



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


VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

VICTORUPESI – poklicne inovacije z uporabo
novih ustvarjalnih tehnologij, ki imajo za rezultat
poti izboljšanja sposobnosti za zaposljivost in
socialno integracijo

VICTORUPESI Program usposabljanja

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

Podatki uredništva:

To usposabljanje VICTORUPESI predstavlja intelektualni rezultat projektnega partnerstva Erasmus+ VICTORUPESI – POKLICNE INOVACIJE Z UPORABO NOVIH USTVARJALNIH TEHNOLOGIJ, KI IMAJO ZA REZULTAT POTI IZBOLJŠANJA SPOSOBNOSTI ZA ZAPOS LJIVOST IN SOCIALNO INTEGRACIJO, koordiniral pa ga je *Mednarodno združenje žensk v Malmöju iz Švedske*.

Mednarodno združenje žensk v Malmöju je bila vodilna organizacija v okviru dela tega intelektualnega produkta z združenimi prizadevanji partnerskega konzorcija:

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



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



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



1. Uvod v trening VICTORUPESI	4
2. Mehke veščine	4
2.1. Trenerski krožki	4
2.1.0. Uvod	4
2.1.1 Delovni zvezek za udeležence	5
2.1.2 Gradivo za trenerje.	10
3. Trde spretnosti	11
3.1. Modul I (POKLICNE SPRETNOSTI)	11
3.1.0 Uvod	11
3.1.1 Delovni zvezek za udeležence in gradivo za trenerje.	12
3.2. Modul II (OPOLNOMOČENJE)	26
3.2.0. Uvod	26
3.2.1 Delovni zvezek za udeležence in gradivo za trenerje	28
3.3. MODUL III (OZAVEŠČEVANJE)	43
3.3.0. Uvod	43
3.3.1. Delovni zvezek za udeležence in priročnik za trenerje.	44
4. Sklepi in priporočila	56



1. Uvod v trening VICTORUPESI

V treh letih izvajanja projekta VICTORUPESI je konzorcij razvil gradivo za usposabljanje, prilagojeno potrebam ciljnih skupin vsake od partnerskih organizacij. V teh 3 letih je bilo poskusno ali pilotno usposabljanje izvedeno v 2 krogih, kar je partnerjem omogočilo, da prilagodijo usposabljanje in ga naredijo še boljšega, da podprejo socialno integracijo in zaposljivost žensk, rojenih v tujini, dolgotrajno brezposelnih žensk, v zaporu, žensk z Aspergerjevo boleznijo in ženske na podeželju.

To je bil proces samorazvoja tudi za partnerje in eden najpomembnejših vložkov je tisti, ki ga odraža naš italijanski partner BES Cooperative Social Milano, povezan s konceptom sposobnosti.

Ableizem je diskriminacija invalidov (invalidov).

V širšem smislu je ableizem sistem moči, ki predpostavlja, da so določene sposobnosti dragocenejšje od drugih. Če družba misli, da je gibanje peš izjemno dragoceno, je možno, da bodo zgrajeni prostori z veliko arhitekturnimi ovirami, tako da ljudje, ki se gibljejo z invalidskim vozičkom, ne bodo imeli dostopa.

Ableizem pomeni različne stvari: zmanjševanje diskriminacije, ki jo trpijo invalidi, zbijanje šal, uporaba pietetnega pristopa, mišljenje, da je invalidnost tragedija, segregacija in nasilje. Ableizem pomeni razmišljanje, da je problem oseba z oviranostjo, namesto da bi družba onemogočala in diskriminirala ljudi samo zaradi njihovih specifičnih lastnosti.

Posledično vsa razvita gradiva ne podpirajo diskriminacije ranljivih skupin v nobeni obliki in le predstavljajo različne perspektive poseganja v proces povečevanja zaposljivosti tistih, ki jim grozi socialna izključenost. (<https://www.accessliving.org/newsroom/blog/ableism-101/>)

2. Mehke veščine

Pomen mehkih veščin je pri delu s ciljnimi skupinami tega projekta velik, na splošno pa mehke veščine predstavljajo osnovo za uravnotežen razvoj človeka.

2.1. Trenerski krožki

Konzorcij pod koordinacijo IKF Malmö je razvil del coaching krožkov, ki temelji na dolgoletnih izkušnjah več kot 50 let dela s socialno in ekonomsko integracijo žensk, rojenih v tujini.

2.1.0. Uvod

Kaj so Coaching Circles?

Cilj projekta VICTORUPESI je zagotoviti celostno usposabljanje za razvoj poklicnih spretnosti, povečanje vloge in ozaveščenosti delodajalcev o pravicah širokega spektra ranljivih skupin, kot so migrantke, invalidi, osebe v zaporu, ženske s podeželja, ženske z Aspergerja in dolgotrajno brezposelnih.



Coaching krožki spremljajo module usposabljanja s ciljem pomagati udeležencem pri prehodu iz miselnosti brezposelnosti v miselnost zaposlene osebe.

KAJ želimo doseči s Coaching Circles:

1. Razumevanje lastne vrednosti (prevzemanje odgovornosti za sporočanje lastnih potreb, da bi sprejeli avtoriteto vodje in se prilagodili delovnemu programu)
2. Razumevanje, kako obvladati svoj stres, da se boste počutili integriranega na delovnem mestu. (Povečanje zaupanja v dolgoročne procese)
3. Razumevanje, kako biti timski igralec.

ZAKAJ?

1. Povečati zaposlitveni potencial.
2. Iskati delo, ki poleg veščin in znanj ustreza osebnosti vsakega posameznika.
3. Imeti pregled nad različnimi vlogami v timu in njihovim pomenom za ohranjanje delovnega ravnovesja.

KAKO?

krog 1

- Kartiranje veščin in identifikacija potreb.
- Izbira osebnih ciljev

2. krog

- Iskanje notranjih virov za povečanje samospoštovanja.
- Premagovanje čustvenih ovir za doseganje ciljev.

3. krog

- Postavljanje zdravih meja
- Upravljanje izzivov
- Razvoj osebnega akcijskega načrta.

2.1.1 Delovni zvezek za udeležence

Trenerski krog I

Uvod

Cilji

To so učni cilji modula, cilji, ki se jih bodo udeleženci naučili do konca modula:

- Na koncu te enote boste lahko razumeli in preslikali svoje osebne spretnosti.
- Na koncu te enote se boste lahko naučili ciljev SMART.
- Na koncu te enote boste imeli priložnost določiti lastne cilje SMART.

Uvod v 1. krog: Preslikava osebnih spretnosti

V tem modulu se bodo udeleženci naučili, kako prepoznati lastne veščine in jih preslikati v svoj nabor spretnosti.

Energiser vadba

Udeleženci napišejo 15 stvari, ki jih običajno počnejo med tednom (npr. umivanje zob, obisk kina ipd.) in postavijo »+« (plus), če jim to daje energijo, »-« (minus), če jim jemlje energijo. ali "X", če je nevtralen. Udeleženci lahko nato o tem razpravljajo v parih ali skupinah po 3 ali 4.

1. Tema 1: Preslikava osebnih spretnosti

Uvod v predmet

Trener uvede temo tako, da poudari edinstvenost vsakega človeškega fižola in vsakega spodbudi, da spregovori o svojih talentih in darovih.

Vsi imamo nekaj, v čemer smo dobri. Lahko je karkoli, od vožnje s kolesom do govorjenja v več jezikih. Ker je vsak edinstven, se stvari, v katerih je vsak dober, lahko tako razlikujejo, da bi bilo nemogoče natančno opredeliti, vendar ustvarjamo nekaj kategorij, ki vam jih bomo predstavili danes. Danes bomo raziskali talente vsakega posameznika v sklopu veščin, ki so predstavljene na seznamu veščin, papirju, ki je bil razdeljen vsem vam.

1.1. Vaja spretnosti

Trener razdeli vajo udeležencem in poda naslednja navodila:

1. Preberite nabor veščin s papirja, ki je pred vami.
2. Na kolo papirja spretnosti postavite veščine, ki jih imate, na lestvici od 0 do 5, pri čemer so 0 zelo osnovne do 5, kjer so popolnoma razvite. Postavite tudi veščine, ki bi jih radi razvili.
3. Vzemite si 10 minut za dokončanje te naloge.

1.2. Povratne informacije enakovrednih

Ko udeleženci izpolnijo kolo veščin, je trener povabljen, da izbere partnerja in drug drugemu posreduje povratne informacije.

1. Izberite partnerja.
2. Sedite v sobi, kadar koli želite.
3. Delite svoje kolo spretnosti.
4. Kolegu za 2 minuti predstavite svoje kolo spretnosti.
5. Pošljite povratne informacije svojemu kolegu za 2 minuti o njegovem kolesu spretnosti.

2. Tema 2: Izbira osebnih ciljev

2.1. Vaši cilji

- Kaj so cilji SMART?
 - o SMART je akronim, ki ga lahko uporabite za usmerjanje pri postavljanju ciljev.¹
- Da bi bili vaši cilji jasni in dosegljivi, mora biti vsak od njih:

Specifično	<input type="checkbox"/> Preprosto, smiselno, pomembno
Merljivo	<input type="checkbox"/> Smiselno, motivirajoče.
Dosegljivo	<input type="checkbox"/> Dogovorjeno, dosegljivo
Realistično	<input type="checkbox"/> Razumno, realistično, z viri, ki temeljijo na rezultatih
Časovno vezano /omejeno	<input type="checkbox"/> časovno, časovno omejeno, časovno/stroškovno omejeno, pravočasno, časovno občutljivo.

¹ Peter F. Drucker in Joseph Maciariello, *Upravljanje* (Rev., Collins 2008).



Specifično: Vaš cilj mora biti jasen in natančen, sicer ne boste mogli osredotočiti svojih naporov ali se počutiti resnično motivirani, da bi ga dosegli. Ko oblikujete svoj cilj, poskusite odgovoriti na pet vprašanj "W":

1. Kaj želim doseči?
2. Zakaj je ta cilj pomemben?
3. Kdo je vpleten?
4. Kje je?
5. Za katere vire ali omejitve gre?

Merljivo: Pomembno je imeti merljive cilje, da lahko spremljate svoj napredek in ostanete motivirani. Ocenjevanje napredka vam pomaga, da ostanete osredotočeni, izpolnite svoje roke in občutite navdušenje, da se približujete doseganju svojega cilja. Merljiv cilj mora obravnavati vprašanja, kot so:

- Koliko?
- Koliko?
- Kako bom vedel, kdaj bo dosežen?

Dosegljivo: Tudi vaš cilj mora biti realen in dosegljiv, da boste uspešni. Z drugimi besedami, raztezati mora vaše sposobnosti, a ostati možno. Ko si zastavite dosegljiv cilj, boste morda lahko prepoznali prej spregledane priložnosti ali vire, ki vas lahko približajo temu. Dosegljiv cilj bo običajno odgovoril na vprašanja, kot so:

- Kako lahko dosežem ta cilj?
- Kako realen je cilj glede na druge omejitve, kot so finančni dejavniki?

Ustrezno: Ta korak je namenjen zagotavljanju, da vam je vaš cilj pomemben in da je tudi usklajen z drugimi ustreznimi cilji. Vsi potrebujemo podporo in pomoč pri doseganju ciljev, vendar je pomembno, da nad njimi ohranimo nadzor. Zato se prepričajte, da vaši načrti ženejo vse naprej, vendar da ste še vedno odgovorni za dosego svojega cilja.

Ustrezen cilj lahko odgovori z "da" na ta vprašanja:

- Ali se to zdi vredno?
- Je to pravi čas?
- Ali se to ujema z našimi drugimi prizadevanji/potrebami?
- Ali sem prava oseba za dosego tega cilja?
- Je uporabna v trenutnem socialno-ekonomskem okolju?

Časovno omejeno: Vsak cilj potrebuje ciljni datum, tako da imate rok, na katerega se morate osredotočiti, in nekaj, proti čemur morate delati. Ta del ciljnih meril SMART pomaga preprečiti, da bi vsakodnevna opravila imela prednost pred vašimi dolgoročnimi cilji.

Časovno omejen cilj bo običajno odgovoril na ta vprašanja:

- Kdaj?
- Kaj lahko storim čez šest mesecev?
- Kaj lahko naredim čez šest tednov?
- Kaj lahko storim danes?



Skupino razdelite na dve in polovico prosite, naj tleskne po kolenih, drugo polovico pa naj ploska z rokami. Voditelj deluje kot dirigent orkestra, glasnost nadzira z dvigovanjem ali spuščanjem rok. Igra se lahko nadaljuje tako, da različni člani skupine prevzamejo vlogo dirigenta.

2.2. Izbira posameznih ciljev

Trener kot primer prikaže seznam veščin, ki jih podjetja najbolj želijo, da udeležence navduši, kateri nabor veščin bi radi razvili, in predstavi veščine, ki jih mora imeti podjetnik. Za razširitev perspektive trener uporablja tudi vajo multiplikacijskih slik, da bi udeleženci razumeli, da je vedno več perspektiv in zornih kotov.

Ko so vse te dejavnosti opravljene, trenerji povabijo udeležence, da izberejo svoje cilje in jih naredijo PAMETNE.

Zaključna dejavnost!

Učenci odgovarjajo na naslednja vprašanja in o svojih odgovorih razpravljajo v majhnih skupinah.

Povežite se	Kako so orodja, ki ste jih odkrili danes, povezana z vašim vsakodnevnim poklicnim/zasebnim življenjem? -
Podaljšaj	Katera nova orodja so razširila vaše zamisli/možnosti? Npr. "Zdaj vem, kako uporabljati ____, znam ____" "Zdaj vem, kako uporabljati ____, želim ____" -
Izziv	Katera orodja so še vedno zahtevna ali begajoča? Katera orodja želite nadalje raziskati? -

KROG II

Uvod

Cilji

To so učni cilji modula, cilji, ki se jih bodo udeleženci naučili do konca modula:

- Na koncu te enote boste lahko razmišljali o svojih notranjih virih.
- Na koncu te enote boste lahko sprejeli svoje lastnosti, ki bodo povečale vašo samozavest.
- Na koncu te enote boste imeli priložnost razmišljati o čustvenih ovirah, ki vam preprečujejo doseganje ciljev, in dobili boste orodja, s katerimi se boste opremili za premagovanje takšnih ovir.

Uvod v 2. krog:

Iskanje notranjih virov za povečanje samospoštovanja in premagovanje čustvenih ovir za doseg cilja.

V tem modulu se bodo udeleženci naučili, kako prepoznati lastne notranje vire, da bodo lahko premagali čustvene ovire, ki jim preprečujejo doseganje ciljev. Aktivnost bo udeležencem dvignila samozavest.

Energiser vadba

“Prrr” in “Pukutu”: prosite vse, naj si predstavljajo dve ptici. Ena se imenuje "prrr", druga pa "pukutu". Če zakličete 'prrr', se morajo vsi udeleženci postaviti na prste in premakniti komolce v stran, kot da bi bili ptica, ki krili s krili. Če zakličete 'pukutu', morajo vsi ostati pri miru in se ne premakniti niti s peresom.

1. Tema 1: Iskanje notranjih virov za dvig samospoštovanja.

1.1. Uvod v predmet



1.2. Predstavljamo Krog odličnosti

1.3. Posamezni krogi odličnosti

2. Tema 2: Premagovanje čustvenih ovir za doseg cilja.

2.1. Deljenje občutkov

2.2. Premiki in zvoki

2.3. Čas za sprostitvev

2.4. Dejavnost spreminjanja misli

Zaključna dejavnost!

Učenci odgovarjajo na naslednja vprašanja in o svojih odgovorih razpravljajo v majhnih skupinah

Povežite se	Kako so orodja, ki ste jih odkrili danes, povezana z vašim vsakodnevnim poklicnim/zasebnim življenjem? -
Podaljšaj	Katera nova orodja so razširila vaše zamisli/možnosti? Npr. "Zdaj vem, kako uporabljati ____, znam ____" "Zdaj vem, kako uporabljati ____, želim ____" -
Izziv	Katera orodja so še vedno zahtevna ali begajoča? Katera orodja želite nadalje raziskati?

2.5. Povratne informacije in zaključek

KROG III

Uvod

Cilji

To so učni cilji modula, cilji, ki se jih bodo udeleženci naučili do konca modula:

- Na koncu te enote se boste naučili o zdravih in nezdravih mejah.
- Na koncu te enote se boste lahko naučili, kako postaviti zdrave meje.
- Na koncu te enote boste imeli priložnost razmišljati o tem, kako se odzivate na neuspehe, kako obvladati neuspehe in kako svoje neuspehe obravnavati z lastnimi cilji SMART.

Uvod v krog 3: Postavljanje zdravih meja in upravljanje uspeha.

V tem modulu se bodo udeleženci poglobili v koncept zdravih meja in razvili strategije za spreminjanje neuspehov v pozitiven napredek.

1. Tema 1: Postavljanje zdravih meja

1.1. Igranje vlog

1.2. Seja povratnih informacij

2. Tema 2: Upravljanje uspeha



- 2.1. Ogled videa o obvladovanju ovir
- 2.2. Telovadba (Kako ravnamo, ko imamo oviro?)
- 2.3. Izdelava akcijskega načrta s cilji SMART.

Zaključna dejavnost!

Učenci odgovarjajo na naslednja vprašanja in o svojih odgovorih razpravljajo v majhnih skupinah.

Povežite se	Kako so orodja, ki ste jih odkrili danes, povezana z vašim vsakodnevnim poklicnim/osebnim življenjem? -
Podaljšaj	Katera nova orodja so razširila vaše zamisli/možnosti? Npr. "Zdaj vem, kako uporabljati ____, znam ____" "Zdaj vem, kako uporabljati ____, želim ____" -
Izziv	Katera orodja so še vedno zahtevna ali begajoča? Katera orodja želite nadalje raziskati? -

2.1.2 Gradivo za trenerje.

Da bi lahko delali z mehкими veščinami naših udeležencev, smo uporabili več orodij, ki vključujejo:

- Učni načrti
- Predstavitve
- Ocenjevalni paket

Te predstavitve najdete na spletni strani projekta na naslednji

povezavi: <https://www.victorupesi.eu/resources/victorupesi-training>

Učne načrte in evalvacijski paket najdete v Prilogi I in na tej povezavi:

https://drive.google.com/drive/folders/1ZjfC0FGRXzb-HpI6Z97fhDUR960pK1Fg?usp=drive_link

Ocenjevalni paket najdete na tej

povezavi: https://drive.google.com/drive/folders/1vNETOD8PHnrV9tbSjGeaL3aUeSA4BkJ5?usp=drive_link

Sklepi trenerjev in udeležencev po pilotnih sejah.

- Zagotoviti večjo prilagoditev coaching krožkov posebnim potrebam ciljnih skupin v vseh državah.
- Poenostavite postopke vrednotenja za bolj gladko izvajanje.
- Obravnavajte omejitve in pomisleke v zvezi z metodologijo NLP v Srbiji.
- Ohranite prožnost in prilagodljivost programa usposabljanja za različne ciljne skupine.
- Zagotovite vire in gradiva v lokalnem jeziku, da izboljšate dostopnost.
- Nadaljujte z obravnavanjem različnih ravni razumevanja med udeleženci iz zapora.
- Poudarite praktične in pomembne teme v trenerskih krogih.

Namen teh priporočil je izboljšati učinkovitost in primernost programa usposabljanja VICTORUPESI za različne ciljne skupine v različnih državah.

