Självbedömning av färdigheter före programmet: deltagarna fyllde i ett frågeformulär för att bedöma sina kunskaper och färdigheter inom programmets ämnen. De fick även uttrycka sina förväntningar på programmet.

Modulutvärderingar: Efter varje modul fick deltagarna ge feedback via korta utvärderingsformulär som handlade om utbildningsmaterialets kvalitet, utbildarnas undervisningsmetoder och utbildningens effektivitet.

Kompetensbedömning efter programmet: deltagarna fick fylla i samma frågeformulär för självbedömning som de gjorde i början av programmet för att kunna utvärdera de framsteg som gjorts. De fick även frågor om hur nöjda de var med utbildningen, hur relevanta ämnena var för deras behov samt hur effektiva metoderna och utbildningsmaterialet var. Även intervjuer gjordes för mer djupgående feedback om vad som varit bra och vad som kan förbättras.

Det behövs även en slutlig övergripande utvärdering.

Utbildarna utvärderades också med hjälp av en liknande metod. Deras prestationer bedömdes bl.a. genom att mäta deras lyhörighet för deltagarnas behov och förmåga att leverera utbildningsmaterialet.

Data som samlats in från frågeformulär och intervjuer analyserades för att identifiera starka och svaga områden och för att ta fram rekommendationer för framtida utbildningssatsningar. Utvärderingsprocessen bidrog till att säkerställa att utbildningen uppfyller målgruppens behov och att utbildarna genomför utbildningen effektivt.

Alternativ för utvärdering:

- En självutvärdering av färdigheter före programmet: deltagarna diskuterade med mentorerna för att undersöka om programmet kan kombineras med olika moduler (t.ex. Gmail/Google drive i vardagen och förbättrade verktyg efter personliga behov). Detta var användbart för att undersöka hur man lämpligast skulle genomföra piloterna.
- Slutlig övergripande utvärdering genom grupprocess.

I den första piloten bestod utvärderingssystemet i Slovenien av 2 utvärderingstillfällen (före och efter coachningcirklarna). Formuläret med 32 färdigheter var inte helt optimalt för deltagarna eftersom det varken följde strukturen eller materialet i de 3 cirklarna – det kanske hade varit bättre att anpassa utvärderingsformuläret internt (baserat på behoven hos varje organisation) efter hur cirklarna genomförs praktiskt. Hänsyn har tagits till deltagarnas åsikter om att använda dessa formulär med frågor som t.ex.: Välj minst 5 färdigheter från listan nedan som du har förbättrat eller lyckats behärska under hela pilotprocessen.

4. Slutsatser och rekommendationer

4.1. De viktigaste slutsatserna

- (1) Gruppen behöver bestå av ett lagom antal deltagare; antalet kan variera beroende på t.ex. målgrupp, utbildningens nivå, innehåll, antal och/eller typ av utbildare.
- (2) Gruppen behöver bestå av både homogenitet/heterogenitet; detta kan variera beroende på t.ex. målgrupp, utbildningens nivå, antal och/eller typ av utbildare.

4.2. Anpassa utbildningen och optimera effekten

Först och främst behöver du känna din målgrupp:

- Vilka är deras behov vad gäller hård kompetens?
- Vilka är deras behov vad gäller mjuk kompetens?
- Vilka är deras utmaningar vad gäller hård kompetens?
- Vilka är deras utmaningar vad gäller mjuk kompetens?

Du behöver också känna dina deltagare eftersom utbildningen både anpassas efter gruppen och individen. Följaktligen behöver även utvärderingen anpassas.