Z izvajanjem teh priporočil lahko projekt VICTORUPESI dodatno poveča svoj vpliv in doseg, s čimer naredi vire za usposabljanje širše dostopne in uporabne. Formalno priznavanje usposabljanja, poenostavitev postopkov ocenjevanja in prilagojeni coaching krogi bodo prispevali k učinkovitosti in ustreznosti programa, hkrati pa bodo zagotovili, da so obravnavane posebne potrebe ciljne skupine. Poleg tega bo vključevanje virov usposabljanja v programe CVET in zagotavljanje dostopnosti v lokalnem jeziku spodbujalo inkluzivnost in omogočilo širšemu krogu posameznikov, da izkoristijo dragoceno znanje in veščine, ki jih ponuja projekt VICTORUPESI.

3. Trde spretnosti

3.1. Modul I (POKLICNE SPRETNOSTI)

Usposabljanje VICTORUPESI je sestavljeno iz treh modulov in treh coaching krogov.

Prvi moduli ponujajo orodja znotraj digitalne sfere, velik poudarek pa je bil na načinu priprave in realizacije video življenjepisa. Ker smo zajeli zelo raznolike ranljive skupine, smo ga morali prilagoditi njihovim potrebam in vsak partner je izbral tiste instrumente, ki so najbolj ustrezali njegovim upravičencem. Več podrobnosti o teh posebnostih lahko najdete v drugih dveh rezultatih tega projekta, in sicer v The Digital Toolkit, kjer lahko najdete posebnosti za prilagajanje ženskam z Aspergerjevo boleznijo, prispevek B.E.S Cooperative Sociale iz Milana, Italija. Podrobnosti za prilagoditev usposabljanja potrebam invalidov, prispevek našega strokovnega partnerja na tem področju, Organizacija OZARA d.o.o. iz Slovenije, pa je v Diversity Management Toolkit. Posebnosti za ljudi v zaporu je mogoče najti v nacionalnem poročilu o pilotnih sejah, ki jih je pripravil naš partner iz Romunije, iz knjižnice Panait Istrati Braila. Glede prilagoditev za ženske na podeželju naš partner iz Srbije, EDUFONS, zahtevane pogoje omenja v svojem nacionalnem poročilu, ki ga najdete na naši spletni strani na naslednji povezavi www.victorupesi.eu Enako za potrebe dolgotrajnih dolgoročno brezposelne, prispevek našega partnerja FETICO iz Španije, v Madridu, in ženske rojene v tujini.

3.1.0 Uvod

Modul I zbira informacije iz digitalnega sveta za pomoč pri promociji, pripravi in predstavitvi kadrovníkom in podjetjem, poleg osnovnih komunikacijskih orodij za upravljanje družbenih medijev in urejanje videa, prilagojeno potrebam žensk, rojenih v tujini, žensk z Aspergerjevo boleznijo, ženske s podeželja, dolgotrajno brezposelne, ženske, osebe iz zapora, ki so tam od 3 do 5 mesecev, da se pripravijo na vključitev na trg dela po prestani kazni, in invalidi.

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

Prvi del, Digitalne veščine za trg dela, je namenjen vpogledu v vlogo digitalnih spretnosti za ljudi, ki iščejo zaposlitev. Posebej se bomo osredotočili na nekaj tem, ki so sestavni del Programa usposabljanja osebne blagovne znamke prek družbenih medijev in uporabe video življenjepisov.

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

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

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



3.1.1 Delovni zvezek za udeležence in gradivo za trenerje.

Predloga vsebine

Modul 1: POKLICNE SPRETNOSTI – DIGITALNA ORODJA			
Cilji modula			
Modul je razdeljen na 3 različne enote po 4 ure:			
<p>1. Uporaba družbenih medijev in orodij za komunikacijo/sodelovanje: Rezultat, ki ga bo dosegla enota, bo zagotavljanje osnovnih orodij za zavestno uporabo socialnih omrežij, zlasti tistih, ki zadevajo iskanje zaposlitve. V tem modulu bo razložena tudi uporaba glavnih orodij za sodelovanje in komunikacijskih stilov, ki se uporabljajo v delovnem okolju.</p> <p>2. Osebna blagovna znamka: Cilj te enote je nadaljevanje lekcije, pridobljene v prvi enoti, z obvladovanjem učinkovite komunikacije na kanalih socialnih medijev. Fenomen gradnje spletne osebne znamke združuje vsaj tri različne vidike:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Razumevanje groženj pojavljanja na spletu in kritične komunikacije/uporabe družbenih medijev. ● Komunikacijski slogi za uporabo v različnih kontekstih in medijih. ● Proces samorefleksije o osebnih prednostih in veščinah <p>Učni cilji 2. enote so usmerjeni k povečanju zavedanja osebnih prednosti/spretnosti/kompetence in od te točke naprej postopno nadgrajevanje lastne osebne spletne znamke/podobe; odgovorno in ciljno deljenje osebnih informacij, izboljšanje socialnih in medosebnih veščin ter opolnomočenje učencev, da izkoristijo digitalni svet za lastno prednost pri iskanju zaposlitve (transverzalne digitalne spretnosti).</p> <p>3. Snemanje video življenjepisa: Učenci bodo dobili pregled različnih vrst video življenjepisov. Nato se bodo naučili, kako se v njem predstaviti, kako ga pravilno posneti, nato pa bodo s tem novim znanjem posneli svoj video življenjepis. Na koncu enote bi se moral vsak udeleženec zavedati prednosti in slabosti video življenjepisov, osnovnih prednosti in nepravilnosti pri izdelavi video življenjepisov ter poznati različne vrste video življenjepisov.</p>			
ENOTA 1: UPORABA DRUŽBENIH MEDIJEV in ORODIJ ZA SODELOVANJE			
ENOTA 1: Socialni mediji in orodja za sodelovanje			
Tema	Učni izidi	Trajanje	Dejavnosti usposabljanja



I. Družbeni mediji, Facebook, Instagram	Naučite se uporabljati svoj račun na teh družbenih omrežjih	2 uri	1.dejavnost: Uvod v družbene medije 2.dejavnost Preteklost: Facebook 3.dejavnost Sedanjest: Instagram
II. Orodja za spletno sodelovanje pt.1: komunikacija – Gmail; Zoom/Skype; Slack	Naučite se uporabljati ta orodja za sodelovanje za komunikacijske namene	1.30 ura	1. dejavnost: E-poštna komunikacija: Gmail + komunikacijski nasveti 2. dejavnost: Spletni video klic: Zoom/Skype: možnosti, deljenje videa, nasveti za spletno komunikacijo 3. dejavnost: Ekipa/notranja komunikacija: slack, kako nastaviti račun; klepeti, opomniki
III. Spletna orodja za sodelovanje, točka 2 – Skupna raba dokumentov: Drive, Dropbox in WeTransfer	Naučite se uporabljati ta orodja za sodelovanje za namen skupne rabe dokumentov	1 uro	1. dejavnost: Storitve gostovanja ali »oblak«: Google Drive, Dropbox 2. dejavnost: Prenos/shranjevanje večjih datotek: WeTransfer
SKUPNA SEJA		4 ure	

ENOTA 1 - Tema 1: Facebook, Instagram

Teoretični uvod:

Socialno omrežje je nedvomno orodje, ki je posamezniku razširilo obzorje, razširilo družbeno življenje, medčloveške odnose (tudi na spletu) in ponudilo nove priložnosti na vseh področjih. Arhitektura družbenih medijev ne le spodbuja motivacijo in zanimanje ljudi, temveč tudi povečuje enakost med njimi, saj je okolje, kjer lahko vsak nadzoruje, ustvarja in uporablja vsebine. Ponuditi je treba izobraževanje o socialnih medijih, torej sposobnost razumevanja njihovega delovanja, priložnosti in nevarnosti.

AKTIVNOST 1: Uvod v socialne medije

TRAJANJE: Približno 30 minut

NAMEN: Ugotoviti stopnjo poznavanja družbenega sveta

ŠT. UDELEŽENCEV: Do 15 udeležencev

MATERIALI: Učilnica, dovolj velika in prostorna, računalnik, papir in pisalo za vsakega udeleženca, priključen projektork učiteljici pc (velja za enoto la).



NAVODILA:

Skupne točke za celotno enoto:

- Učence enakomerno porazdelite po učilnici ob upoštevanju razdalj, ki jih določajo predpisi proti COVID-19. Posebej bodite pozorni na tiste, ki imajo kakršne koli težave z osredotočanjem, da bi spodbudili njihovo vključenost.
- Pojasnite, da je zelo pomembno ustvariti vzdušje sodelovanja med vsemi, da bi dosegli večje obvladovanje orodja.
- Predstavitev pripravite tako, da izmenjujete razlage z nekaterimi vprašanji, da ocenite razumevanje in hkrati ohranite visoko pozornost.
- Projicirajte zaporedje diapozitivov, da ponovno potrdite in sintetizirate verbalno izražene koncepte.
- Vsak udeleženec naj napiše na list papirja:
 - če uporabljajo kakšne družabne
 - katere družbene medije poznajo in uporabljajo
 - zakaj so se prijavili na to / ta socialna omrežja
 - če so zadovoljni s tem, kar dobijo
 - kako pogosto preverjajo svoje račune
 - če imajo različno vedenje na različnih družbenih omrežjih
- Začnite konstruktivno razpravo med vsemi udeleženci o prejšnjih točkah
- Glede na rezultate in prejete informacije se dirigent odloči, ali bo udeležence združil v skupine po največ 3 ali 4 osebe.

AKTIVNOST 2: Preteklost: Facebook

TRAJANJE: Približno 45 minut

NAMEN: Uporaba Facebooka

NAVODILA:

- Facebook predstavitev bo artikulirana na naslednjih točkah:
 1. Značilnosti in nameni.
 2. Ustvarjanje računa
 3. Priprava
 4. Nastavitev zasebnosti:

DODATNI VIRI

- Morebitna prisotnost součitelja v učilnici (velja za enoto).
- Osnovni vodnik FB: <https://www.navigaweb.net/2012/07/guida-base-su-come-usare-facebook.html>
- Za nastavitev zasebnosti: <https://www.navigaweb.net/2011/01/cosa-vedono-di-me-su-facebook-amici-ed.html>
- Zakaj je Facebook brezplačen: <https://tecnologia360.it/facebook-sa-di-te/>
- Več informacij o uporabi: <https://tecnologia360.it/come-funziona-facebook-guida/>

3. AKTIVNOST: Sedanjost: Instagram

TRAJANJE: Približno 45 minut

NAMEN: Uporaba Instagrama

NAVODILA:

- Instagram predstavitev bo artikulirana na naslednjih točkah:
 1. Značilnosti in nameni.
 2. Ustvarjanje enega (ali več) računov.
 3. Urejanje profila in nastavitev zasebnosti.
 4. Dodajanje prijateljev in postajanje sledilcev.
 5. Objavite fotografijo, komentirajte, všečkajte ali pošljite zasebno sporočilo.
 6. Hashtag na Instagramu.
 7. Zgodbe na Instagramu.

DODATNI VIRI

- Celoten vodič po Instagramu: <https://italianeography.com/guida-completa-allutilizzo-di-instagram/>
- Še en vodič po Instagramu: <https://www.tecnicovincente.it/come-usare-instagram-guida-completa/>
- Za zgodbe: <https://www.andreapostiglione.com/storie-instagram/>



ENOTA 1 – Tema 2: Orodja za spletno sodelovanje pt. 1 (komunikacija)

AKTIVNOST 1: E-poštna komunikacija, Gmail

TRAJANJE: Približno 30 minut

NAMEN: Naučiti se pravilnega komuniciranja preko elektronske pošte

ŠT. UDELEŽENCEV: Do 15 udeležencev

MATERIALI: Učilnica, dovolj velika in prostorna, računalnik, papir in pisalo za vsakega udeleženca, projektor, povezan z učiteljevim računalnikom.

Predstavitev:

- E-poštna komunikacija: Gmail
 - Nasveti pri ustvarjanju e-poštnega naslova
 - Nasveti za pisno komunikacijo

Praktična dejavnost:?

AKTIVNOST 2: Orodja za spletno komunikacijo in video klice

TRAJANJE: Približno 30 minut

NAMEN: Naučiti se pravilno komunicirati preko videa in uporabljati najpogostejša orodja za video klice

ŠT. UDELEŽENCEV: Do 15 udeležencev

MATERIALI: Učilnica, dovolj velika in prostorna, 4+ računalniki, papir in pisalo za vsakega udeleženca, projektor povezan z učiteljevim računalnikom

Predstavitev:

- Spletna komunikacija in video klici: Skype & Zoom
 - Raziščite možnosti, kot so skupinski pogovor, deljenje zaslona
 - nasveti za dobro spletno komunikacijo (drža, svetloba itd.)

Praktična dejavnost:?

AKTIVNOST 3: Interna/pisarniška komunikacijska orodja

TRAJANJE: Približno 30 minut

NAMEN:

ŠT. UDELEŽENCEV: Do 15 udeležencev

MATERIALI: Učilnica, dovolj velika in prostorna, računalnik za udeleženca, papir in pisalo za vsakega udeleženca, projektor povezan z učiteljevim računalnikom.

Predstavitev:

- Interna/pisarniška komunikacija: Slack
- Ustvarjanje računa Slack; opcije; upravljanje klepeta itd.

Praktična dejavnost: ?

ENOTA 1- Tema 3: Orodje za spletno sodelovanje pt.2 (Document Sharing-Drive)

AKTIVNOST 1: Skupna raba dokumentov: Drive & Dropbox

TRAJANJE: Približno 30 minut

NAMEN:

ŠT. UDELEŽENCEV: Do 15 udeležencev

MATERIALI: Učilnica, dovolj velika in prostorna, računalnik za udeleženca, papir in pisalo za vsakega udeleženca, projektor povezan z učiteljevim računalnikom.

Predstavitev:

- Storitve gostovanja ali »oblak«: Google Drive in Dropbox



- Raziščite možnosti Google Drive

Praktična dejavnost? Ustvarite skupni Google Drive, kamor lahko naložite dokumente (fotografije, predloge dejavnosti po usposabljanju itd.) in povabite druge učence

AKTIVNOST 2: Prenos datotek: WeTransfer

TRAJANJE: Približno 30 minut

NAMEN:

ŠT. UDELEŽENCEV: Do 15 udeležencev


MATERIALI: Učilnica, dovolj velika in prostorna, računalnik za udeleženca, papir in pisalo za vsakega udeleženca, projektor povezan z učiteljevim računalnikom.

Predstavitev:

Praktična dejavnost: ??

ENOTA 2: OSEBNA ZNAMKA

ENOTA 2: OSEBNA ZNAMKA

Tema	Učni izidi	 Trajanje	Dejavnosti usposabljanja
I. O lastni blagovni znamki	<ul style="list-style-type: none"> - učenec bo sposoben definirati osnovne spletne pojme - učenec bo lahko poiskal svojo trenutno spletno osebno družbeno podobo 	2 uri	1. dejavnost: Kratek krog vprašanj – uvod v skupinsko izmenjavo 2. dejavnost Raziskovanje osnovne spletne terminologije in izrazov osebnega znamčenja
II. Ustvarjanje spletne slike	<ul style="list-style-type: none"> • učenec bo sposoben prepoznati osebne prednosti in spretnosti • učenec bo dobil navdih za ustvarjanje in/ali izboljšanje spletnega profila za profesionalno uporabo. 	2 uri	1. dejavnost: Raziskovanje nacionalnih portalov za iskanje zaposlitve 2. dejavnost: Iskanje osebnih prednosti in postavitev osebnega profila
SKUPNA SEJA		4 ure	

Enota 2 – Tema 1: O lastni blagovni znamki



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

Poleg tega bodo obravnavane glavne težave, povezane z uporabo družbenih medijev, in skupaj bodo razvite učinkovite strategije za obvladovanje nekaterih zapletenih situacij, vključno z vse bolj razširjenim spletnim ustrahovanjem.

Po zaključku te enote morajo biti udeleženci sposobni:

- Učinkovito komunicirajte na družbenih kanalih
- Zgradite lastno osebno blagovno znamko
- Upravljajte spletne poklicne profile
- Ustvarite video učni načrt
- Izboljšajte uporabo LinkedIna
- Ukvarjajte se s spletnimi razgovori za službo

AKTIVNOST 1: Kratek krog vprašanj – uvod v skupinsko izmenjavo

TRAJANJE: 30 minut

Izkoristite čas kot kratko ogrevanje, da udeleženci počasi vstopijo v temo.

NAMEN: Uvodna aktivnost je namenjena počasnemu odpiranju vprašanj, ki se porajajo v kontekstu uporabe družbenih medijev in dojemanja/javne podobe samega sebe. Ne gre toliko za tehnične podrobnosti v zvezi s politiko uporabe/pogojev različnih družbenih medijev, temveč za razmišljati o tem, kaj naša dejanja in vsakodnevna uporaba lahko prinesejo s seboj.

ŠT. UDELEŽENCEV: do 15 udeležencev

MATERIALI: Za to dejavnost niso predvideni nobeni posebni materiali, če pa se zdi primerno ali potrebno, priskrbite prazen papir A4 in pisala, če se udeležencem zdi bolj prijetno, da si stvari zapišejo in jih pozneje delijo v skupini.

NAVODILA:

To je uvodna aktivnost za temo. Mentor deluje kot katalizator prvega kroga komunikacijskega kroga s postavljanjem vprašanj za spodbujanje razmišljanja o osebnih podatkih na spletu in družbenih medijih:

- Ali poznate koncept puščanja tako imenovanega digitalnega odtisa med brskanjem po spletu/uporabo družbenih medijev?
- Ste se kdaj vprašali, kakšne slike nalagate in delite prek različnih družbenih medijev, ki jih uporabljate? Kako mislite, da jih dojemajo drugi (potencialni delodajalci, popolni neznanci, prijatelji, družina ...?)
- Ali veste, kako klik na gumb »všeč mi je« v katerem koli družbenem omrežju vpliva na vaš spletni profil?
- Ali lahko naštejete nekaj spletnih iskalnikov zaposlitve za postopke zaposlovanja?

RAZLIČICE: Pomembno je spodbujati izmenjavo misli in informacij, zato znotraj te dejavnosti niso predvidene nobene različice, kot pa možnost zapisovanja odgovorov na vprašanja in spodbujanje skupinskega pogovora.

AKTIVNOST 2: Raziskovanje osnovne terminologije in izrazov osebnega znamčenja

TRAJANJE: 1,5 ure

NAMEN: Vaje v tej aktivnosti so medsebojno povezane in so namenjene postopnemu ozaveščanju o osnovni terminologiji v procesu osebnega znamčenja in morebitnih grožnjah osebni spletni podobi.

ŠT. UDELEŽENCEV: do 15 udeležencev

GRADIVA: 2 ločena seznama: 1 z osnovnimi izrazi (izrežite pojme iz A4 papirja – vsak izraz posebej); 1 s kratko razlago/opisom, povezanim s pojmi (vsako razlago tudi izrežite posebej) (glejte priloženi predlog izrazov in definicij v razdelku z viri te enote); steno, lepilni trak ali tablo z magneti. Če je mogoče, dovolite



uporabo pametnih telefonov ali osebnega računalnika, če so na voljo ampak ne v prvi fazi. Če je le mogoče, je dobrodošla uporaba osebnih pametnih telefonov ali vsaj dostopnost osebnih računalnikov za obe skupini.

NAVODILA:

Prva fazna vaja: ujemanje pojmov

- Udeležence razdelite v 2 skupini in jim zagotovite dovolj prostora, da lahko delajo ločeno, ne da bi drug drugega motili.
- Prepričajte se, da ima vsaka skupina enak nabor izrazov/razlag – lahko uporabite škatlo ali vrečko, da vstavite vse pomešane izraze in razlage.
- Pojasnite udeležencev, ki iskali bodo ustrezno ujemanje med izrezi obeh seznamov – za ujemanje izrezov lahko uporabijo steno ali tablo z magneti.
- Spodbujajte jih, naj preberejo ponujeno besedilo, ponudite pomoč, kadar koli je to potrebno, ne da bi predlagali pravilno ujemanje.
- Ko obe skupini zaključita vajo - zberi udeležence in preveri ujemanja z njihove strani - nadaljuj s kratkimi povratnimi informacijami in skupinskim pogovorom, odvisno od rezultatov (preveri, ali kaj manjka, če ne, potem popolno):
 - Kaj jim je bilo že znano? Koliko se zavedajo teh pojmov? Kje običajno objavljajo, kakšna družbena omrežja oz. spletne strani uporabljajo? Vprašajte, ali lahko navedejo katere koli strani za iskanje zaposlitve/če jih že uporabljajo? Če so izrazi nekoliko znani se vodi pogovor v smeri razmisleka o zavedanju naših dejanj na spletu (preprost »všečkaj« lahko vpliva na marsikaj, npr. na FB ali twitterju).

Ocenite, ali in/ali katere izraze je treba podrobneje raziskati, in o teh izrazih razpravljajte podrobneje – viri nudijo dodatne informacije o tej temi. Če udeleženci najdejo druge izraze, jih zapišite in sporočite njihov pomen.

Druga fazna vaja: osebno raziskovanje/digitalni odtis

- Glede na tehnične možnosti (bodisi organizacije ali udeležencev) udeležence razdelite v pare.
- Udeležencem razložite, da bodo zdaj iskali podatke drug o drugem (vpis imena in priimka v google) (pametni telefoni ali osebni računalniki) – če to tehnično ni mogoče, se prepričajte, da delate v 2 skupinah z vsaj 2 napravama, ki sta jim na voljo.
- Povabite udeležence, da z različnih zornih kotov ovrednotijo informacije o svojih vrstnikih, ki jih najdejo na spletu, in spodbudite razpravo o digitalni podobi:
 - Kakšni podatki so se pojavili? Koliko in kakšne informacije so bile razkrite? Pogovorite se, kakšen odtis puščamo na internetu/družbeni mediji? Ocenite, kaj so dobri in kaj slabi osebni podatki?
- Za prilagoditev te vaje različnim ciljnim javnostim in možnostim/okolščinam ter če je mentor voljan, lahko udeleženci poiščejo informacije o mentorju na internetu, če se jim to zdi bolj varno.
- Ker lahko veliko udeležencev uporablja Facebook in Instagram – povabite, da preverite profile drug drugega in promovirate skupino za izmenjavo informacij o:
 - Kakšne slike so bile v skupni rabi (formalne, smešne, neformalne, neprimerne, resne, druge ...)? Kakšen jezik je bil uporabljen v njihovih objavah (formalen, smešen, neuraden, neprimeren, resen, drug ...)? Kakšne informacije so bile posredovane? Kaj še lahko najdete o drugi osebi in njenem profilu (starost, spol, posodobitev statusa, hobiji, stiki)?

Zakrožite in zberite vse ideje in mnenja o pomenu spletne podobe in spodbujanju izmenjave idej, kako to vpliva na prihodnje iskanje zaposlitve, kakšno mnenje bi imeli drugi, če bi svoje znanje temeljili le na on-line dostopnih informacijah. Pogovor o resnični in spletni identiteti: Je to ena in ista stvar, ali uporabljamo male bele laži, ko smo na spletu/če da – zakaj? Ali se na različnih platformah obnašamo drugače in zakaj?



RAZLIČICE: Pomembno je, da to sejo pripravite na način, ki je najbolj primeren za udeležence, da v celoti raziščejo vprašanje osebnega videza na internetu in družbeni mediji ter morebitne nevarnosti, povezane s tem.

DODATNI VIRI:

- Bourquin, T. (n.d.) Kaj je treba in česa ne pri upravljanju ugleda. Pridobljeno iz: <https://www.onlinereputation.com/the-dos-and-donts-of-reputation-management/>
- Digital Job Identities (2017) Erasmus+ projekt, ključni ukrep: Sodelovanje za inovacije in izmenjavo dobrih praks; Vrsta ukrepa: Strateška partnerstva za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Pridobljeno iz: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Povečanje kompetenc za odgovorno uporabo spletne identitete (2019) Erasmus+ projekt, ključni ukrep: Sodelovanje za inovacije in izmenjavo dobrih praks; Vrsta akcije: Strateška partnerstva za izobraževanje odraslih. Pridobljeno iz: <https://digitproject.eu/wp/>
- Bonton v tehnologiji (n.d.) Wikipedia. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Etiquette_in_technology#Netiquette
- Informacijska družba (n.d.) Wikipedia. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Information_society
- Spletna identiteta (n.d.) Wikipedia. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Online_identity
- Upravljanje osebnega ugleda (n.d.). Pridobljeno iz: <https://www.igniyte.com/personal-reputation-management/>
- Oznaka (metapodatki): [https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_\(metapodatki\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_(metapodatki))

Enota 2 - Tema 2: Ustvarjanje spletne podobe/upravljanje spletne identitete

Teoretični uvod:

Upravljanje spletne identitete kot nabor metod za ustvarjanje edinstvenega osebnega spletnega profila je pomemben element v procesih iskanja zaposlitve in samopredstavitve. Odpira proces razumevanja povezave med samozavedanjem in prisotnostjo na spletu, pri čemer gre predvsem za iskanje in raziskovanje naših prednosti, veščin in izdelava uporaba obstoječih orodij za samopredstavitev / osebno znamčenje. Kot v prejšnji temi so bili opravljeni različni spletni koncepti in raziskave profilov, je ta tema veliko bolj povezana z delom v smeri prepoznavanja osebnega potenciala in s tem ustvarjanja uporaba tega za proces osebne blagovne znamke. Pristop, osredotočen na osebo, opolnomočenje in elementi coachinga, osredotočeni na rešitve, so pomembni v tej fazi, da lahko udeleženec ponotranji predstavo o prednostih, ki jih že ima. Poleg že omenjenega in z namenom raziskovanja vseh možnosti za vključujoč/prilagodljiv učni proces za ustvarjanje spletne podobe, pristop digitalnega pripovedovanja zgodb postaja uporaben nabor orodij za samoizražanje in komunikacijo tudi za ljudi z različnimi tipi invalidnosti ali z drugimi okvarami.

AKTIVNOST 1: Raziskovanje nacionalnih portalov za iskanje zaposlitve

TRAJANJE: 0,5 ure

Uporabite 0,5 ure kot kratko ogrevanje, da udeleženci vstopijo v temo.

NAMEN: Uvodna aktivnost je namenjena preverjanju, kateri socialni mediji se posebej uporabljajo med udeleženci, in raziskovanju drugih nacionalnih/mednarodnih spletnih strani ali kanalov družbenih medijev, ki se uporabljajo za samopredstavitev (vsaka država razišče svoje nacionalne možnosti in spletne portale), povezana z iskanjem zaposlitve in profiliranjem).

ŠT. UDELEŽENCEV: do 15 udeležencev

MATERIALI: Vsaj en osebni računalnik za mentorja za predstavitev in iskanje spletnih portalov, po možnosti tudi osebni pametni telefoni.

NAVODILA:



To je uvodna aktivnost za temo. Mentor deluje kot katalizator prvega kroga komunikacijskega kroga z raziskovanjem teme na obstoječih nacionalnih kanalih za samopredstavitve. Osredotočenost te uvodne dejavnosti se lahko zaključi z enim ali dvema portaloma, ki jih je treba raziskati (kakšni podatki so vstavljeni in potrebni, kaj ti kanali iščejo v smislu osebnih podatkov itd.). Delajte v smeri spodbujanja skupinske komunikacije o najdenih podatkih in portalih. Temelji na prejšnji temi, še enkrat poudarite fokus profiliranja mehanizmov/podjetij (saj lahko raziskujejo navade, preference, želje, namere, vedenje itd. na podlagi podatkov, ki jih vnesete) in s skupino raziščite elemente ali dele podatkov, ki jih ti portali prikazujejo kot bistvene za nastavitev osebnega profila.

RAZLIČICE: Ni posebej za to vajo.

AKTIVNOST 2: Iskanje osebnih prednosti in postavitve osebnega profila

TRAJANJE: 1,5 ure

NAMEN: Glavni cilj teh med seboj povezanih vaj je povezovalna samorefleksija procesov s spletnimi možnostmi ustvarjanja ali izboljšave osebnega profila na največ uporabljal nacionalni portal za iskanje zaposlitve ali osebni profil na družbenih medijih.

ŠT. UDELEŽENCEV: do 15 udeležencev

MATERIALI: Vsaj en PC za mentorja, po možnosti tudi osebni pametni telefoni. Delovni listi za vsakega udeleženca, tabela prenosljivih veščin za predstavitve (glejte razdelek z viri).

NAVODILA:

Prva fazna vaja: uvod

- Na kratko predstavite »družino« prenosljivih veščin, da spodbudite razmišljanje o osebnih prednostih in preferencah/željah.
- Po tem in preden udeležencem razdelite delovne liste, ustvarite krog – vsak udeleženec ima nekaj minut časa za razmislek/zapis vsaj ene stvari, na katero je pri sebi ponosen; tudi eno stvar za katero se spomni, da ji je uspelo/naredila/dosegla (tema ali področje ni pomembno, pomembno je, da si vsi delijo nekaj, za kar se počutijo tako ponosni, da so to dosegli).
- Nadaljujte z razpravo – bodite pozorni na kakršno koli nelagodje, ki bi se lahko pojavilo v skupini/če ima nekdo težave s pozitivnimi izjavami, se počuti, da ni na kaj biti ponosen ali podobno, si pomagajte z vprašanji, osredotočenimi na rešitev, npr.: Če se jutri zbudite navzgor in kar naenkrat se zaveš, da si že/dosegel “to...” “so takšni ljudje”...”uspeti obvladati to...”, “popraviti to...”
- Po tem – individualno delo se nadaljuje z delovnimi listi, kjer se zapišejo najboljše spretnosti, ki jih udeleženci lahko prepoznajo.

Druga fazna vaja: postavitve profila/izboljšanje profila

- Udeleženci se odločijo za en spletni portal ali kateri koli drug družbeni medij, kjer bi želeli vzpostaviti svoj osebni račun in poskušati vnesti podatke o njih.
- Če že imajo račun, lahko izboljšajo tudi obstoječi profil.
- Če nastavitev računa ni nujna/ali smiselna, poskusite pripraviti podatke na način, ki ustreza pisnim zahtevam portala.

RAZLIČICE: Glede na ciljno skupino lahko napredujete 1st fazo s tako imenovanim nizozemskim kodeksom za usklajevanje osebnih interesov s poklicem (glej vire).

DODATNI VIRI:

- Digital Job Identities (2017) Erasmus+ projekt, ključni ukrep: Sodelovanje za inovacije in izmenjavo dobrih praks; Vrsta ukrepa: Strateška partnerstva za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Prepoznavanje in potrjevanje njihove lastne spretnosti/kompetence. Pridobljeno iz: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>



- Digit - Povečanje kompetenc za odgovorno uporabo spletne identitete (2019) Erasmus+ projekt, ključni ukrep: Sodelovanje za inovacije in izmenjavo dobrih praks; Vrsta akcije: Strateška partnerstva za izobraževanje odraslih. Pridobljeno iz: <https://digitproject.eu/wp/>
- Khan, S. (n.d.) Osebna blagovna znamka in družbeni mediji. Pridobljeno iz: <http://breakingitdown.neads.ca/for-students/marketing-yourself-in-a-changing-economy/personal-branding-and-social-media/> (15.07.2020)
- Liu, R.; Suh, A. (2017) Self-Branding on Social Media: An Analysis of Style Bloggers on Instagram. 4^{ta} Mednarodna konferenca informacijskih sistemov 2017, ISICO 2017, 6.-8. november 2017, Bali, Indonezija. Pridobljeno iz: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877050917328922?token=BDDCFCD55FE61F85B1A55D04C43D70B0E694256716BA07B68A2BB5EC633E9340B0D741ECC875391572C7335041EA02>
- T&D Stories - Theatre and Digital Storytelling for Teaching and Training Development (2017) Erasmus+ projekt, Ključni ukrep: Sodelovanje za inovacije in izmenjavo dobrih praks; Vrsta ukrepa: Strateška partnerstva za izobraževanje odraslih. Pridobljeno iz: <https://artescommunity.eu/storytelling/this-is-my-story-these-are-my-tools/>
- The Definitive Guide to Personal Branding (n.d.) Pridobljeno iz: <https://brandyourself.com/definitive-guide-to-personal-branding>
- Univerza v Missouriju. Karierni center MU (2010). Vodnik po Holland Code. Pridobljeno iz: http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf
- SAMHSA Uprava za zlorabo snovi in duševno zdravje (n.d.). Pridobljeno iz: https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs_campaigns/brss_tacs/samhsa-storytelling-guide.pdf

3. ENOTA: SNEMANJE VIDEO CV-ja

Teoretični uvod:

Video življenjepis so dokaj nov pojav na trgu dela. Video CV je sestavljen a kratek približno 90-sekundni videoposnetek, ki kandidatom omogoča, da se predstavijo na pristen in bolj osebni način v primerjavi s pisnim življenjepisom.

Gre za orodje, katerega prednost je, da je bolj osebni kot papirnati življenjepis, saj kandidatom omogoča svobodnejše izražanje in lažje izražanje socialnih veščin.

Za invalide je Video CV tudi prva priložnost za razkriti svojo invalidnost potencialnemu delodajalcu, pri tem pa se osredotočajo na njegove/njene prednosti in možnosti. V videu, je lahko omenjena invalidnost delodajalcu lažje razumljiva. Vendar pa lahko video življenjepis povzroči, da so kandidati bolj ranljivi za diskriminacijo; udeležence moramo seznaniti s temi tveganji.

Pred snemanjem takega videa se morajo udeleženci znati predstaviti:

Oni naj se za videoposnetek oblečejo nekoliko profesionalno (kot bi se za razgovor za službo) in temeljito premislijo, kaj želijo sporočiti v videu, od svojih motivov do svojih kvalifikacij, spretnosti in zanimanj.

Te štiri točke bi morale biti zajete v takem videu:

- uvod: osebni podatki
- izkušnje/dolžnosti
- spretnosti/dosežki
- izobraževanje/jeziki, drugi posebni interesi.

Video življenjepis naj traja od 1 do 2 minuti. Posneti naj bo pred nevtralnimi ozadjem v mirnem okolju, s kamero visoke ločljivosti in dobrim mikrofonom.


Prijavitelj mora nositi profesionalna oblačila in dobro artikulirati.

Viri:

<https://www.wyzowl.com/how-to-make-a-video-resume/>

<https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/how-to-make-video-cv>



ENOTA 3: SNEMANJE LASTNEGA VIDEO CV			
Tema	Učni izidi	 Trajanje	Dejavnosti usposabljanja
I. Uvod: vizualni vnos: kaj je video življenjepis?	- učenec mora poznati osnovna pravila za video življenjepis	45 min	ogled nekaj video življenjepisov in učenje osnovnih pravil
II. Prva izkušnja pred kamero	- učenec naj bi bil sposoben razločno govoriti pred kamero in se po tem videti	45 min	Posnemite se pred kamero in opazujte sebe
III. Bodimo etični	- učenec se mora zavedati tveganja diskriminacije video življenjepisov - učenec naj razmišlja o tem, kako obravnavati invalidnost v video življenjepis	30-45 min	- Nekaj misli o invalidnosti, diskriminaciji in kako se prodati - Razmišljanje o pozitivnih lastnostih
IV. 4 koraki do uspeha	- učenec bo imel jasno predstavo o tem, kako se želi predstaviti.	1 uro	skriptiranje videoposnetka: predstavite se.
IV. testna vožnja, izven kamere	- učenec bi moral posneti en video življenjepis, ki zajema vsa 4 področja.	30 min -1 ura	Predstavite se drugim, da preverijo vaš scenarij
SKUPNO TRAJANJE SEJE		4 ure	

ENOTA 3 – Tema 1: Uvod

TRAJANJE: 45 min

NAMEN: razumevanje, kako izgleda video življenjepis in kakšna je njegova privlačnost.

Š. UDELEŽENCI: Do 15 udeležencev

MATERIALI: Projektor, Računalnik

NAVODILA:

- Predvajajte naslednje videoposnetke in vedno pustite nekaj časa za povratne informacije: pokažite nekaj res dobrih primerov video življenjepisa in enega slabega za primerjavo. Izpostavite pomembna merila za dober video življenjepis.



<https://www.youtube.com/watch?v=HKg9m3yBqrl> (primer video življenjepisa iz filma "The Intern")

<https://www.youtube.com/watch?v=joXWQNVYvgE> (res slabo (parodija) na video CV)

<https://www.youtube.com/watch?v=pS-DCcVXG2M> (smešen videoposnetek o tem, kaj je treba in česa v video življenjepisih, pravzaprav zelo koristen)

https://www.youtube.com/watch?v=XV8m9GYcc_Q (še en seznam tega, kar se ne sme v video življenjepisih)

Za konec pojasnite, da so pomembne naslednje točke:

- mirna kamera, nevtrarno ozadje
- čist videz
- jasna artikulacija
- osebna nota.
- Naj bo kratko: nekje med minuto ali dvema

Ustvarjalnost je seveda bonus.

Po tem poudarite, da obstaja več vrst video življenjepisov:

- tiste, kjer gledate v kamero in snemate sebe (kot je bilo prikazano prej)
- videoposnetek, ki je bolj podoben diaproykciji, kjer posredujete samo glas (če ste sramežljivi pred kamero)
- če se odločite za diaproykcijo, dobro premislite o slikah, ki jih boste dodali, ali pa za bolj nevtralna ozadja uporabite stock slike; vendar so video življenjepisi zelo osebni.

- video z govorom:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=81&v=c_PZTAW5piO&feature=emb_title

- animirani video brez glasu:

<https://vimeo.com/246827885>

Enota 3 – Tema 2: Prvič pred kamero

TRAJANJE:45 min

NAMEN:snemanje je lahko precej neprijetna situacija, gledanje sebe na videu pa je lahko še hujše.

V tej majhni dejavnosti se udeleženci združijo v dvojice in snemajo drug drugega, medtem ko pred kamero rišejo smešne obraze, nato preklopijo na resen ton in preberejo stavek, da se sliši tudi njihov glas.

Š. UDELEŽENCI:Do 15 udeležencev, razdeljenih v trie

MATERIAL:1 telefon s kamero na dvoje udeležencev s funkcijo kamere. Posebna aplikacija ni potrebna. Predvidite veliko prostora za zmanjšanje ravni hrupa.

NAVODILA:

- združite se s svojim sosedom: eden od vaju snema, drugi igra: potegnite nekaj smešnih obrazov pred kamero, da se prepustite, nato pa se poskusite predstaviti s svojim običajnim glasom. Nato si skupaj oglejte video in se prepričajte:



Se počutite udobno? Ali se prav artikuliraš?

Zamenjajte vloge in poskusite znova.

Enota 3 – Tema 3: Postanimo etični (za invalidnost, lahko se prilagodi drugim izzivom)

Teoretični uvod:

Kot smo že omenili, je razkritje vaše invalidnosti stvar osebne odločitve. Med razgovorom pa v določenih situacijah nerazkritje morda ni mogoče:

Na primer, če ste gluhi, boste za razgovor morda morali zaprositi za tolmača. Če pa ste na invalidskem vozičku, boste morda morali delodajalca predhodno obvestiti, da zagotovite ustrezno namestitev (rampe za invalidske vozičke).

Skratka, obstajajo okoliščine, v katerih ste dolžni razkriti svojo invalidnost, da vam razgovor ustreza.

Glede na to je prepuščeno vaši presoji, da naredite tisto, kar se vam zdi bolj udobno. Če se odločite, da boste o tem spregovorili, je po vaši presoji, koliko boste prijavi.

Karkoli že počnete, se izogibajte povezovanju invalidnosti s šibkostjo.