Enligt Panait Istrati-bibliotekets team är tre typer av färdigheter viktiga för personer som vill in på arbetsmarknaden:

1. Specifika yrkesfärdigheter genom utbildning eller omskolningsprogram, beroende på vad som efterfrågas på arbetsmarknaden. Vissa yrken håller på att försvinna (i Rumänien är t.ex. hantverksyrken på väg att försvinna), medan andra blir mer populära. Fånganstalten i Braila erbjuder sådana kurser;
2. Digital kompetens. Idag är det viktigt att kunna använda en dator, även för fortbildning. På nätet kan du hitta tutorials för alla jobb.
3. Färdigheter för att få det jobb man vill ha: jobsökning, skriva ett CV eller en avsiktsförklaring, presentera sig själv vid en intervju.

4.3. Rekommendationer

- (3) Kom ihåg: vad är ditt mål, vilka är mottagarna och vad har de för behov, vad är kontexten och vad behöver mottagarna för att trivas i det.

- (4) Börja tidigt med rekrytering av deltagare, för att skapa bästa möjliga matchning och de bästa förutsättningarna.
- (5) Koppla samman de hårda (digitala) och mjuka (självmotivenhet, kommunikationsförmåga) färdigheterna.

I Italien insåg man att:

-läxor kan vara ett bra sätt hålla deltagarna aktiva och reflekterande, särskilt om det bara hålls ett par sessioner i veckan;

-om deltagarna har svårt för sociala interaktioner (t.ex. personer med autism som deltog i den italienska piloten), kan det vara bra att ge dem uppgifter parvis eller i smågrupper;

-det är viktigt att avsätta tid för reflektion och gruppdiskussioner;

-det är viktigt för deltagarna att få utforska begreppet självkänsla.

Den pilot som genomfördes i Rumänien visade positiva resultat för personer i fängelse vad gäller att lättare återintegreras i samhället efter frigivningen.

Det finns behov att av att genomföra liknande insatser i hela landet så att utbildningen blir etablerad. För närvarande är det bara olika initiativ, utan varken nationellt program eller liknande metoder. Dessutom genomförs dem under kortare tidsperioder. VICTORUPESI-projektet kan vara en utgångspunkt för genomförandet av ett program på nationell nivå, inom ramen för en yrkeskvalifikation.

I Spanien bekräftade FETICO att gruppens homogenitet bidrog till utvecklingen av programmet på grund av att de hade liknande kompetensnivå i de ämnena som togs upp. Antalet deltagare och homogeniteten i deltagarnas profil (ålder, kön, utbildningsnivå och tidigare erfarenhet) underlättade för genomförandet av piloten bl.a. vad gällde att bestämma upplägg och tema för varje utbildningstillfälle.

En annan viktig faktor var den respektfulla och trygga miljö som skapades i gruppen. Deltagarnas engagemang och motivation har bidragit till delaktighet och samarbete som påverkat läranderesultaten positivt.

De positiva resultaten beror enligt FETICO på följande:

- Deltagarnas homogenitet och gemensamma behov av utbildning och stöd (detta på grund av en liten målgrupp vilket har underlättat kommunikation och samverkan mellan deltagare och utbildare).
- Flexibiliteten i lärandeprocessen säkerställer att den kan anpassas efter målgruppens specifika behov.
- Att deltagarna fått en mer proaktiv och medveten inställning till att komma tillbaka till arbetsmarknaden vilket ökat deras anställbarhet. Deltagarna har fått verktyg och resurser för självreflektion och självutvärdering av deras styrkor och svagheter.

Inför nästa pilotkurs rekommenderar FETICO detta:

- Förenkla utvärderingen med mer dynamiska och effektiva metoder än att fylla i frågeformulär vid olika tidpunkter under utbildningsprocessen.
- Mindre tonvikt på video-CV: deltagarna var ovilliga att spela in detta.
- Mer fokus på LinkedIn som ett socialt nätverk för jobsökning: Under de två piloterna visade deltagarna störst intresse för LinkedIn och var positiva till att använda plattformen till att söka jobb samt ville lära sig om alla funktioner.
- Dynamiskt modul innehåll, dvs. anpassa dem efter hur arbetsmarknaden utvecklas och förändras.