Recimo, da anketar vpraša o vaši največji pomanjkljivosti. Če imate okvaro sluha, se izogibajte odgovorom, kot je "Težave imam pri komuniciranju s strankami po telefonu, če govorijo tiho". Ne želite, da bi bila vaša invalidnost slabost, povezana z delom.

Dobra, alternativna slabost je lahko nekaj, kar ni povezano z vašo invalidnostjo. Na primer: "Navadno postanem živčen, ko moram imeti javni govor pred veliko skupino ljudi."

Po drugi strani pa anketar nima pravice spraševati o vaši invalidnosti.

Če se odločite spregovoriti o invalidnosti, ne pozabite, da vaše pravice ostajajo enake kot pri vseh drugih kandidatih. Vaš intervju ne sme biti hladen ali vključevati diskriminatornih vprašanj.

TRAJANJE: 10-15 min za govor, 10 min pogovor s sosedom, 10-15 min druženje na tabli

NAMEN: ozaveščanje udeležencev o etičnih posledicah razkritja svoje invalidnosti v video življenjepis; svarijo pred nevarnostjo diskriminacije, hkrati pa poudarjajo, da je to priložnost za premagovanje predsodkov in poudarjanje prednosti, a tudi naslavljanje njihovih potreb.

Š. UDELEŽENCI: Do 15 udeležencev

MATERIALI: A4 papir, pisala (ali digitalna naprava za osebe, ki ne znajo pisati na papir), tabla/tabla

NAVODILA:

- preberi besedilo v teoretičnem uvodu in izpostavi:

- razkritje vaše invalidnosti je vaša izbira,
- prihaja s tveganjem diskriminacije
- vendar je tudi odlična priložnost, da pomagate delodajalcu, da se nauči, kako se na to odzvati; daje vam nadzor nad tem, kako vas dojemajo; lahko prepreči predsodke!!
- to je tudi vaša priložnost, da poudarite, ali delovno mesto potrebuje kakšne posebne prilagoditve za vas.
- Zato moramo ugotoviti, kako se v video življenjepis osredotočiti na svoje pozitivne lastnosti in pokazati zaupanje!

- NIKOLI ne povežite svoje invalidnosti s šibkostjo



Če se odločite, da boste v življenjepis omenili svojo invalidnost, si morate zapomniti predvsem to, da ostanete pozitivni in pokažete, kako ste pokazali samomotivacijo za premagovanje morebitnih ovir.

- Viharjenje možganov: s sosedom se pogovorite, katere pozitivne lastnosti lahko omenimo, da se prepričate, da nas invalidnost ne ovira?

Zapišite vse svoje pozitivne sposobnosti! Napišite jih na ta list A4.

Skupaj: katere so pozitivne sposobnosti, ki jih lahko izpostavite?
- Pišite predloge na tabli, okoli ključne besede "pozitivne lastnosti".

Za snemanje video življenjepisa kasneje v programu dobro premislite: ali želite/morate razkriti svojo invalidnost? Če je odgovor pritrdilen, poskrbite, da boste omenili vse stvari, ki jih lahko počnete, in ne samo stvari, ki jih ne morete. Ostajamo pozitivni!

Viri:

- zakaj bi ga morali razkriti:

- <https://www.themuse.com/advice/if-when-how-disclose-invisible-disability-at-work>

- kako govoriti o svoji invalidnosti

<https://www.themuse.com/advice/real-talk-heres-how-you-should-actually-interview-when-you-have-a-disability>

Enota 3, tema 4 - 4 koraki do uspeha

TRAJANJE: do 1 ure

NAMEN: v tem razdelku bodo udeleženci izvedeli, katere teme morajo obravnavati v video življenjepis, in dobili pomoč pri zapisovanju ključnih besed (ali v idealnem primeru celo celih stavkov) za svoj video življenjepis.

Štiri teme, ki jih morajo obravnavati, so:

- uvod: osebni podatki
- izkušnje/dolžnosti
- spretnosti/dosežki
- izobraževanje/jeziki, drugi posebni interesi.

ŠT. UDELEŽENCEV: do 15 udeležencev

MATERIALI: A4 papir, pisala (ali digitalna naprava za ljudi, ki ne znajo pisati na papir), tabla/flipchart

NAVODILA:

Napišite 4 teme na tablo/tablo in vprašajte skupino: kaj pomenijo te 4 točke? Kaj morate kam vključiti?

Uvod: pogovorite se o sebi, svoji starosti in motivaciji, zakaj snemate video

Izkušnje: kje ste do sedaj delali in kaj ste tam počeli?

Izkušnje/veščine: kaj lahko naredite še posebej dobro? Katere so tvoje prednosti?

Izobrazba: kaj ste se naučili, kakšne zanimivosti ali zanimanja vas zanima?

Po čem izstopate?

Nato vsak udeleženec na podlagi prej obravnavanih 4 točk napiše scenarij za svoj video življenjepis.

Medtem je inštruktor na voljo za nasvete in povratne informacije.



Enota 3 - tema 5: Preizkusite zagon brez kamere

TRAJANJE: 1 ura

NAMEN: Po pisanju scenarija za video življenjepisa je čas, da ga pregledajo vrstniki in inštruktor

ŠT. UDELEŽENCEV: do 15, razdeljeni v trojke. Ena oseba govori, druga lahko drži zapiske, tretja pa opazuje, da oceni. Predvidite veliko prostora za zmanjšanje ravni hrupa.

MATERIALI: En prenosnik ali telefon s kamero na trio; idealno nekaj nog za telefone s kamero.

NAVODILA:

Vzemite si zapiske in list s povratnimi informacijami ter oboje natančno preberite. S svojimi partnerji se pripravite na prvi poskus snemanja.

Vsak udeleženec mora narediti en poskus in ga nato ovrednotiti z listom za povratne informacije, nato pa o uspešnosti razpravljati z drugima dvema članoma skupine.

Pomagajte drug drugemu: držite zapiske, dajte namige, morda v obliki vprašanj.

Inštruktor si skuša ogledati vsak scenarij in podati tudi povratne informacije.

Različice: /

3.2. Modul II (OPOLNOMOČENJE)

Drugi modul usposabljanja VICTORUPESI razmišlja o raznolikosti na delovnem mestu, vendar ne samo o tem. Ko je bil projekt zasnovan, je bila zamisel ustvariti orodja, ki lahko podpirajo učence na njihovi poti spremembe miselnosti od brezposelnosti, do razmišljanja o sebi kot osebi, ki ima dobre veščine komunikacije in sodelovanja, razviti vključujočo miselnost in se stopiti s kulturo delovnega mesta.

3.2.0. Uvod

Drugi modul usposabljanja je zelo povezan s četrtem rezultatom projekta, torej *Orodja za upravljanje raznolikosti (IO4)*. Še več, celoten Priročnik usposabljanja Victorupeski je zelo povezan z orodjem za upravljanje raznolikosti, zato bomo v naslednjem razdelku razlikovali med obema rezultatoma.

VICTORUPESI Treening je osredotočen na razvoj in izvedbo programa usposabljanja za spodbujanje socialno-delovne vključenosti ranljivih skupin z dostopom teh skupin do usposabljanja in zaposlitve. Ta program je torej naslovljen tudi na ciljne skupine prrojekta (neposredni uporabniki in upravičenci programa) in ljudi, ki z njimi delajo, praktike in specialiste, ki delajo s temi skupinami.

Orodje za upravljanje raznolikosti je osredotočeno na razvoj menedžmenta programa ali orodja za raznolikost. Upravljanje raznolikosti velja za nov pristop k razumevanju upravljanja človeških virov v podjetjih in organizacijah, ki temeljijo na spoštovanju različnosti.

Ta IO4 ni naslovljen na neposredne upravičence (projektne ciljne skupine), temveč na organizacije, podjetja, delodajalce in socialne partnerje HR menedžerjev (da bi jih spodbudili k izvajanju politik raznolikosti na delovnem mestu), delavce na splošno (da bi jih vključili v izvajanje teh politik in pobud ter premagovanje stereotipov) ter praktike, specialiste in strokovnjake, ki delajo s projekti, ranljivimi skupinami (da jih vključimo, motiviramo in pripravimo na delovna okolja). Sem bodo vključene teme, predlagane v IO2 in razvite v predlogu

IO4: psihosocialna podpora, usposabljanje za delo, reševanje problemov in reševanje konfliktov. To pomeni, da je cilje/ranljive skupine projekta niso neposredni uporabniki IO4, a so hkrati posredni upravičenci.

Po našem razumevanju sta oba izhoda IO2 in IO4 povezana in imata skupen cilj (boljša vključitev ciljnih skupin), vendar gre za dva različna programa z različnimi uporabniki:

Usposabljanje VICTORUPESI - Program socialne vključenosti, ki mora med drugim zajemati vključenost v delovno/poklicno življenje (in tukaj je lahko koristen pristop upravljanja raznolikosti, razvit na IO4)

Komplet orodij za upravljanje raznolikosti – Program upravljanja raznolikosti – za spodbujanje delovne vključenosti ranljivih projektnih ciljnih skupin med organizacijami, podjetji, delavci in strokovnjaki za socialno vključenost.

Cilji:

Na koncu enote bo učenec pridobil učne cilje, specifične za modul. Po zaključku tega modula bo učenec sposoben:

(tema 1)

- Razumeti kompleksnost skupnosti/družbenega okolja z vsemi povezavami med različnimi entitetami.
- Razumeti, kako se postaviti v to skupnost (iskanje podpore, osebne vrednote in skupne značilnosti skupnostjo).

(tema 2)

- Razumeti in razložiti empatično poslušanje in vedenje.
- Razumeti in razložiti mehanizme zavzemanja (vpliva) perspektive.

(3. tema)

- Razumeti dominantne naracije (osebno življenje in družba) in njihov vpliv na nas same.
- Razumeti in razložiti konflikt, učinkovito obravnavati konflikt.

(Tema 4):

- Razumeti osnovno struktura osebnega intervencijskega načrta in postavljanje ciljev.
- Prepoznajte in opišite osebne spretnosti in spretnosti, povezane z delom.

Za nadaljnji posvet o teoretičnem ozadju znotraj tega modula, uporabo različnih praktičnih orodij, vaj in drugih praktičnih dejavnosti ter njihovo načrtovanje in izvajanje, se lahko obrnete na Intelktualni rezultat 4: Komplet orodij za upravljanje raznolikosti.

Modul II je močno povezan z elementi osebnih, čustvenih in fizičnih izzivov. Temelji na ugotovitvah študije IO1 – Evropsko poročilo, da se ranljive družbene skupine projekta še vedno soočajo s številnimi ovirami, ko si prizadevajo za polno sodelovanje v gospodarskem, družbenem in državljskem življenju. Uspešna inkluzija je torej močno povezana z elementi opolnomočenja skupaj z razumevanjem trenutnih in najsodobnejših pristopov upravljanja raznolikosti v različnih evropskih državah. Znotraj tega modula je cilj dejavnosti zastavljen na način, ki učencem omogoča učenje, prakso in razmišljanje o notranjih in zunanjih elementih vključujočega okolja, samo opolnomočenje in razumevanje družbenega koncepta opolnomočenja in upravljanja raznolikosti z 2 glavnima pristopoma:

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

Vsaka tema je podrobneje predstavljena v spodnjih poglavjih.

Opolnomočenje je glavna tema v tega modula in naslovljena v ospredju. Vendar pa so teme modula povezane z elementi upravljanja raznolikosti (od organizacijskega do osebnega vidika) ter opolnomočenjem in odpornostjo,

ki ju je treba predstaviti učencem, da bi lahko povezali osebno odpornost in opolnomočenje za boljšo socialno vključenost. Podrobneje je modul namenjen »Ustvarjanju vključujočih okolij in razširitvi razsežnosti podpornih ukrepov« prek naslednjih 4 tem:

- Vključujoča okolja – razumevanje vključenosti, gradnja na osebni odpornosti in opolnomočenju, razumevanje in spopadanje s predsodki in stereotipi itd.)
- Perspektive in stališča
- Reševanje konfliktov
- Struktura individualiziranega načrta intervencije

Upravljanje raznolikosti na splošno vključuje posredovanje na organizacijski in osebni ravni, zato je pomembno, da učenci:

- Razumeti družbeno okolje/skupnost, v kateri živijo.
- Spoprijeti se s tokom situacije za premagovanje ovir in prevladujočih prepričanj skozi pridobivanje znanja o tem, kako se opolnomočiti, da postanejo bolj vzdržljivi in se uspešno spopadajo z vsakodnevnimi zahtevnimi situacijami (notranjimi/zunanji) ob osebem načrtovanju konkretnih dejanj, ki jih je treba sprejeti v poklicnem/zasebnem življenju, da postanejo bolj močan in odporen.

Za celovit pregled in pristope k konstelaciji dejavnosti za vsako temo v skladu s potrebami ciljnih skupin (učenci, ki prihajajo iz različnih ranljivih družbenih skupin), se vsebina tega modula lahko in mora uporabljati skupaj z IO4 – kompletno orodje za upravljanje raznolikosti z več informacijami, podporne dokumentacije/izvajanja ukrepov/dodatnih orodij, ki jih je mogoče uporabiti pri praktični izvedbi usposabljanja VICTORUPESI in s strani mentorjev uporabiti za olajšanje procesa/vaj, predstavljenih v vsaki temi.

3.2.1 Delovni zvezek za udeležence in gradivo za trenerje

1. TEMA 1: VKLJUČUJOČA OKOLJA

GLAVNI CILJ TE TEME JE SPODBUDITI RAZUMEVANJE ENTITET IN ELEMENTOV, KI OBDAJAJO KONCEPT OPOLNOMOČENJA. PRI OBRAVNAVI UPRAVLJANJA RAZNOLIKOSTI JE POMEMBNO, DA UČENCI RAZUMEJO IN NA NEK NAČIN PRESLIKAJO SKUPNOST, V KATERI TRENUTNO ŽIVIJO.

1.1. Predstavitev

Glavna ideja te teme je obravnava elementa participativnega okolja. Naše skupnosti so kompleksen sistem organizacij, posameznikov ter drugih entitet in oseb. Razumeti kompleksnost skupnosti pomeni razumeti več njenih vidikov (Wikipedia, skupnost):

- Skupne značilnosti (norme, verski pogledi, vrednote, običaji, identiteta)
- Skupni (geografski) prostor ali območje
- Odnosi, ki presegajo tesne družinske vezi
- Socialne institucije (družina, dom, služba, vlada, družba)

Blaginja ali bolje rečeno socialna blaginja ni omejena na geografsko razumevanje skupnosti in tako širše razumevanje skupnosti ima lahko družbeno konotacijo; slednje pomeni, da skupnost nosi v sebi tudi družbeno konotacijo, vključno z medčloveškimi odnosi in kakovostjo teh odnosov predvsem v smislu kohezije kot nasprotja socialne izključenosti (Mandič & Hlevec, 2018). Koncepti blaginje so povezani s kakovostjo življenja (QoL). Eden od konceptov QoL, ki ga je predstavil Eric Alerdt, izpostavlja 3 osnovne skupine potreb, da se človek izogne morebitni odtujitvi posameznika (v skupnosti), vzpostavi kakovostne odnose z drugimi, se počuti povezan z družbo (ibidem, 2018):

- Imeti

- Ljubiti
- Biti

Biti del skupnosti, jo razumeti in poskušati najti ali bolje rečeno pozicionirati se znotraj nje – razumeti je treba pristope k razumevanju in sprejemanju različnosti, ki ostajajo v naših družbah in kompleksni mreži različnih odnosov med vidiki skupnosti. Razumevanje in sprejemanje različnosti je povezano s številnimi koristmi (Reynolds, 2018):

- Navdihnite ustvarjalnost in inovativnost
- Razumevanje lokalnega "trga"
- Kulturna občutljivost
- Priložnost za osebno/poklicno rast

Samo jedro zgoraj omenjenega je močno povezano z razumevanjem skupnosti, v kateri živimo in delamo. Obstaja veliko metod, ki jih lahko uporabimo za delo s skupinami, da bi razumeli naše družbeno okolje – ena od njih je participativno učenje in akcijski načrt (PLA).

PLA ponuja priložnost za učenje in sodelovanje s skupnostmi. Pristop je mogoče uporabiti z različnimi metodami in tehnikami, ena izmed njih je participativno kartiranje skupnosti (Frühmann et. al, 2016, str. 66).

Predstavitve kot uvod v temo vključuje splošne informacije o tistih vidikih raznolikosti, ki so blizu vaše situacije učenci trenutno doživljajo, vendar so usmerjeni v prihodnost in usmerjeni v prihodnost. Kulturna občutljivost, razumevanje lastnega okolja in navdihujočega ustvarjalnega potenciala se je treba šele naučiti in razumeti z izvajanjem takšnih praktičnih vaj, ki učencem omogočajo, da vidijo medsebojno povezanost med njimi in upravljanjem raznolikosti. Pomembno je razlikovati med elementi raznolikosti, ko govorimo o vključujočem okolju z naslednjih vidikov:

- Kako lahko bolje razumem družbeno okolje/skupnost, v kateri trenutno živim?
- Kako mi lahko slednji pomaga, da izkoristim osebne prednosti, da se umestim v to skupnost?
- Kako delovati kot katalizator pozitivnih sprememb, kjer lahko prispevam k vključujoči družbi v prihodnosti?

V predstavitvenem delu te teme preverite vsebino orodja IO4 in vključite splošne/nacionalne podatke za predstavitev najsodobnejših pristopov v različnih državah (npr. listine raznolikosti in podpisniki ...)

1.2. Dejavnost 1

Dejavnost kartiranja je ena od metod PLA, ki se običajno uporablja za uvodne dejavnosti – zemljevidi katere koli vrste vam omogočajo, da predstavite in govorite o skupnosti z vidika vašega trenutnega položaja/območja/okolja, v katerem živite ali delate (Frühmann et. Al, 2016, str. 66).

Z izvajanjem te dejavnosti in glede na posebnosti vaše učne skupine je mogoče razčleniti različne stvari, npr.:

- Neformalne skupine,
- Voditelji, povezovalci in zbirališča
- Tretja mesta
- Polarizacija v skupnostih / marginalizirana populacija
- Potencialni pomočniki (bodoči trenerji, moderatorji) ...

Ko pripravljate 5-barvni kontekst, ki ga boste uporabili v tej vaji, morate najprej raziskati, kaj bi lahko bilo najpomembnejše za skupino učencev, s katerimi delate. Zemljevidi ustvarjajo in gradijo učinkovit portretkako skupnost izgleda od zornega kota učenca. Razkriva formalne in neformalne mreže, našo osebno povezanost s temi mrežami.



The purpose of Participatory Community Mapping is to understand the community context. Maps build an effective portrait of how the community sees itself and where it locates its values. Ganley (2011) advises to map at an early stage with as many people as possible. Mapping the community with as much detail as possible at the project's outset will build a powerful view of a community's formal and informal networks and their individuals' connection to them. Early mapping also reveals gaps in the initiators' assumptions concerning the community (and its issues) as well as groups and individuals underrepresented in the planned project formation.

"Maps are more than pieces of paper. They are the stories, conversations, lives and songs lived out in a place and are inseparable from the political and cultural contexts in which they are used"

Warren, 2004 qtd. in <http://www.publicengagement.ac.uk/how/guides/participatory-mapping>

Kot mentor poznate svojo ciljno skupino in okolje, v katerem trenutno delate, zato pripravite pet različnih barv samolepilnih listkov za učence, pri čemer se odločite, kaj katera barva predstavlja, glede na ciljno skupino, s katero delate, npr.

- Barva 1 (formalne institucije: zavod za zaposlovanje, šole, občina, vladne ustanove, javni organi itd.)
- Barva 2 (NVO, društva, fundacije, prostovoljske organizacije: Rdeči križ, Karitas, Mladinski centri itd.)
- Barva 3 (organizirane skupnostne skupine, kot so: knjižni klubi, skupine za vključevanje, skupine za samopomoč, športni klubi itd.)
- Barva 4 (neformalne skupine: ljudje, ki jih vsak dan srečate v kavarni, kjer se ustavite, prostovoljci, starši iz šole vaših otrok, drugi itd.)
- Barva 5 (Zanimanja, npr.: branje, hoja, pohodništvo, vožnja s kolesom, vrtnarjenje itd. Vrednote npr.: Družina, Svoboda, Varnost, Zvestoba, Inteligenca, Povezanost, Ustvarjalnost, Človečnost, Filantropija itd.)

Pri delu na pripravi seznama organizacij, ki jih pokrivajo različne barve in simbolizira skupnost vaših ciljnih skupin, morate razmišljati o vseh institucijah (formalnih in neformalnih), združenjih, posameznikih in skupinah, ki so ali bi lahko bile pomembne za vašo ciljno skupino. Samo s slednjim boste lahko vzorčili primere za vsako barvo in jih predstavili učencem.

Alternativna različica te vaje ali bolje rečeno vaja pred vadbo je uporaba enakega pristopa kot zgoraj in vzorčite različne vrednosti pod različnimi barvami (tako da lahko učenci naredijo osebni zemljevid vrednot – razmišljajo o njih, kaj jim je bolj ali manj pomembno ...). Nadaljujte z vajo z uporabo elementov zunanjega okolja, da dosežete učinek prehoda iz osebne v skupnost. Tako aktivnost 1 kot aktivnost 3 je treba izvajati v skladu s potrebami učencev (morda začenši z »vrednotami« in »najožjimi družbenimi skupinami«).

1.3. Dejavnost 2

To je ustvarjalna vaja, ki raziskuje slike ljudi o drugih kulturah in družbenih skupinah ter okrepiti zavest o tem, kako te podobe vplivajo na osebna pričakovanja ljudi, ki pripadajo drugim skupinam.

Za to dejavnost mora mentor/moderator imeti prostovoljca, ki nastopa v vlogi opazovanja celotne situacije z zapisovanjem. Pomembno je, da je aktivnost na začetku predstavljena preprosto kot ustvarjanje skupne zgodbe. Ime igre je že vključuje osebna imena (Antonio, Ali), vendar se imena lahko spreminjajo/prilagajajo glede na temo/ranljive družbene skupine (tj. če delate s priseljenci, lahko izberete imena, ki so tradicionalno povezana z večino in priseljenci. Če želite obravnavati podobe moških in ženske, izberite moška in ženska imena itd.).

Dejavnost kot tako je mogoče prilagoditi vsaki situaciji, kjer obstaja diskriminacija, tako da nastavite sceno igre in igro začnete z uvodnim stavkom, npr.:

“To je zgodba o Franku, mladem homoseksualcu ...” oz.

“To je zgodba o Marii, ki je telesno prizadeta ...”

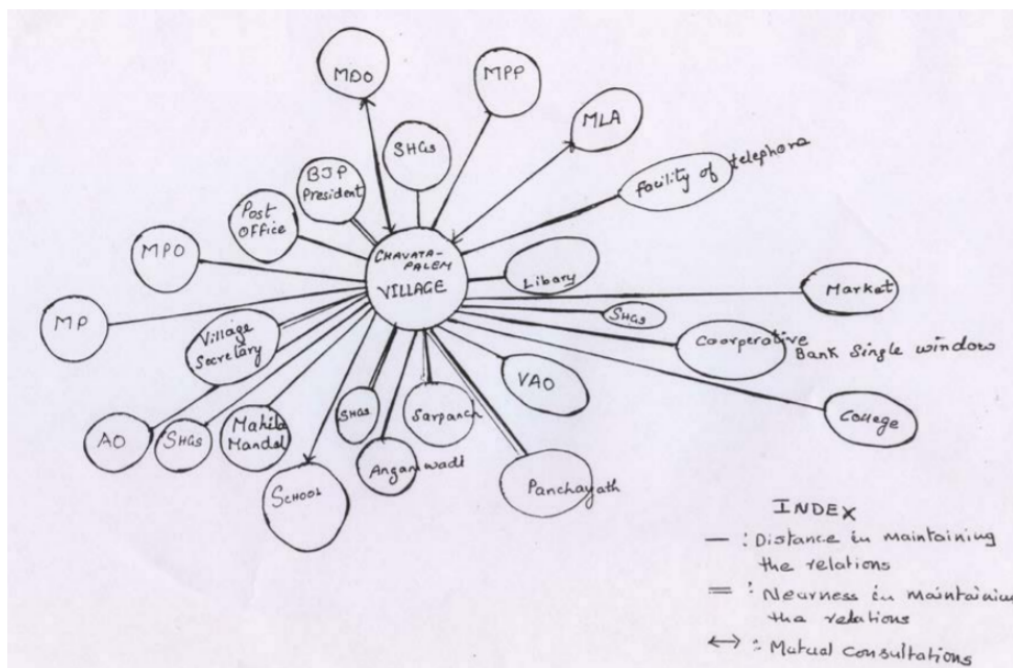
in jo primerjati z zgodbo nekoga iz večine družbe.

1.4. Dejavnost 3

Dejavnost »Mapiranje skupnosti« je postavljena kot primer vaje/dejavnosti, ki jo lahko izvedete v skupini ali razložite učencem po vrstnem redu, kako to narediti individualno (kot individualna naloga doma) za nadaljnje raziskovanje, kako so različne skupine/posamezniki povezani med seboj).

Da bi spodbudili to dejavnost ... poskrbite, da bodo učenci prejeli razlago Chatatijevega diagrama (kot začetnik 2. teme) in jim pripravite primer, da bodo razumeli, kako narediti vajo.

Če to dejavnost uporabljate kot domačo nalogo, ponudite dodatno razlago o Vennovem diagramu/Chatatijevem diagramu – uporaben je kot primer preproste participativne vizualne metode in lahko vključuje številne elemente, ki jih je treba preučiti (institucije, posamezniki, bolezni, družbene skupine, naravni viri itd. in kakršne koli kombinacije) v povezavi z nekaj spremenljivkami (po možnosti dvema), ki bi lahko vključevale pomembnost, razširjenost in zaznano bližino:



Vir: Ferguson & Heinz (2014).



Source: www.creativecitizens.co.uk

Vir: www.kreativni.drzavljeni.co.uk

Obe sliki prikazujeta enostavnost uporabe takšnih diagramov, medtem ko »Indeks« na prvi sliki predstavlja skoraj isto idejo kot v drugi sliki, imenovano »povezava«.

Če uporabljate to aktivnost kot alternativo za domačo nalogo, se prepričajte, da sta znotraj dejavnosti 1 dobro predstavljena družbeno okolje in skupnost učencev, domača naloga pa lahko vključuje samo dokončanje enega in istega diagrama z dodajanjem povezav med njimi.

2. TEMA 2: PERSPEKTIVE IN GLEDIŠČA

Zavzemanje perspektive je zelo povezano z »dejanjem zaznavanja situacije ali razumevanja koncepta z alternativnega zornega kota, kot je stališče drugega posameznika« (Wikipedia, Zavzemanje perspektive). Zavzemanje perspektive je povezano z drugimi teorijami in koncepti, kot sta »teorija uma« in »empatija« (ibidem).

Znotraj te teme bodo učencem koristile praktične vaje, ki jim bodo omogočile, da raziščejo razlike znotraj učne skupine (gledišče druge osebe) in poskušajo razumeti misli, motive in občutke drugih učencev, da povečajo empatično zaskrbljenost do drugega.

2.1. Predstavitev

Sposobnosti zavzemanja perspektive osebe so močno povezane z drugimi vedenji.

Zajemanje vizualne perspektive je del sposobnosti zajemanja perspektive. Študije slikanja z vizualno perspektivo so se osredotočale na zbiranje funkcionalnega slikanja z magnetno resonanco, medtem ko so učenci opravljali naloge fotografiranja iz perspektive (opazovanje slike druge osebe s predmeti okoli te osebe in zavzemanje stališča te osebe, ki kaže na številne predmete) – slednje predstavlja Vizualna perspektiva 1. stopnje – zajemanje (VPT1). Odgovor na vprašanje, ali se ti predmeti nahajajo desno ali levo od druge osebe, predstavlja zajem vizualne perspektive 2. stopnje (VPT2) (Wikipedia, zajem perspektive). Pri delu z osebami, ki

trpijo zaradi motenj avtističnega spektra, je treba vaje ustrezno prilagoditi, nekatere študije kažejo, da medtem ko je VPT1 morda nedotaknjen, je lahko VPT2 oslavljen. Spodbuda za raziskovanje te teme je torej zajem konceptualne perspektive (CPT) z vajami za spodbujanje pripovedovanja lastne osebne zgodbe (glej spodaj 2.2. Aktivnost 1 – Metoda oblikovanja zgodbe) (Pearson et al, 2013).

Zavzemanje konceptualne perspektive lahko definiramo »kot sposobnost razumevanja in zavzemanja stališča psihološke izkušnje druge osebe (tj. misli, občutkov in stališč). Lahko si na primer vizualiziramo stališče višjega posameznika (zaznavno/vizualno) ali razmislimo o stališču drugega o določenem pojmu (konceptualno).« (Wikipedia, zavzemanje perspektive).

Predstavite razliko med obema perspektivama in dodajte informacije o najpomembnejših povezanih izrazih:

- Mehanizmi zaznavanja (Empatija - kaj je, zakaj jo potrebujemo, razvoj empatije po de Wallu "Ruska lutka")
- Zavzemanje perspektive (Actantov model oblikovanja zgodbe – poudariti priložnost za pripovedovanje zgodbe iz perspektive drugega igralca: »hoditi v čevljih drugega«; model s 4 ušesi)
- Teorija uma (povezava z možgani na podatkih proti možganom na zgodbi)

Kadarkoli ste v dvomih, kako organizirati teoretični in praktični del te teme, se lahko vedno posvetujete in poiščete navdih v IO4 – Diversity management toolkit v okviru povezanih vsebin pristopov, ki jih je mogoče uporabiti v okviru usposabljanja (Solution focused brief therapy). , Pripovedovanje zgodb, pristop, osredotočen na osebo).

2.2. Dejavnost 1

Glavni poudarek te dejavnosti je usmerjen na naslednje glavne dejavnike (po Ginko – Humphries et. al, 2012):

- Glasno branje vaše zgodbe vam daje občutek moči in lahko poglobi vaše razumevanje samega sebe.
- Povečanje razumevanja izkušenj drugih.
- Lastna izkušnja vsakega je posebno znanje, ki ga drugi nimajo.
- Igra ne sme vključevati nobenega predvidevanja, usmerjanja poteka pogovora, nobenega vrednotenja zgodbe.

V primeru, da se odločite za to aktivnost, bo čas, ki je potreben za njeno izvedbo in pustite prostor za razpravo, vzel ocenjeni čas za temo. Vendar pa omogoča več razprav o empatiji, sposobnostih poslušanja itd.

Spodaj lahko najdete alternativne dejavnosti, ki jih lahko izvajate, če ta dejavnost ni najbolj primerna za vašo skupino učencev.

To vajo lahko tudi spremenite z uporabo modela Actant in vključite vse učence v eno vnaprej določeno / vnaprej izbrano zgodbo (o stiski in premagovanju) in povabite učence, da okoli nje ustvarijo popolnoma novo zgodbo (Frühman et al, 2016, str. 189).):

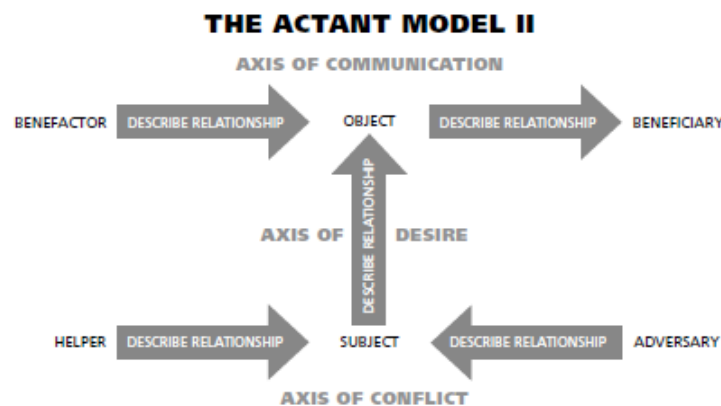


ACTIVITY: Actant Model revisited

Purpose

When you look at your story you can also try and diversify it by telling it from different perspectives, like we already explained in the Actant model. It can be an interesting exercise when you think of implementing or disseminating the story to different audiences via different (social) media. Think of telling it from the perspective of policy makers, children, immigrants etc...

As we pointed out earlier, the Actant Model includes 6 actants: subject, object, sender, receiver, helper and opponent. Actants are distributed across three axes: the axis of desire, the axis of communication and the axis of conflict.



Guidelines

Start with filling in the desire axis: Who or what should be involved, and with what goal?

After that, complete the communication axis: How does the subject access the object? Who or what should receive the object?

Finally, the conflict axis: What opposition might the subject be confronted by? And what type of help is necessary to win over the opponent?

Craft the (new) story.

Vir: Frühman et. al, 2016, str. 189

2.3. Dejavnost 2

Znotraj te dejavnosti se prepričajte, da imate dovolj prostora za konstelacijo, kot sledi (Pro-skills.EU, 2008):

- v vsakem kotu sobe je ena tabla/miza - ena na ušesu za »dejstva«, ena na ušesu za »samorazkritje«, ena na ušesu za »odnos« in ena na ušesu za »pritožbo«.

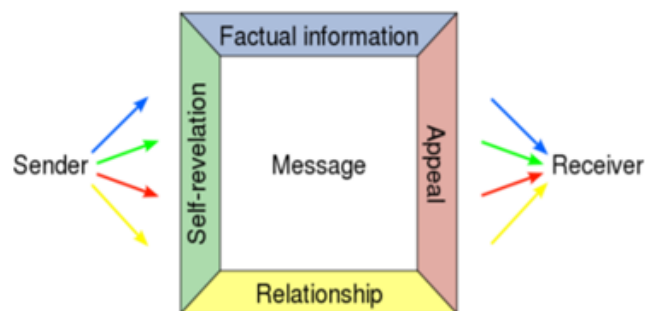


A Twice-Told Story (10' + 10' + 10' exchange)

Pairs; Each one tells a story about a person, who had impact on him/her, a situation, where this person impressed you and showed his/her qualities.

After telling the story, the partner must repeat it with his/her own words. What was heard? What was meant?

The Four Ears Model - POWERPOINT + handout (10' walk through and short conversation)



The Four Ears Model - POWERPOINT + handout

Vir: po Schulzu von Tunu, Wikipedia, 4-stranski model

- Dodatno poudarite model s kratkim opisom, da si zapomnite pomen vseh kanalov:



Vir: Pro-skills.eu

- Učenci so razdeljeni v skupine po 3 – 6 oseb, max. štiri skupine.
- Če učenci zmorejo, lahko razpravljajo in naredijo vajo sami, če ne. Potrebujemo bodisi »vodnika«, ki vodi skupino od ene deske do druge ali tja je vodnik pri vsaki deski;
- Skupina lahko razpravlja o primerih in razmišlja o svojih nadaljnjih primerih življenja – uporabite vprašanja za razpravo in vzorčite konkretne situacije na vsaki tabli/ušesu: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> kartice so namenjene povzemanju odgovorov ...
- Različica A) Vsaka skupina pride do vsake od 4 tabel, razpravlja o temi in pripne kartice na tabli s svojimi vtisi; po 10 minutah skupina menja tablo in gre na naslednjo temo;
- Različica B) Vsaka skupina dela samo z eno temo; skupina razpravlja o primeru na



pin board, pomisli na več primerov iz svojega življenja in izbere enega svojega ter pripravi kratko igro vlog; po 30 minutah se skupine zberejo in predstavijo svoje »posebno uho« tako, da se igrajo v igri vlog in dajo nekakšne komentarje

Cilj/namen te vaje je (Pro-skills. EU, 2008):

- Pridobite izkušnje in vadite različne vidike razumevanja in interpretacije sporočila
- Pridobivanje polnila tistega, kar je njihov »prednostni« ali običajen način interpretacije sporočila
- Postanejo bolj občutljivi na običajen način komunikacije z drugimi (prevladuje uho)

2.4. Dejavnost 3

Morebiten videoposnetek za predstavitev razlike med empatijo in

sočutjem: https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw&list=RDLV1Evwgu369Jw&start_radio=1&rv=1Evwgu369Jw&t=0

3. Tema 3: Reševanje konfliktov

Tematika reševanja konfliktov je močno povezana z elementi razmerij moči, stereotipi in dojemanjem sveta, kot ga vidimo. Znotraj te teme, specifične za modul II, bodo učenci izvedeli več o izvoru konfliktov, dojemanju konflikta in kako ga obravnavati ter zgraditi zaupanje v skupini.

3.1. Predstavitev

Konflikti se zelo pogosto dojemajo kot izraz strani, ki se vse opirajo na različne, a prevladujoče diskurze (npr. spol, delovna etika, prijateljstvo itd.). Povsem osnovna predpostavka o nastanku konfliktna situacije je v tako imenovani »boj za resnico« – ali kaj se je zgodilo v resnici. Slednje je v bistvu precej težavno, saj moramo razumeti »prevladujoče pripovedi" in »dominantnih diskurzov« (Frühmann et.al, 2016). Dominantni diskurzi določajo meje med tem, kar je zaznano kot »normalno« in zeleno, in tem, kar je »nenormalno« in nezaželeno (Storybag et.al, 2019).

Diskurz je opredeljen kot rezultat ponavljajočih se načinov, kako ljudje govorijo o družbenem svetu, normah in razumevanjih, ki jih jemljemo za samoumevne znotraj dane družbene skupine. Primeri so lahko izjave, kot je pomembno biti zdrav, jesti zelenjavo in se redno gibati; pomembni sta brezpogojna ljubezen in zvestoba v družini; otrok potrebuje mamo in očeta, da odraste kot zdrav človek; moški naj bo glava gospodinjstva itd.« (Frühmann et.al, 2016, str. 50 -53). Slednje lahko vodi do nezaželenih vzrokov in posledic:

Individual	Society
My Story / Personal Story (ies)	Your Story / Story (ies) about you
<p>IDENTITY CAUSES: Poverty Sexual preference (LGBT) Upbringing Traumas (family, war, rape, bullying etc) Ethnicity Religion (also potentially traumatic) Literacy (low / illiterate) Age...</p> <p>EFFECTS → DOMINANT NARRATIVES: Success Failure Winner Loser Misfit Beliefs Hopes Desires Shame Blame Pride Feeling of exclusion FACTS (interpreted by teller) → FICTIONS</p>	<p>IMAGE CAUSES: Economy Migration Sexual preference (taboos) Xenophobia Nationalism 'Culture' Political agendas General knowledge of public Media / politics: selective information...</p> <p>EFFECTS → DOMINANT DISCOURSES: Opinions Success Failure Winner Loser Misfit Beliefs Hate Fear Shame Blame Exclusion</p> <p>FICTIONS ('alternative facts' based on (invented) traditions and norms)</p>

Vir: Storybag et. al, 2019



»Bistvenega pomena je vzeti nasprotnikovo zgodbo. Eno od pripovednih načel, ki jih učimo pomeni, če nimamo zgodbe "drugih", na podlagi katere ti delujejo, potem mi nimamo celotne zgodbe." (Paul Costello)

Glavna ideja razumevanja konflikta in njegovega reševanja (tudi mediacije) je razumeti dominantne naracije in se ne postavljati v ugodnejši položaj od drugega.