5. Tillägg

5.1. Nyckelbegrepp

Yrkesverksamma: Personal inom psykisk hälsa, ungdomsarbetare och utbildare samt terapeuter, vårdgivare och socialarbetare som kommer att genomföra programmet med målgruppen från partnerorganisationer



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



Primär målgrupp: Mentalt funktionshindrade personer som får utbildning och bor i partnerorganisationens land.

Sessioner: En del av läroplanen; en session eller ett utbildningstillfälle innehåller övningar som utvecklats av experter för att nå projektets mål.

6. Bilagor

I det här avsnittet hittar du verktyg för övervakning, bedömning och utvärdering.

Bilaga I - Utvärdering före programperiodens början

Det ska fyllas i av deltagarna innan utbildningen påbörjas, och syftet är att undersöka deltagarnas förväntningar och färdigheter. Denna jämförs sedan med den *slutliga övergripande utvärderingen* och den *utvärdering av färdigheter efter programmet* som fylls i när utbildningen är genomförd.

Bilaga II - Utvärdering av enskilda sessioner

Deltagarna fyller i denna efter varje session. Syftet är att förstå deltagarnas åsikter om utbildningen.

Bilaga III - Utvärdering av cirklar

Följande dokument och frågeformulär är för att genomföra och övervaka coachingcirkarna: en utvärdering i början och en i slutet; coachingcirkelns programavtal; utvärderingsformulär (ett för varje coachingcirkelsession); färdighetsspåraren (fylls i efter coachingcirkeln).

Bilaga IV - Slutlig övergripande utvärdering

Insamling av deltagarnas feedback om utbildningsprogrammet. Detta jämförs med förväntningarna och utgångsläget enligt bilaga I.

Bilaga V - Kompetensutvärdering efter programmet

Deltagarnas slutliga självutvärdering av sina färdigheter. Jämför dessa med bilaga I och se hur mycket programmet har påverkat deltagarnas färdigheter eller självuppfattning.

Intervju med utbildarna

Syftet är att få insikter och idéer för att anpassa och förbättra utbildningsprogrammet.



Bilaga I - Utvärdering före programperiodens början

NAMN (VALFRITT) : _____ DATUM
: _____

Välkommen till utbildningsprogrammet VICTORUPESI. Under de kommande veckorna kommer vi att arbeta tillsammans för att utveckla färdigheter inom sociala medier och vi skulle vilja börja med att få reda på lite mer om dina förväntningar och nuvarande färdigheter.

1) Hur fick du höra talas om utbildningsprogrammet Victorupesi?

<input type="checkbox"/>	Sociala medier
<input type="checkbox"/>	Muntlig information
<input type="checkbox"/>	Radio, tidningar etc. Vänligen specificera nedan
<input type="checkbox"/>	Värvad
<input type="checkbox"/>	Annat. Kommentera nedan

Specificera

: _____

2) Vilka är dina förväntningar på programmet, vad vill du få ut av att delta?

<input type="checkbox"/>	Jag vill skaffa mig nya kunskaper om sociala medier
<input type="checkbox"/>	Jag vill engagera mig mer i mitt lokalsamhälle
<input type="checkbox"/>	Jag söker jobb
<input type="checkbox"/>	Annat. Kommentera nedan.
<input type="checkbox"/>	Jag vill skaffa mig nya kunskaper om sociala medier

Specificera

: _____

3) Vänligen utvärdera dina nuvarande färdigheter. (1 = Dåliga; 5 = Utmärkta)

Färdigheter och kunskaper		Kryssa i rutan				
		1	2	3	4	5
1	Identitet på nätet					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Att profilera sig själv					
5	Nätverksbyggande online					
6	Digitalt fotavtryck					
7	Facebook					
8	Digitala rättigheter och skyldigheter					
9	Sekretessinställningar					
10	Onlineverktyg för publicering (t.ex. canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Google Dokument					
17	Leta efter yrkesmöjligheter online					



18	Doodle-undersökning					
----	---------------------	--	--	--	--	--



Bilaga II - Utvärdering av enskilda sessioner

NAMN (VALFRITT) : _____ DATUM
: _____

1) Vilka var dina förväntningar på denna session och uppfylldes de?