Za učence/predstavitev vključuje vsaj naslednje:

- Opredelitev konflikta
- Vrste konfliktov
- Izvor konfliktov z razlago položaja moči / dominantnega diskurza
- Razlogi za stopnjevanje in možnosti rešitve

Spodaj opisane praktične dejavnosti služijo predstavitvi možnosti obvladovanja in reševanja konfliktne situacije v praksi s socialnim učenjem. Glede na vrsto in značilnosti učencev, s katerimi delate, lahko uporabite/delate z alternativnimi vajami, ki so predstavljene spodaj, ali uporabite razdelek Viri in komplet orodij za upravljanje raznolikosti IO4, da prilagodite svoje usposabljanje.

3.2. Dejavnost 1

Ta dejavnost je namenjena ponovnemu preverjanju vseh predhodno pridobljenih znanj v prvih 2 temah nakar se postopoma gradi za obravnavo konflikta kot takega (dojemanje le-tega, upoštevanje različnih perspektiv, biti opremljen za reševanje konfliktov, gradnjo zaupanja). Dejavnost služi funkciji »boljšega vedenja«, kov situaciji biti potegnen v konflikt.

Ta dejavnost pomaga, da se lažje spoprimejo s konfliktom, da lahko upoštevajo pozitivne vidike konflikta in razumejo možne koristi za sebe in ekipo (Scanell, 2010, str. 24 – 25):

- Učence je treba razdeliti v pare
- Vsak učenec prejme izroček – izroček ima na primer veliko vprašanj; lahko ga skrajšate ali podaljšate.

6. In what ways have you seen your team benefit from conflict?

7. How can conflict be detrimental to a team?

8. What do you do when someone avoids conflict with you?

9. What are some reasons you choose to avoid conflict?

10. What can you do to promote a healthy attitude toward conflict within your team?



Conflict—How Do You See It?

1. How do you define conflict?

2. What is your typical response to conflict?

3. What is your greatest strength when dealing with conflict?

4. If you could change one thing about the way you handle conflict,
what would it be? Why?

5. What is the most important outcome of conflict?

Vir: Scanell, 2010, str.25

- Pari učencev zdaj intervjuvajo drug drugega znotraj nastavitvev izročkov
- Ponovno srečanje in razprava (neobvezno):
 - Ali so bili pogledi vašega partnerja drugačni od vašega?
 - Katere stvari ste se naučili z upoštevanjem perspektive drugega?
 - Ali je zaradi takšne razprave o konfliktu "manj strašljiv"? Na kakšen način?
 - Je konflikt dober ali slab?
 - Kakšni so načini, na katere je konflikt škodljiv za ekipo?
 - Kakšni so načini, kako konflikt obogati ekipo?

3.3. Dejavnost 2

Ta dejavnost je namenjena pridobivanju razumevanja, kako ravnati s konflikti v praksi in izvajati učinkovito reševanje konfliktov.

Najprej morate pripraviti/narisati veliko tarčo (dovolj veliko, zato uporabite večjo velikost papirja), ki vsebuje tri kroge:



Najbolj notranji krog predstavlja člane ekipe same (skupina učencev), srednji krog predstavlja skupino kot celoto, zunanji krog pa predstavlja podjetje (lahko je katera koli vitalna institucija, ki je trenutno pomembna in ustreza posebnostim družbene skupine, s katero delate vaša vadbena nastavitvev (Scanell, 2010).

Prvi začetek razprave: Kako bi/kako učinkovito reševanje konfliktov vpliva na vas/vaše vrstnike in vašo organizacijo? Posnemite/zapišite odgovore in jih pripnite na tarčo na ustrezno mesto na tarči. Preden začnete s tem pogovorom, lahko učence povabite v skupine (3–4 ali večje), da skupaj delajo na svojih ciljih in razmišljajo o tej temi ter morda sami izpolnijo ciljne kroge pred skupinsko razpravo.

Kot različico te dejavnosti lahko pripravite 2 tarči z uporabo obeh na naslednje načine:

- V prvem cilju razpravljate o prednostih učinkovitega reševanja konfliktov
- V drugem razpravljate o neučinkovitih veščinah obvladovanja konfliktov

3.4. Dejavnost 3

Ta vaja je mehak pristop, ki simulira potencial doživljanja konflikta in dela v skupini. Potrebovali boste lahek hulahop obroč.



Vir: <https://www.right-impact.com/indoor-activities/helium-hoop-team-behaviours-transformation.html>

Pojasnite potrebni položaj komolcev, rok in stanje v krogu, da lahko izvedejo vajo (glejte zgornjo sliko, učenci pa začnejo v stoječem položaju). Enkrat manjše skupine (odvisno od velikosti skupine, s katero delate) se

oblikujejo v posameznih položajih, nanje položijo obroč. Sedaj imajo nalogo, da najprej skupaj dvignejo obroč in ga nato položijo na tla z enim preprostim pravilom – obroč ne sme pasti / vsi učenci se vedno dotikajo obroča. Konflikt »lahko« ali »bi moral« nastati zaradi različnih dejstev:

- Voditelji v krogu niso opredeljeni
- Lahko se pojavijo komentarji (npr. »ne izpusti obroča« ... »previdno, moramo ga odložiti« ...)
- Če obroč pade, vaja se začne znova.

Po želji lahko sledi razprava:

- Razmišljanja o tej dejavnosti
- Vaše dožemanje vaše vloge in učinkov aktivnosti?
- Ali je ekipa doživela konflikt? Če da, kako vam je uspelo to rešiti?
- Kako ste znotraj te vaje balansirali med vašo zapovedano vlogo in ciljem celotne ekipe?

4. Tema 4: Struktura individualiziranega načrta intervencije

Individualizirano načrtovanje (IP) in vključevanje v (socialne) storitve kot metodi izhajata iz osemdesetih let prejšnjega stoletja, ko je potreba po usklajenem delu različnih izvajalcev strokovnih/socialnih storitev in temu primerno usklajevanju različnih socialnih storitev v skupnostih izhajala iz t.i. metoda upravljanja, ki se v tujini nanaša na »usklajevanje storitev v imenu posamezne osebe, ki se lahko obravnava kot primer v različnih okoljih, kot so zdravstvena nega, nega, rehabilitacija, socialno delo, invalidsko zavarovanje, zaposlovanje in pravo« (Wikipedia, Vodenje primerov).

Individualizirani intervencijski načrt je pomemben del izvajanja socialnih storitev za najbolj ranljive ciljne skupine (npr. osebe s težavami v duševnem zdravju, osebe z vedenjskimi težavami ipd.). V okviru projekta VICTORUPESI je splošni pristop IP za specifične ciljne skupine (osebe z motnjami v duševnem zdravju in intelektualnimi motnjami) podrobneje opisan v IO4 – Diversity management Toolkit.

Vendar se tema ne osredotoča na načrtovanje intervencije v smislu izboljšanja vedenja, ampak bolj na raziskovanje osebnih lastnosti, kompetenc in ocene veščin, da bi pripravili načrt za zeleni izid usposabljanja in boljšo vključenost v družbeno/zaposlitveno/poklicno življenje. .

V okviru usposabljanja ta tema koristi zgoraj omenjeni metodi skupaj z elementi obravnavanja zahtevnega vedenja, osebnih "groženj" in v prihodnost usmerjenega načrtovanja intervencij, od katerih lahko učenci koristijo v okviru usposabljanja za boljšo vključenost in usmerjanje. osebnih dejanj v prihodnosti.

4.1. Predstavitev

Individualizirano načrtovanje v okviru te tematike je namenjeno:

- Preverjanje motivacije za vključitev v usposabljanje / načrtovanje personaliziranih poti za boljšo vključenost.
- Ohranjanje osebne motivacije.
- Aktivacija osebnih potencialov.

Pojasnite logiko IP metode na splošno iz virov in oblikujte posplošeno pristop, primeren za vse ciljne skupine.

Individualiziran načrt (IP) vključuje več korakov:

- Zavedanje osebnosti, osebnih veščin, interesov in vrednot.
- Vrednotenje spretnosti za posebna področja (vključitev v poklicno izobraževanje in usposabljanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje, zaposlovanje).
- Priprava osebnega načrta.



Iskanje služb in ustvarjanje kariere sta lahko vedno večji izziv. Prehajanje med situacijami v življenju do statusa »zaposleni« je lahko izziv in tudi spremeni življenje. Oseba, ki poskuša najti svoj položaj v delovnem svetu, mora imeti nekakšen nadzor; slednje pomeni tudi nekaj načrtovanja in raziskovanja osebnih lastnosti, načrtovanja in druga znanja in izkušnje.

Pri strukturi individualne intervencije ne gre toliko za obliko, kot za »najprej spoznati samega sebe, preden načrtuješ«. Učencem lahko predstavite predlogo individualnega načrta iz IO4. Vendar je pomembno spodbuditi razpravo znotraj same predstavitve – delati na osebnem načrtu, ki izgleda popolnoma drugače, saj lahko že iz predloge izvabite nekaj vprašanj/izjav učencev, ko opazujete/preverjate predlogo:

- Kaj mislite, da je potrebno za izpolnitev takega načrta?
- Kakšni posegi so morda potrebni za pripravo takšnega načrta?
- Na katerih področjih bi potrebovali več pomoči?

Potreba po samoocenjevanju je tako rekoč vseživljenjska intervencija in za izdelavo dobrega načrta je treba znati samega sebe realno oceniti v procesu izdelave načrta (DigiJobID, 2017).

4.2. Dejavnost 1

Povabite udeležence k kateri koli spletni različici osebnostnega testa, da razmislijo o osebnostnih/značajskih lastnostih.

To je individualna naloga, zato bo vsak za opravljanje testa potreboval vsaj pametni telefon s stabilno povezavo (bolje osebni računalnik).

Predstavite en tak primer in povabite k preizkusu: <https://www.16personalities.com/personality-types>

Po zaključku povabite udeležence, da delijo svoje rezultate na plenarnem zasedanju.

4.3. Dejavnost 2

Ta dejavnost je namenjena razumevanju in ocenjevanju osebnih veščin in kompetenc ter daje učencem priložnost za temeljito samoocenjevanje.

- Učencem zagotovite delovne liste o veščinah, da lahko razmislijo in ocenijo, ali in katero potrebujejo.



Common Transferable Skills

Read over these skills and think if you have or need to gain any them.

SKILL SET	DESCRIPTION	EXAMPLES
Basic Skills	These are skills needed by almost all workers. These skills are very important to have. Writing, for example, is a basic skill that gets you into a good job. Not having it can keep you out of a good job.	<ul style="list-style-type: none"> • Learn new things • Listening • Math • Reading • Science • Speaking • Think critically
People Skills	These are some of the most needed and wanted skills. They're sometimes called "soft skills." These skills help people to work well with others.	<ul style="list-style-type: none"> • Be aware of others • Coordinate with others • Help others • Negotiate • Persuade • Teach others
Management Skills	All workers need these skills, not just managers. Employers hire people who can keep track of projects, money, and their time.	<ul style="list-style-type: none"> • Manage money • Manage people • Manage things • Manage time
Systems Skills	Can you understand how parts and wholes work together? For example, could you see what would happen to your company if a certain employee left? Or how a new tax law might change prices at the grocery store? Then you have systems skills.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluate a system • Evaluate an organization • Understand a system • Make good decisions
Technical Skills	Technology includes computers and equipment. Computers are common in most workplaces. People in all occupations should know how to work with technology.	<ul style="list-style-type: none"> • Choose tools • Control quality • Install equipment • Install programs • Maintain equipment • Check equipment • Operate equipment • Repair • Troubleshooting

Vir: DigiJobId:<http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Učencem zagotovite delovni list o delovnih vrednotah in jim pomagajte prebrati izjave ter oceniti vsako od njih na lestvici od 1 (visoko) do 5 (nizko) glede tega, kako dobro se te izjave ujemajo z njihovimi osebnimi vrednotami (vedno se lahko vrnete na temo 1 tega modula in študente spomnite na vaje kartiranja in raziskovanje njihovih vrednosti). Vsak učenec lahko v tabelo doda dodatne vrednosti, ki morda niso navedene tukaj.



Work Value	Description	Rating
ACHIEVEMENT	Chance to use your strongest skills and feel good about your work Being challenged and doing interesting work Learning and gaining new skills	
INDEPENDENCE	Able to decide what work you do Supervising your own work Being creative and finding new ways to do things	
RECOGNITION	Chance to move up and be a leader Being able to direct and influence others Having an important or prestigious job	
RELATIONSHIPS	Getting along with your boss, coworkers, and customers Working with diverse people of many cultures and Backgrounds Helping and caring for other people	
SUPPORT	Having a boss that stands behind their employees Access to the right tools, training, and resources needed to do your job	
WORKING CONDITIONS	Having good work conditions Being well paid and having good benefits Having a job with low risk of a change in pay or work duties Having a variety of things to do on the job	

Vir: DigiJobId:<http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Predstavite predlogo individualnega načrta iz IO4 in povabite učence, da pripravijo svoj načrt – to lahko naredite kot domačo nalogo in preverite v delu usposabljanja v krožkih inštruiranja.

Zaključite dejavnost.

Povratne informacije in zaključek.

Reference

1. Brander, P.; Cardenas, C.; de Vicente Abad, J.; Gomes, R.; Taylor, M. (2016). Izobraževalni paket: ideje, viri, metode in dejavnosti za neformalno medkulturno izobraževanje mladih in odraslih. [Strasbourg]: Svet Evrope, Oddelek za mladino. Pridobljeno iz:<https://rm.coe.int/1680700aac>
2. Digitalne poklicne identitete (2017). Izobraževalni viri – gradivo za usposabljanje. Pridobljeno iz:<http://www.digijobid.eu/digijobid/> (25.10.2021)
3. Ferguson, O.; Heinz, K. (2014). Vennov diagram Znan tudi kot Chatatijev diagram. Univerza Illinois v Urbana-Champaign. Pridobljeno iz:<https://meas.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/02/MEAS-Participatory-Methods-Tip-Sheet-Venn-Diagram.pdf>
4. Frühmann, P.; Hamilton, N. (uredniki); Broer, Y.; Morgensen, L.; Frezza, L.; Hamilton, J.; (soavtorji) (2016). Vzgoja močnih in odpornih skupnosti / pristop pripovedi in zgodbe za krepitev sodelovanja, kohezije in sprememb v skupnostih prek neformalnega izobraževanja. Storybag, J.H.Meijerstraat 49, 1214 NH Hilversum, Nizozemska.
5. Ginkgo – Humphries, A.; Tusiewicz, K.; Kovalyk, U.; Hrebs, P.; Mahouley Dossou, K.; Klein, G.B.; Lintunen, M.L.; grof H.; Vega, C.; Marks, S.; Galan, E.; Silva, C.; Hulmanová, B.; Pinho, J. (2012). ARTERIJA: umetnost – izobraževanje – terapija (510260-LLP-1-PL-GRUNTVIG – GMP). PRIROČNIK ZA USPOSABLJANJE SOCIALNIH VEŠČIN. UMETNOST – IZOBRAŽEVANJE – TERAPIJA. Priročnik za tiste, ki delajo z ranljivimi ljudmi. Nove ideje za razvijanje socialnih veščin za spodbujanje socialne vključenosti. Zamora.
6. Mandič, S.; Hlebec, V. (2018). Skupnost in kakovost življenja: med tradicijo in inovacijo (Community and the quality of life). V: Teorija in praksa : revija za družbena vprašanja. Letn. 55, št. 4, p. 715-731, 957.



Pridobljeno iz:

<https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/skupnost-in-kakovost-%C5%BEivljenja-med-tradicijo-in-inovacij.pdf?sfvrsn=0>

7. Pearson, A.; Ropar, D.; F. de C. Hamilton, A. (2013). Pregled zavzemanja vizualne perspektive pri motnji avističnega spektra. Pridobljeno iz: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2013.00652/full> (25.10.2021)
8. Projekt Pro-Skills (2008). Orodja Pro-Skills: Primeri dobre prakse – Štiri ušesa. Pridobljeno iz: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> (25.10.2021)
9. Reynolds, K. (2018). 13 prednosti in izzivi kulturne raznolikosti na delovnem mestu. Pridobljeno iz: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>
10. Scanell, M. (2010). Velika knjiga iger za reševanje konfliktov Hitre, učinkovite dejavnosti za izboljšanje komunikacije, zaupanja in sodelovanja. The McGraw-Hill Companies, Inc. Združene države Amerike. Pridobljeno iz: <https://s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf> (25.10.2021)
11. Storybag (NL); BBRZ Österreich (A;)Ceres Europe Limited (NI); EOLAS S.L. (ES); OZARA je shranjena v invalidskem podjetju d.o.o. (SLO); UNIPOSMS – Priljubljena univerza New Medical School of Salernitana (I) (2019). Univerzalna metodologija Storyteller za profesionalce. Projekt StoryTeller (16-202-021567 (KA2-VET-5/16)). Pridobljeno iz: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>
12. Wikipedia (n.d.). Zavzemanje perspektive. Pridobljeno iz: <https://en.wikipedia.org/wiki/Perspective-taking> (25.10.2021)
13. Wikipedia (n.d.). Štiristranski model. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model (25.10.2021)
14. Wikipedia (n.d.). Konflikt (proces). Pridobljeno iz: [https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_\(process\)#Types_of_conflict](https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_(process)#Types_of_conflict) (25.10.2021)
15. Wikipedia (n.d.). Konflikt znotraj skupine. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Intragroup_conflict (25.10.2021)
16. Wikipedia (n.d.). Medčloveški odnos. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Interpersonal_relationship (25.10.2021)
17. Wikipedia (n.d.). Skupnost. Pridobljeno iz: <https://en.wikipedia.org/wiki/Community> (25.10.2021)
18. Wikipedia (n.d.). Vodenje primerov. Pridobljeno iz: https://en.wikipedia.org/wiki/Case_management (25.10.2021)
19. NERIS Analytics Limited (n.d.): <https://www.16personalities.com/> (25.10.2021)

3.3. MODUL III (OZAVEŠČEVANJE)

Tretji modul usposabljanja je prispevek našega španskega partnerja FETICO, ki odraža njihovo strokovno znanje o pravicah in priložnostih delavcev.

3.3.0. Uvod

Glavna tema tega modula je pravica do dela, bistveni vidiki, ki opredeljujejo to pravico, ter glavne težave in ovire, ki nekaterim skupinam preprečujejo polno sodelovanje v gospodarskem življenju prek zaposlitve.

Pravica do dela je priznana kot temeljna človekova pravica v glavnih mednarodnih konvencijah in pogodbah o človekovih pravicah, kot so Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Evropska socialna listina in ustave iz veliko držav. 23. člen Splošne deklaracije človekovih pravic določa: »Vsakdo ima pravico do dela, do proste izbire zaposlitve, do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev ter do varstva pred brezposelnostjo. Vsakdo ima brez kakršne koli diskriminacije pravico do enakega plačila za enako delo«.

Mednarodne pogodbe, evropske konvencije in zakoni ter nacionalni pravni okviri priznavajo, da mora imeti vsak posameznik enake možnosti dostopa na trg dela in da se prepreči kakršno koli diskriminacija na delovnem mestu na kateri koli podlagi, kot so rasa, spol, starost, etnično ali socialno poreklo, invalidnost, vera, prepričanje ali spolna usmerjenost. Vendar pravica do delane more vedno v celoti izvajati in nimajo vsi ljudje enakih možnosti za sodelovanje na trgu dela. Določene skupine se soočajo s posebnimi težavami pri dostopu do sveta dela in razvijanju produktivne dejavnosti, saj so v neenakem izhodišču glede na svoje vrstnike, kar povzroča situacije ranljivosti in tveganja socialne izključenosti z različnimi stopnjami kompleksnosti.

Zakonodaja, politike in podporni ukrepi za zagotovitev udeležbe vseh ljudi na trgu dela so bistveni za vodenje k močnim, pravičnim in vključujočim družbam. V tem modulu bomo analizirali glavno delovno zakonodajo in zaščitne ukrepe, razvite v vsaki partnerski državi za podporo udeležbe ranljivih skupin na trgu dela.