2) Vilka var de 3 mest användbara sakerna du har lärt dig under den här sessionen?

1/ _____

2/ _____

3/ _____

3) På en skala från 1-5 (1 är dåligt och 5 är utmärkt), hur bedömer du dagens leverans när det gäller:

	1	2	3	4	5
Utbildare(n)					
Innehåll					
Det stödmaterial som ges					
Platsen					

4) Är det något du skulle vilja ändra på med dagens session?

5) Övriga kommentarer?

Bilaga III - Utvärdering av cirklar

BILAGA III - A - CIRKLAR INDIVIDUELL UTVÄRDERING (I BÖRJAN)

NAMN (VALFRITT) : _____ DATUM
: _____

1) Vänligen utvärdera dig själv. (1 = Dålig; 5 = Utmärkt)

Färdigheter och egenskaper		Vänligen kryssa i rutan				
		1	2	3	4	5
1	Självmotivation					
2	Färdigheter i nätverksarbete					
3	Effektivitet					
4	Kommunikationsfärdigheter					
5	Kunskap om hur man motiverar andra					
6	Förhandlingsförmåga					
7	Förtroende					
8	Förmåga till självreflektion					
9	Att veta hur och var man kan få stöd vid behov					
10	Att veta vad jag vill ha härnäst					
11	Känsla av att lyckas på jobbet					
12	Behärskningsförmåga					
13	Ledarskapsfärdigheter					
14	Färdigheter i problemlösning					
15	Känslighet för andra					
16	Entusiasm					
17	Hantering av stress					
18	Förmåga att delegera					
19	Presentationsteknik					
20	Sinne för humor					
21	Bygga upp nya relationer					
22	Tidsplanering					
23	Fastställande av mål					
24	Att få saker gjorda					
25	Förstå vad som är viktigt för mig					
26	Att tydligt veta vad jag vill uppnå					
27	Att tydligt veta mina begränsningar					
28	Balans mellan arbete och privatliv					

BILAGA III - B - CIRKLAR INDIVIDUELL UTVÄRDERING (I SLUTET)

NAMN (VALFRITT) : _____
: _____

DATUM

1) Utvärdera dig själv. (1 = Dålig; 5 = Utmärkt)

Färdigheter och egenskaper		Vänligen kryssa i rutan				
		1	2	3	4	5
1	Självmotivation					
2	Färdigheter i nätverksarbete					
3	Effektivitet					
4	Kommunikationsfärdigheter					
5	Kunskap om hur man motiverar andra					
6	Förhandlingsförmåga					
7	Förtroende					
8	Förmåga till självreflektion					
9	Att veta hur och var man kan få stöd vid behov					
10	Att veta vad jag vill ha härnäst					
11	Känsla av att lyckas på jobbet					
12	Behärskningsförmåga					
13	Ledarskapsfärdigheter					
14	Färdigheter i problemlösning					
15	Känslighet för andra					
16	Entusiasm					
17	Hantering av stress					
18	Förmåga att delegera					
19	Presentationsteknik					
20	Sinne för humor					
21	Bygga upp nya relationer					
22	Tidsplanering					
23	Fastställande av mål					
24	Att få saker gjorda					
25	Förstå vad som är viktigt för mig					
26	Att tydligt veta vad jag vill uppnå					
27	Att tydligt veta mina begränsningar					
28	Balans mellan arbete och privatliv					



BILAGA III - C - AVTAL OM PROGRAM FÖR COACHNINGSCIRKLAR

(NAMN PÅ FACILITATORNS ORGANISATION)

Våra åtaganden

Det är vi överens om:

- Att placera dig i en coachingcirkel (förutsatt att vi har en lämplig och tillgänglig handledare för cirkeln)
- Att övervaka era Coachingcirkel och se till att ni träffas minst 3 gånger under en 4-månadersperiod
- Att erbjuda stöd under din medverkan i Coachingcirkel-programmet

Dina åtaganden

Du samtycker till detta:

- Delta i alla träffar (minst 3; fler möten kan bestämmas med cirkelledaren)
- Meddela din handledare om du inte kan delta vid något tillfälle (minst 2 dagar i förväg).
- Fyll i allt nödvändigt pappersarbete och lämna in till oss: a) Utvärderingsformulär efter varje session och b) Dina handlingsplaner
- Aktivt delta i cirkelarna

Konfidentialitet

Jag samtycker till att jag inte kommer att avslöja någon konfidentiell information som jag kan komma att ta del av i coachingcirkelarna för någon utomstående part, utan medgivande från handledaren och de berörda gruppdeltagarna.

Andra

Namn: _____

Signatur : _____

Datum: _____

BILAGA III - D - NLP FRÅGOR HANDOUT

Lyssna efter	Du får mig att känna att jag inte duger
Fråga	Hur får han dig att känna dig otillräcklig?

Lyssna efter	När du vänder dig bort, tycker du inte att jag är tillräckligt bra för dig
Fråga	På vilket sätt betyder det att du inte är tillräckligt bra när hon vänder dig ryggen?

Lyssna efter	Han tycker inte att jag är tillräckligt bra
Fråga	Hur vet du det?

Lyssna efter	Jag måste lyckas
Fråga	Vad skulle hända om du inte gjorde det?

Lyssna efter	Jag kan inte stanna i ett förhållande
Fråga	Vad är det som hindrar dig?

Lyssna efter	Mitt beslut begränsar mig/ Jag tror att
Fråga	Hur väljer du att begränsa dig själv nu?

Lyssna efter	Jag kan inte lära mig
Fråga	Vad tror du att du inte kan lära dig?

Lyssna efter	Jag är inte trygg.... Jag är stressad....
Fråga	För vad då?

Lyssna efter	De är inte säkra
Fråga	Vem, specifikt?

Lyssna efter	Hon är mer säker
Fråga	Jämfört med vem eller vad?



BILAGA III - E - UTVÄRDERINGSFORMULÄR

COACHINGCIRKELNUMMER _____

NAMN (VALFRITT): _____

DATUM: _____ PLATS
: _____

1) Vilka var dina förväntningar på dagens session?

2) Har dagen uppfyllt dessa förväntningar?

3) Nämn tre saker som du har lärt dig om dina frågor idag?

1/ _____

2/ _____

3/ _____

4) Vad var det mest värdefulla med din gruppssession idag?

5) Är det något du skulle vilja ha ändrat på?

6) Finns det något du skulle kunna göra för att sessionerna ska bli mer effektiva och/eller produktiva?

7) Vad står ut för dig idag när det gäller hur Coachingcirklar fungerar?

8) Lägg till ytterligare kommentarer i utrymmet nedan, t.ex. något du tyckte särskilt mycket om eller om du skulle vilja ta upp ett visst ämne i nästa session.

BILAGA III - F - KOMPETENSSPÅRNING

NAMN (VALFRITT) : _____ DATUM
: _____

1) Fyll i tabellen efter varje session med exempel på hur du utvecklade dina färdigheter. Du behöver inte fylla i alla celler.