3.3.1. Delovni zvezek za udeležence in priročnik za trenerje.

Učni cilji

Po zaključku tega modula bodo udeleženci lahko:

- Razumeti glavne težave in ovire, ki nekaterim ranljivim skupinam preprečujejo polno sodelovanje v gospodarskem življenju.
- Identificirajte glavne zakone, ki veljajo na nacionalni ravni in urejajo delo in delovna razmerja.
- Naštejte in na kratko pojasnite ukrepe, ki spodbujajo sodelovanje ranljivih skupin v zaposlitvi.
- Oris pravic in odgovornosti zaposlenih in delodajalcev na delovnem mestu.
- Poznate nekaj modelov in strategij poslovnega upravljanja, ki lahko podpirajo vključujoča delovna okolja, kot je SCR, upravljanje raznolikosti itd.

Energiser vadba

Icebreaker vprašanja:

- Če bi bil v tednu dodaten dan, kaj bi naredili z njim?
- Če bi lahko živeli kjer koli na svetu eno leto, kje bi to bilo?



- Če bi morali predavati mojstrski tečaj ene veščine, ki je potrebna za uspeh v osebnem življenju, kaj bi učili?
- Če bi morali izvajati mojstrski tečaj ene veščine, potrebne za uspeh pri delu, kaj bi učili?

1. Tema 1: Delo kot ključni dejavnik socialne integracije

Delo je eden najučinkovitejših mehanizmov vključevanja, zlasti za skupine, ki imajo visoko tveganje socialne izključenosti. Zaposlitev je glavni dostop do avtonomnega, dostojnega in stabilnega življenja.

Zaposlovanje ima poleg ekonomske razsežnosti pomembno socialno razsežnost kot ključni dejavnik integracije in socializacije. Zaposlitev daje ljudem možnost, da so del družbe, v kateri živijo, in sodelujejo v gospodarskih, družbenih, političnih in kulturnih procesih ter s svojim delom prispevajo k družbenemu razvoju.

Spodbujanje vključujočega trga dela je prednostni cilj vseh evropskih držav in za doseg tega cilja so na evropski, nacionalni in regionalni ravni namenjeni številni viri, kot so aktivne politike in podpora. mehanizmi ki upoštevajo specifične potrebe in interese najbolj ranljivih skupin pri iskanju zaposlitve. Glavne dejavnosti, ki so jih izvajale države, so bile usmerjanje in svetovanje, zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja ter ponujanje zaposlitvene podpore. Druga kategorija posegov je namenjena odstranitvi družbenih ovir z izboljšanjem storitev ali spreminjanjem odnosa in ozaveščanjem.

Toda spodbujanje aktivnega vključevanja prikrajšanih skupin na trg dela se ne dosega le z zakoni in javnimi ukrepi, ki so očitno potrebni, temveč tudi z zavzetostjo in vključenostjo vseh družbenih subjektov, zlasti gospodarskih subjektov, ki morajo zagotoviti ukrepe za podporo delavstvu. vključevanje, enake možnosti in nediskriminacija na delovnem mestu.

Za učinkovito integracijo teh skupin v dinamiko podjetij je treba uvesti ustrezne ukrepe. Potrebno je izvesti fazo spremljanja, usposabljanja in prilagajanja lastnostim in potrebam osebe na zadevno delovno mesto.

Zaposlovanja prikrajšanih skupin ne moremo razumeti kot konkretnega ali posebnega dejanja, ki se pojavi pri enostavni zaposlitvi, ampak kot kompleksen proces, ki zahteva ukrepe pred zaposlitvijo, sočasno in po zaposlitvi, da se zagotovi uspeh, tako za ljudi, ki vstopajo na trg dela. za pogodbeno podjetja in za družbo kot celoto.

Dejavnost Tema 1

"Vprašanja za razmislek"

Vprašanje: Ste se kdaj počutili diskriminirane pri dostopu do zaposlitve ali na delovnem mestu?

Vprašanje: Ali lahko izpostavite kakšen primer diskriminacije, ki ste ga poznali na svojem delovnem mestu?

2. Tema 2: Diskriminacija pri delu

Posebej je treba omeniti diskriminacijo pri dostopu do zaposlitve in na delovnem mestu.

Po definiciji Sveta Evrope, glavnega evropskega organa za boj proti rasizmu in nestrpnosti, se »diskriminacija« zgodi, ko je oseba obravnavana manj ugodno kot drugi ljudje v primerljivem položaju, samo zaradi posebnih lastnosti, ki so del ali so dojemajo kot del svoje identitete kot narodnost, raso, etnično poreklo, spol, spol, starost, invalidnost ali katero koli drugo osebno ali družbeno stanje ali okoliščino.

Diskriminacija na delovnem mestu ima več razsežnosti in oblik izražanja.

- Delovno diskriminatorne prakse se lahko pojavijo v katerem koli od postopkov zaposlovanja: prijava, zaposlovanje, zaposlovanje, dodelitev delovnih mest, delovni pogoji, napredovanja, odpuščanje, napotitev itd.
- Do diskriminacije lahko pride med sodelavci ali med zaposlenimi in delodajalci.

Diskriminacija pogosto temelji ali opravičuje predsodke in stereotipe, zavestne ali nezavedne:

Stereotip je posplošeno prepričanje ali mnenje o določeni skupini ljudi. Glavna naloga stereotipov je poenostaviti realnost.

Predsodek je sodba, običajno negativna, ki jo naredimo o drugi osebi ali drugih ljudeh, ne da bi jih zares poznali.

Stereotipov in predsodkov se naučimo v procesu socializacije.

Strukturna diskriminacija je posledica vztrajnih oblik predsodkov.

Še ena pomemben vidik za poudarjanje različnih razsežnosti diskriminacije pri delu je intersekcionalnost »večkratna diskriminacija«. Ta koncept se nanaša na dejstvo da so lahko ljudje na delovnem mestu diskriminirani zaradi več kot ene podlage ali identitete. Na primer, mlada Romkinja, ki je diskriminirana na podlagi svoje etnične pripadnosti, je lahko diskriminirana tudi na podlagi spola, spolne usmerjenosti, starosti ipd.

Včasih dva ali več razlogov delujeta hkrati in sta medsebojno povezana na neločljiv način, kar povzroča različne in posebne oblike diskriminacije. Kombinacija teh dejavnikov ustvarja negativno sinergijo, tako da diskriminacije ni mogoče v celoti razumeti zgolj kot dodajanje meril.

<https://www.youtube.com/watch?v=beDfBYH2RxE>

Večkratna diskriminacija je razmeroma nov koncept, ki se, čeprav je zdaj splošno sprejet, še ni v celoti odražal v zakonodaji in pravni praksi. Proti diskriminacijski zakoni so tradicionalno zavzeli eno samo perspektivo, identificirali in obravnavali samo eno podlago v primerih diskriminacije.

V zadnjih letih so nacionalne politike in strategije naredile prve korake v smeri odprave večplastne diskriminacije, vendar je v večini primerov poudarek na dvojni diskriminaciji in ne na večkratni.

Javne politike in prakse morajo obravnavati vse razsežnosti diskriminacije in njihov vpliv na delovni položaj ranljivih skupin. Ta večrazsežnost diskriminacije vodi na specifične in individualne potrebe in izzive za delovno integracijo ranljivih skupin.

V tem kontekstu je glavni izziv oblikovati, oblikovati in izvajati strategije vključevanja v delo s celovitim pristopom, osredotočenim na osebo.

Dejavnosti Tema 2

Delo na diskriminaciji, nezavednih pristranskostih in skritih predsodkih pri dostopu do zaposlitve in delovnem okolju

2.1 Nekaj videoposnetkov o tem, kako delujejo predsodki in kaj lahko storite glede tega:

<https://www.youtube.com/watch?v=IzEdSdvFLU0>

<https://www.youtube.com/watch?v=dloCJq8shZE>

2.2 Za vsako projektno ciljno skupino navedite 3 predsodke, s katerimi se soočajo naše TG pri dostopu do zaposlitve ali na delovnem mestu, in nekaj predlogov za premagovanje teh predsodkov.

2.3 Udeleženci so vabljeni, da opravijo test implicitne asociacije, ki je popolnoma anonimen in se hitro zaključi

<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

3. Tema 3: Ovire pri zaposlovanju prikrajšanih skupin

Ljudje v ranljivih položajih se pogosto soočajo s številnimi in zapletenimi ovirami pri zaposlitvi, ki presegajo tiste, s katerimi se soočajo drugi iskalci zaposlitve.



Toda tudi če so ovire za dostop do zaposlitve različne, lahko glede na heterogenost ranljivih skupin, raznolikost profilov znotraj vsake od teh skupin in možnost za več podlag diskriminacije identificiramo nekatere ovire pri zaposlovanju, ki so skupne vsem ranljivim skupinam. uresničujejo svojo pravico do dostopa do zaposlitve.

- **Kulturne ovire**

- Ranljivi ljudje se soočajo s stigmo in diskriminacijo

Obstoj negativne družbene percepcije ni naklonjen poklicni integraciji ranljivih skupin.

- Šibka vključenost prizadetih skupin v izražanje mnenja v javnem prostoru in šibka udeležba v procesu oblikovanja politik.

- **Izobraževalne ovire**

Ljudje v ranljivem položaju se zaradi situacijskih, institucionalnih in dispozicijskih ovir soočajo z večjimi težavami pri dostopu do izobraževanja in usposabljanja ali dokončanju že začetega izobraževalnega ali poklicnega študija, kot so:

- Stroški za ljudi z nižjimi dohodki.
- Družinske obveznosti in pomanjkanje podpore pri varstvu otrok.
- Neprilagojenost programov usposabljanja potrebam nekaterih skupin
- Pomanjkanje zaupanja v svoje sposobnosti za vključitev v izobraževanje ali usposabljanje
- Pomanjkanje ozaveščenosti, informacij, nasvetov in smernic o razpoložljivih učnih priložnostih.

Te ovire vodijo v zastaranje znanj in spretnosti, ki so potrebne na trenutnem trgu dela za ljudi z nizko stopnjo izobrazbe in vplivajo na večjo verjetnost vključitve v bolj neformalno zaposlitev.

- **Ekonomske ovire**

- Pomanjkanje finančnih sredstev se čuti na ravni vseh družbenih skupin.
- Nezadostna podpora zavodov za zaposlovanje in socialne službe zaradi pomanjkanja prilagojene podpore, ki bi naslavljala individualne potrebe posamezne brezposelne osebe/iskalca zaposlitve (personalizacija storitev).
- Pomanjkanje spodbud in ugodnosti za podjetja, da bi spodbujala raznolikost in bila bolj odprta za zaposlovanje ljudi iz socialnih kategorij, ki imajo težave pri dostopu na trg dela.
- Slabe ali pomanjkljive informacije, nasveti ali napotki o upravnih zadevah, osnovnih pravnih vidikih gospodarstva, trga dela.
- Pomanjkanje delovnih mest, ki bi ustrezala njihovim kvalifikacijam in delovnim izkušnjam.

Te ovire vodijo v kronično ponavljanje številnih situacij brezposelnosti, saj dlje kot so ljudje brez zaposlitve, manjša je verjetnost, da bodo znova našli zaposlitev.

- **Psihološke ovire**

- Oslabljeno samospoštovanje in samoznavanje.
- Pomanjkanje samozavesti in motivacije ter poslabšanje socialnih odnosov med daljšimi obdobji brezposelnosti.
- Tveganje, da postanete malodušni in zapadete v nedejavnost zaradi neuspešnega iskanja zaposlitve, močno vpliva duševno stanje ljudi, ki jim grozi socialna izključenost.

- Pomanjkanje mrež in socialne/čustvene podpore

Razmere dolgotrajne brezposelnosti lahko negativno vplivajo na fizično, psihološko in čustveno zdravje in dobro počutje ljudi, kar vodi v začaran krog.

Kako odstraniti te ovire?

Samo celovit pristop zagotavlja obravnavo vseh vidikov vključevanja v delo prikrajšanih družbenih skupin: pravna, upravna, politična, kulturna vprašanja in družbena ozaveščenost.

Dejavnosti Tema 3

“Mapiranje obstoječih ovir pri zaposlovanju ranljivih skupin”

Vsak udeleženec mora z besedo ali kratkim stavkom napisati tri ovire ali težave, s katerimi se po njegovem mnenju soočajo prikrajšane skupine projekta pri dostopu do zaposlitve.

Vse besede bodo zapisane na tablo, mi pa bomo poskušali soglasno poiskati vsaj tri težave, ki so skupne vsem ciljnim skupinam.

“Akcije ozaveščanja”

Najti na internetu kakršne koli kampanje ozaveščanja, ki so se začele v vaši državi za boj proti diskriminaciji pri delu na delovnem mestu.

4. Tema 4: Ureditev zaposlovanja in zaščitni ukrepi za spodbujanje zaposljivosti skupin, ki jim grozi delovna izključenost

Enakost in nediskriminacija pri delu sta temeljni vrednoti Evropske unije, kot je izraženo v 2. Pogodba o Evropski uniji.

Zaščito pred diskriminacijo v Evropi je mogoče najti v evropskih konvencijah in zakonodaji EU. Dokument, ki združuje temeljne pravice in svoboščine, zaščitene v EU, je Listina o temeljnih pravicah, ki v svojem členu prepoveduje diskriminacijo. 21.

Poleg Listine direktive EU, kot sta Direktiva o enakosti pri zaposlovanju in Direktiva o rasni enakosti, prepovedujejo diskriminacijo v določenih okoliščinah, na primer pri zaposlovanju.

Evropski pravni okvir

Zakonodajo proti diskriminaciji na delovnem mestu najdemo v naslednjih direktivah EU:

- Direktiva o rasni enakosti (Direktiva 2000/43/ES) je uveljavila načelo enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost.
- Direktiva o enakosti pri zaposlovanju (Direktiva 2000/78/ES) je poleg direktive o rasni enakosti ta direktiva razširila zaščito pred diskriminacijo, ki jo zagotavlja zakonodaja EU, ki je bila prej razvita na področju enakosti spolov. Z izrecno obveznostjo držav članic, da prepovejo diskriminacijo pri zaposlovanju in delu na podlagi vere ali prepričanja, starosti, invalidnosti in spolne usmerjenosti.
- Direktiva o enakosti spolov pri zaposlovanju (prenovljena Direktiva 2006/54/ES), enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in poklicih.

Sprejetje teh direktiv je sprožilo gibanje po vsej Evropi. V mnogih državah članicah je to gibanje pomenilo precej temeljite spremembe obstoječega zakonodajnega okvira s spremembo obstoječe zakonodaje ali sprejetjem

novih zakonov in predpisov brez primere, ki bi posebej urejali prepoved diskriminacije v skladu z zahtevami direktiv.

Okvir evropske politike

Prednostne naloge Evropske komisije na področju zaposlovanja, ki jih je treba doseči do leta 2030, se odražajo v »Evropskem stebru socialnih pravic« v skupnem prizadevanju držav članic in EU z dejavno udeležbo socialnih partnerjev in civilne družbe.

»Evropski steber socialnih pravic« glavni cilji za izgradnjo pravičnejše in bolj vključujoče Evropske unije do leta 2030.

Določa se 20 ključnih načel in pravice do podpore poštenim in dobro delujočim trgom dela, strukturirane okoli treh poglavij:

- Enake možnosti in dostop do trga dela
- Pošteni delovni pogoji
- Socialna zaščita in vključenost

Temeljni nacionalni zakoni, v katerih je urejena pravica do dela ter enaka obravnava in možnosti pri zaposlovanju in delu.

Podatki v tem razdelku so bili zbrani iz predloge, ki je bila na voljo partnerjem, v kateri so naredili splošen pregled glavnih zakonov, ki urejajo pravico do dela in delovna razmerja v nacionalnih pravnih okvirih sodelujočih držav ter posebni zakoni in zaščitna zakonodaja ter ukrepi, ki lahko obstajajo v teh državah za spodbujanje dostopa ciljnih skupin projekta do trga dela in njihovo zaščito pred diskriminacijo na delovnem mestu.

Rezultati tega iskanja informacij v različnih državah so na voljo v Prilogi 1 tega delovnega zvezka, ki lahko služi kot podpora dejavnostim poučevanja/učenja. Iz te zakonodajne raziskave lahko izluščimo nekaj splošnih zaključkov:

- Pravica do dela je priznana in zaščitena kot temeljno pravo, običajno na ustavni ravni. Na enaki ravni sta priznani tudi načeli enakosti in nediskriminacije.
- Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja urejajo:
 1. V nacionalni delovni zakonodaji držav.
 2. Kolektivni sporazumi, ki določajo posebne delovne pogoje v različnih gospodarskih sektorjih, kot so plača, dopusti, delovni čas, dopusti itd.
 3. V pogodbah o delu. To so dokumenti ki urejajo delovna razmerja med delodajalcem in delavcem. Vsebujejo opis delovnega mesta, pogoje delovnega razmerja.
- Osnovne pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev so določene v nacionalni delovni zakonodaji in so si zelo podobni, kot bomo videli v naslednjem razdelku.

Zaščitna zakonodaja, ki spodbuja dostop ranljivih skupin do zaposlitve

Glede na položaj ranljivosti, v katerem se nahajajo nekatere skupine, in težave, s katerimi se srečujejo pri uveljavljanju pravice do dela, je večina držav sprejela zakonodajo o zaščiti zaposlitve in ukrepe, ki poskušajo zaščititi določene ranljive skupine pred diskriminacijo pri dostopu do zaposlitve in poklica.

Večina držav, vključenih v projekt Victorupesi, je sprejela »pozitivne ukrepe« ali »ukrepe pozitivnega ukrepanja«, ki zagotavljajo prednosti določenim prikrajšanim skupinam in jih podpirajo pri premagovanju strukturnih oblik diskriminacije, ki omejujejo njihove možnosti za sodelovanje na trgu dela.



Ti ukrepi vključujejo široko paleto politik, programov in pobud v različnih državah, ki si jih lahko ogledate v Prilogi 1 tega delovnega zvezka.

Dejavnost Tema 4
“Debata”

Ali lahko najdete v vaši nacionalni zakonodaji, kje in kako je urejena pravica do dela?

Ali menite, da se lahko strukturna diskriminacija prepreči (popravi) z uveljavljanjem ukrepov pozitivne diskriminacije?

Lahko omenite štiri konkretne ukrepe, ki lahko pomagajo preprečiti diskriminacijo pri dostopu do zaposlitve?

5. Tema 5: Pravice in odgovornosti delavcev in delodajalcev na delovnem mestu

Delavci morajo poznati svoje delavske zakonske pravice, medtem ko so del organizacije, pomembno pa je tudi, da vedo, da s pravicami pridejo odgovornosti in dolžnosti, ki jih morajo izpolniti. Poznavanje svojih pravic in dolžnosti na delovnem mestu omogoča, da se delavci počutijo varne in samozavestne.

Varstvo pravic delavcev je praviloma vezano na obstoj delovnega razmerja med delodajalcem in delojemalcem. Pogodba o zaposlitvi je podlaga za vzpostavitev vezi med obema strankama in bistvene pravne pogoje te vezi, kot so plačilo, delovni čas, vrste dopusta, letna/mesečna osnova itd., kot so bili medsebojno dogovorjeni med delavcem in delodajalcem.

Vendar obstaja nekaj implicitnih izrazov, ki jih ni v pogodbi med delodajalcem in delavcem. To so osnovne norme, ki veljajo za celotno polje delovnih odnosov. Primeri implicitnih pogojev zaposlenih vključujejo neškodovanje virom ali lastnini podjetij, spoštovanje vseh, nerazkrivanje zaupnih informacij itd. Primeri implicitnih pogojev delodajalcev vključujejo zavezo, da bodo zagotovili udobno in spoštljivo delovno okolje.