Mjuka och hårda färdigheter		Session 1	Session 2	Session 3
1	Självmotivation			
2	Effektivitet			
3	Kommunikationsfärdigheter			
4	Kunskap om hur man motiverar andra			
5	Förhandlingsförmåga			
6	Förtroende			
7	Förmåga till självreflektion			
8	Att veta hur och var man kan få stöd vid behov			
9	Att veta vad jag vill ha härnäst			
10	Känsla av att lyckas på jobbet			
11	Behärskningsförmåga			
12	Ledarskapsfärdigheter			
13	Färdigheter i problemlösning			
14	Känslighet för andra			
15	Entusiasm			
16	Hantering av stress			
17	Förmåga att delegera			
18	Sinne för humor			
19	Bygga upp nya relationer			
20	Tidsplanering			
21	Fastställande av mål			
22	Att få saker gjorda			
23	Förstå vad som är viktigt för mig			
24	Att tydligt veta vad jag vill uppnå			
25	Att tydligt veta mina begränsningar			
26	Balans mellan arbete och privatliv			
27	Förmåga att prioritera			
28	Skriva meritförteckningar/ansökningar			
29	Nätverkskunskaper			
30	Färdigheter för intervjuer			
31	Presentationsteknik			

Bilaga IV - Slutlig övergripande utvärdering

NAMN (VALFRITT) : _____ DATUM
: _____

1) Ange hur mycket du instämmer i följande påståenden. (1 = Dåligt; 5 = Utmärkt)

		Kryssa i rutan				
		1	2	3	4	5
	På det hela taget uppfyllde programmet de förväntningar jag hade från början					
	Programmet har haft en positiv inverkan på min personliga utveckling					
	Utbildningsprogrammet var lagom långt					
	Utbildaren involverade mig aktivt i lärandeprocessen och jag kände mig engagerad under sessionerna					
	Jag fick stöd mellan sessionerna vid behov (t.ex. stöd med att få tillgång till programmet, information om sessioner, hjälp med "hemuppgifter")					

2) Hur skulle du bedöma den metod som använts i programmet? Betygsätt följande på en skala 1-5. (1 = Dåligt; 5 = Utmärkt)

		Kryssa i rutan				
		1	2	3	4	5
	Metodiken var lämplig för mina behov					
	Metodiken hjälpte mig att utveckla mitt eget tänkande och hitta nya idéer					
	Metodiken var inkluderande för mina inlärningsbehov					

3) Hur bedömer du programmets svårighetsgrad? Vänligen kryssa för det påstående som passar bäst för dig

		Kryssa i rutan	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Programmet var för enkelt och jag kände mig inte utmanad i sessionerna		
	Programmet var huvudsakligen på rätt nivå och jag kände mig utmanad i vissa sessioner		
	Programmet var på helt rätt nivå och jag kände mig utmanad i alla sessioner		
	Programmet var för svårt och jag kunde inte förstå några/alla sessioner		

4) Vad tycker du om dina kunskaper om sociala medier efter programmet? Kryssa för det påstående som stämmer bäst:

Mer säker	Mindre säker	Ungefär samma
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) Hur ser du på din anställbarhet efter programmet? Kryssa för det mest lämpliga påståendet:

Mer säker	Mindre säker	Ungefär samma
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6) Om ditt svar på ovanstående frågor var "Mindre säker" eller "Ungefär samma", kan du förklara varför och hur det kan förbättras?

7) Skulle du rekommendera programmet till andra? JA/NEJ

Om ja, och du känner någon som skulle kunna ha nytta av VICTORUPESI i framtiden, vänligen rekommendera dem genom att lämna deras kontaktuppgifter här:

8) Har du några ytterligare kommentarer eller rekommendationer som rör programmet?

Bilaga V - Kompetensutvärdering efter programmet

NAMN (VALFRITT) : _____
: _____

DATUM

**1) Utvärdera dina nuvarande färdigheter, efter slutförandet av VICTORUPESI utbildningsprogram
(1 = Dåliga; 5 = Utmärkta)**

Färdigheter och kunskaper		Kryssa i rutan				
		1	2	3	4	5
1	Identitet på nätet					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Att profilera sig själv					
5	Nätverksbyggande online					
6	Digitalt fotavtryck					
7	Facebook					
8	Digitala rättigheter och skyldigheter					
9	Sekretessinställningar					
10	Onlineverktyg för publicering (t.ex. canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Google Dokument					
17	Leta efter yrkesmöjligheter online					
18	Doodle-undersökning					