Poleg posebnih predpisov na nacionalni ravni, ki so odvisni od posameznih sektorjev, delovnih mest, dejavnosti, kategorij delavcev itd., imajo zaposleni in delodajalci na splošno naslednje pravice in dolžnosti bodisi po zakonu bodisi moralno:



	RIGHS	RESPONSABILITIES
WORKERS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Receive a work contract. ▪ Receive the agreed remuneration, that must be at least the “minimum wage approved at national level” ▪ The effective occupation during the working day ▪ Promotion and training at work ▪ Not be discriminated to access a job. ▪ Physical integrity and privacy. ▪ Work in a safe and respectful atmosphere, free from danger, bullying or discrimination. ▪ Join a trade union. ▪ Others that are established in the employment contract. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perform their work carefully in accordance with the principles of good faith. ▪ Follow workplace rules, safety instructions and hygiene measures that are adopted. ▪ Follow the orders and instructions of the employer and other persons in the exercise of managerial function ▪ Be loyal to their employer and not disrupt business, not disclose confidential business information, not carry out the same activity as the company in competition with it. ▪ Contribute to improving productivity. ▪ Treat customers, co-workers and the employer with respect and ensure they don't bully or discriminate against other employees ▪ Carry out their duties as stated in their contract of employment.
EMPLOYERS	<p>Employers have the right to require the worker to comply with the agreed labor service. This generic right of the employer is materialized through the power of organization and direction and the disciplinary power that assists employer in the event of non-compliance of the worker.</p> <p>Other employers' rights:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decide on the objectives of the business. ▪ Hire suitable staff for their business. ▪ Dismiss dishonest or unsuitable staff. ▪ Expect loyalty from their staff 	<p>If we assume that labor legislation is the regulation of the States to protect the situation of the “weakest part” of the labor relationship -the worker-, we can affirm that, in general, the main obligation of the employer is to comply with all the obligations imposed by law.</p> <p>Main obligations of the employer are:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ To pay the salary agreed, at least the “National minimum wage” ▪ Give effective occupation to the worker. ▪ Facilitate the promotion and professional training of him. ▪ Not discriminate you for any reason; ensure all employees are treated equally in the business, including protection against all types of bullying/ harassment. ▪ Respect physical integrity of workers, privacy, and the consideration due to dignity ▪ Comply with safety and hygiene measures at work. ▪ Comply with the obligations imposed by the Social Security regulations; etc.

Dejavnost Tema 5

“Delo v skupinah”

Razred razdelite v dve skupini: ena skupina mora ustvariti plakat, ki prikazuje pravice/dolžnosti zaposlenih, druga skupina pa bo ustvarila plakat, ki prikazuje pravice/dolžnosti delodajalcev na delovnem mestu.

Postavite skupne pravice/odgovornosti obeh delov.

6. Tema 6: Družbena odgovornost podjetij - SCR kot sredstvo za podporo strategijam za vključujoče zaposlovanje.

V zadnji letih so podjetja že dolgo prevzela vlogo sodelovanja z družbo in sprejemala zaveze, ki prispevajo k ustvarjanju bolj pravične, trajnostne in pravične družbe. Ta zavezanost podjetij družbi se včasih prevede v načrte družbene odgovornosti podjetij.

Kaj je družbena odgovornost podjetij?

Družbena odgovornost družbe lahko definiramo z različnih zornih kotov, lahko podamo grobo definicijo tega pojma kot etično in prostovoljno zavezo, ki jo podjetje sprejme za trajnostno upravljanje svoje dejavnosti in prispeva k družbenemu izboljšanju.

Evropska komisija v svoji Zeleni knjigi »Spodbujanje evropskega okvira za družbena odgovornost podjetij«, katere cilj je spodbuditi razmislek na evropski ravni o tem, kako naj EU spodbuja družbena odgovornost podjetij, koncept družbene odgovornosti podjetij označuje kot »prostovoljno povezovanje podjetij družbenih in okoljskih vprašanj pri njihovem poslovanju in odnosih s sogovorniki ali deležniki.«

Družbena odgovorno podjetje ne ravna le v skladu z zakonodajo, temveč se zaveže, da bo zagotovilo večjo zaščito interesov delavcev, dobaviteljev, strank, javnih organov ali organizacij, ki zagovarjajo lokalne skupnosti in okolje.

DOP ne more nadomestiti regulativnih ukrepov javnih organov, lahko pa prispeva k doseganju številnih ciljev javne politike, kot so: vključevanje prikrajšanih skupin na trg dela, stalno usposabljanje, povečanje zaposljivosti v globalizirano gospodarstvo znanja, ki se sooča s staranjem delovne sile ali spoštovanjem evropskih vrednot, pa tudi človekovih pravic, okolja in poštenih delovnih pogojev v državah v razvoju in po vsem svetu.

To pomeni, da družbena odgovornost podjetij (CSR) zajema etične odločitve, ukrepe, aktivnosti in dejanja, ki jih vsako podjetje izvaja med razvojem svoje gospodarske dejavnosti.

Kaj lahko DOP prispeva k zaposlovanju prikrajšanih skupin?

Družbena odgovornost podjetij vpliva na različna področja upravljanja podjetja. Podjetje lahko v okviru svojih načrtov družbene odgovornosti izvaja različne akcije. Obstajajo podjetja, ki se odločajo za večjo zavezanost socialnemu vključevanju ljudi, ki jim grozi izključenost, in podpirajo zaposlovanje najbolj ranljivih skupin. To zavezanost podjetjem je mogoče prevesti v razvoj programov raznolikosti dela in vključevanja.

V zadnjih letih so se pojavili pristopi, katerih cilj je obravnavati raznolikost v organizacijah iz bolj pozitivne in integrativne perspektive. Nekatere raziskave kažejo, da raznolikost v poslovanju spodbuja inovativnost in izboljšuje konkurenčnost.

Kaj morajo podjetja storiti za uvedbo raznolikosti in vključenosti na delovnem mestu:

- Upravljanje raznolikosti na delovnem mestu kot proces ustvarjanja in ohranjanja ugodnega okolja, v katerem so razlike med ljudmi, idejami in praksami prepoznane, razumljene in cenjene. Ustvarjanje okolja, kjer se slišijo ideje »zunaj okvirjev«.

Raznolikost običajno vključuje tri vidike, ki oblikujejo našo identiteto ali identitete:

- Demografska raznolikost (naš spol, starost, etnično poreklo, spolna usmerjenost itd.)
 - Izkustvena raznolikost (naše kulturno ozadje, izobrazba, večšine, sposobnosti, delovne izkušnje, afinitete, hobiji)
 - Kognitivna raznolikost (naša osebnost, kako razmišljamo o stvareh, pristopamo k težavam itd.)
- Ukvarjajte se z ovirami in spodbujajte vključujočo kulturo dela v organizaciji, vključujte zaposlene in jih spodbujajte k razumevanju razlik.



Dejavnost 6.1 Dinamično za spodbujanje vključujočega delovnega okolja: IGRA X-Y
Igra team buildinga, ki temelji na zapornikovi dilemi za ponazoritev prednosti in težav pri doseganju sodelovanja in sodelovanja (sodelovanje)

Cilj igre:

S preprosto aktivnostjo v obliki igre dobite razumevanje, da je pogosto bolj praktično sodelovati kot tekmovati. Od sodelovanja med nami lahko pridobimo veliko koristi.

Material:

Delovni list za vsakega udeleženca

Razvoj dejavnosti:

- Razdelite skupino v podskupine po 5 parov. Vsak par mora z vidika odločitve delovati kot en igralec. Ljudje iz različnih parov ne morejo komunicirati.
- Razdelite liste dejavnosti. Ne komentirajte namena igre (brez da bi omenili karkoli o sodelovanju ali tekmovalnosti), le da bodo nadaljevali z izbiro med X ali Y v desetih krogih z namenom, da dobijo najvišjo oceno (glede na točkovni list), ki daje zmaga. Pogovarjajte se samo s svojim partnerjem, razen v 5., 8. in 10. krogu.

Obstaja lahko opazovalec (trener), ki bo zabeležil vrsto razmerja, ki se pojavi med rezultatom vsakega kroga in odnosom sodelovanja ali tekmovalnosti udeležencev.



Points Sheet:

4 Xs (Each pair chooses "X")	Each "X" pair loses 1 point.
3 Xs (Three pairs choose "X")	Each "X" pair wins 1 point.
1 Y (One pair chooses "Y")	The "Y" pair loses 3 points.
2 Xs (Two pairs choose "X")	Each "X" pair wins 2 points.
2 Ys (Two pairs choose "X")	Each "Y" pair loses 2 points.
1 X (One pair chooses "X")	The "X" pair wins 3 points.
3 Ys (Three pairs choose "Y")	Each "Y" pair loses 1 point.
4 Ys (Each pair chooses "Y")	Each "Y" pair wins 1 point.

Score Sheet: (Fill this in at the end of each round)

Round	Time	Talk with	Choice (X or Y)	Points won	Points lost		
1	30 seconds	your partner					
2	30 seconds	your partner					
3	30 seconds	your partner					
4	30 seconds	your partner					
5	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 2.	
	30 seconds	your partner					
6	30 seconds	your partner					
7	30 seconds	your partner					
8	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 3.	
	30 seconds	your partner					
9	30 seconds	your partner					
10	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 5.	
	30 seconds	your partner					
Total points							Final Total

Evalvacija:

Na koncu igre bo odprta razprava. Nekaj možnih vprašanj:

Kako ste se počutili?

Kaj ste doživeli?

Kaj je bolj praktično: sodelovanje ali tekmovanje? Zakaj? Kdo ima od tega koristi?

Kaj se lahko naučimo iz te dejavnosti?

Dejavnost 6.2 Udeleženci so vabljeni, da preverijo Indeks neraznolikosti (IDI), ki je orodje za analizo in diagnostiko za količinsko opredelitev, kako organizacije upravljajo z raznovrstnostjo:

<https://www.indiceinnodiversidad.com/#/main>

Ta inovativni indeks, ki so ga ustvarili španski raziskovalci, je bil uporabljen v španskem poslovnem okolju zahvaljujoč okviru, ki so ga zagotovili Diversity Lab, IE Foundation in Foundation for Diversity, ob podpori podjetij Pzer in HP ter sodelovanju AmChamSpain. .

GLOSAR

Prav:

To je nekaj, kar imate pravico prejeti.

Odgovornost:

To je dolžnost ali nekaj, kar bi morali narediti.

Trg dela:

Trg dela se nanaša na vse za delo sposobne in dela željne ljudi v državi ali območju, v odnosu glede na število delovnih mest, ki so na voljo v tej državi ali območju.

Delovno pravo:

Delovna zakonodaja določa vaše pravice in obveznosti kot delavci in delodajalci.

Zaposleni:

»Zaposleni« je stranka v delovnem razmerju in označen v pogodbi o zaposlitvi (ali pogodbi o delu) med delodajalcem in zaposlenim. Vendar je to le ena od več različnih pravnih formulacij pojma »delavec«. Področje uporabe delovne zakonodaje držav članic EU se lahko začne s konceptom delavca.

Biti delavec pomeni imeti pravice, ki izhajajo iz statusa zaposlenega v smislu domače delovnopravne zakonodaje.

Vsak delavec v EU ima določene minimalne pravice v zvezi z: delovno zakonodajo; varnost in zdravje pri delu; enake možnosti žensk in moških ter enaka obravnava pri delu; in varstvo pred diskriminacijo.

Države EU morajo zagotoviti, da njihova nacionalna zakonodaja štiti te pravice v svoji 1.

Delodajalec:

»Delodajalec« je stranka v delovnem razmerju in označen v pogodbi o zaposlitvi (ali pogodbi o delu) med delodajalcem in delavcem. Medtem ko delavec ohrani človeško identiteto, ima delodajalec pogosto pravno osebnost podjetja.

Pogodba o zaposlitvi:

Čeprav so možne različne pravne formulacije pojma delavec, se delovno pravo v EU začne z delovnim razmerjem, ki je označeno kot pogodba o zaposlitvi. Bistvena opredelitev pogodbe o zaposlitvi je kriterij podrejenosti zaposlenih navodilom ali nadzoru delodajalca glede časa, kraja in načina opravljanja dela. Zakoni, ki zadevajo delavce, se običajno osredotočajo na pogodbo o zaposlitvi in podrejenosti.

Delovno razmerje:

Individualna delovna razmerja so razmerja med posameznim delavcem in njegovim delodajalcem. To razmerje se oblikuje s pravnimi predpisi in izidi pogajanj socialnih partnerjev o pogojih, ki urejajo delovna razmerja. Ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja imajo delavci pravico do poštene in enake obravnave glede delovnih pogojev, dostopa do socialnega varstva in usposabljanja.

Sindikati:

Imajo pooblastila za spodbujanje in obrambo ekonomskih interesov delavcev. Delavce zastopajo tudi v kolektivnih pogajanjih.

Kolektivna pogajanja:

Svobodna in prostovoljna pogajanja za urejanje odnosov med delodajalci in delavci. S kolektivnimi pogodbami se določajo delovni pogoji in pogoji zaposlovanja. Delodajalci se lahko pogajajo posamično ali kot skupina, ena ali več organizacij zaposlenih pa se lahko pogaja tudi skupaj. Pogajanja lahko potekajo v enoti znotraj podjetja, na ravni podjetja, v sektorju, regionalno ali nacionalno.

Formalna/neformalna zaposlitev:

Neformalna zaposlitev: delo, ki nima socialne in pravne zaščite ter zaposlitvenih ugodnosti. Ta delovna mesta se lahko najdejo v formalnem sektorju, neformalnem sektorju ali v gospodinjstvih.

Agencije za začasno delo:

Te agencije zaposlujejo delavce in jih začasno posredujejo podjetjem naročnikom. Agencija je odgovorna za plačevanje delavcev in obravnava zadeve socialne varnosti. Med razporeditvijo je agencijski uslužbenec deležen

enakih pravic in varstva kot vsi drugi delavci. Nekatere države zahtevajo vladni nadzor nad agencijami za začasno delo.

Socialne pravice:

Socialne pravice so pravice ljudi do uresničevanja osnovnih človeških potreb. V domačih ustavnih ureditvah skupne socialne pravice vključujejo pravico do zdravstvenega varstva (pravica do zdravja), pravico do stanovanja, pravico do hrane, pravico do izobraževanja, pravico do socialne varnosti in pravico do dela.

Socialna zaščita:

Sestavljena je iz politik in programov, namenjenih zmanjševanju revščine in ranljivosti s spodbujanjem učinkovitih trgov dela, zmanjševanjem izpostavljenosti ljudi tveganjem in krepitevijo njihove zmogljivosti za obvladovanje gospodarskih in socialnih tveganj, kot so brezposelnost, izključenost in invalidnost.

Socialna varnost:

Zaščita socialne varnosti je v konvencijah ILO, instrumentih ZN in politikah EU opredeljena kot osnovna človekova pravica. To je zaščita, ki jo družba zagotavlja posameznikom, da zagotovi dostop do zdravstvene oskrbe in zagotovi varnost dohodka, zlasti v primeru starosti, brezposelnosti, bolezni, invalidnosti, poškodbe pri delu, materinstva ali izgube hranitelja družine.

Gre za sistem zdravstvenega, pokojninskega in brezposelnega varstva, ki temelji na prispevkih, skupaj s socialnimi prejemki, ki se financirajo iz davkov.

Le 20 odstotkov svetovnega prebivalstva ima ustrezno socialno varnost. V Evropi ima vsaka država svoje zakone o socialni varnosti, ki določajo, do katerih ugodnosti ste upravičeni; koliko boste prejeli in kako dolgo. Obveznosti in pravice po teh zakonih so enake za vse delavce v tej državi, lokalne ali tuje.

Reference:

- DIFICULTADES EN SU ACCESO AL MERCADO LABORAL. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 14(2) [15.12.2021]. ISSN: 1578-6730. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>
- NATIONAL EMPLOYMENT POLICIES - A guide for workers' organisations International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015 ISBN: 978-92-2-129343-9 (print) ISBN: 978-92-2-129344-6 web pdf International Labour Office employment policy / trade union role / promotion of employment / plan of action / data collecting / labour force / informal economy / labour market 13.01.3
- Martin Risak and Thomas Dullinger (2018). THE CONCEPT OF 'WORKER' IN EU LAW STATUS QUO AND POTENTIAL FOR CHANGE Report 140- European Trade Union Institute. Study carried out for the Austrian Chamber of Labour, with the support of the ETUC, ETUI and Austrian Trade Union Federation (OGB)
- Novo-Corti, I. & Barreiro-Gen, M. (2015). WALKING FROM IMPRISONMENT TOWARDS TRUE SOCIAL INTEGRATION: GETTING A JOB AS A KEY FACTOR. Accepted for publication in the Journal of Offender Rehabilitation, 54(6), 445-464, doi: 10.1080/10509674.2015.1055036") Retrieved from: <https://ruc.udc.es> (15.12.2021)
- Fernández-Bermejo, Mariela Tejada Cruz, Antonio. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE INTEGRACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL (2015). Granada. Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. GRANADAEMPLOO II FSE - A manual of good practices about labour insertion of vulnerable people. (10.01.2021)
- Celia de Anca & Salvador Aragón. INFORME INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL – (2021) - Report on diversity in Spanish companies- Synopsis. Diversity Lab, the IE Foundation and Foundation for Diversity) Retrieved from: <https://centerfordiversity.ie.edu/es/>
https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/SinopsisInnodiversityIndex_final-1.pdf (17.02.2022)
- The European Pillar of Social Rights. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en
- European Commission- Employment, Social Affairs & Inclusion- European employment strategy- Rights at work



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

4. Sklepi in priporočila

Zagotoviti najboljšo uporaba priročnika zberemo izkušnje, zaključke in priporočila voditeljev v partnerskih državah in povratne informacije udeležencev.

1. Švedska:

- Razmislite o formalnem priznavanju usposabljanja s postopkom nacionalnih poklicnih kvalifikacij: glede na učinkovitost in prilagodljivost virov usposabljanja na Švedskem je priporočljivo preučiti možnost formalnega priznavanja s postopkom nacionalnih poklicnih kvalifikacij. To priznanje bi povečalo verodostojnost in vrednost usposabljanja, zaradi česar bi bilo širše priznано in sprejeto.
- Poenostavite postopke ocenjevanja: čeprav je bil postopek ocenjevanja celovit, je priporočljivo poenostaviti postopke ocenjevanja, kjer je to mogoče. Poenostavitev postopka ocenjevanja bo naredila učinkovitejšega in uporabniku prijaznejšega za udeležence in ocenjevalce, pri čemer bo poudarek ostal na ocenjevanju zelenih rezultatov in zagotavljanju povratnih informacij, ki jih je mogoče uporabiti.
- Prilagodite coaching krožke posebnim potrebam ciljne skupine: Medtem ko so udeleženci na Švedskem izrazili pozitivno mnenje o svoji udeležbi v coaching dejavnostih, je priporočljivo dodatno prilagoditi coaching krožke posebnim potrebam ciljne skupine. To bi lahko vključevalo vključitev dodatnih tem ali vaj, ki neposredno obravnavajo edinstvene izzive in želje udeležencev iz ranljivih družbenih skupin.
- Zagotovite dostopnost virov v lokalnem jeziku: Za učinkovito oskrbo ciljne skupine je pomembno zagotoviti, da so vse dejavnosti in viri dostopni v lokalnem jeziku. To vključuje prevajanje gradiv, navodil in virov v nacionalni jezik, zaradi česar so bolj vključujoči in udeležencem omogoča, da se v celoti vključijo v vsebino usposabljanja.

2. Slovenija:

- Materiali in sredstva za usposabljanje v Sloveniji so dobro pripravljene in prilagodljivi nacionalnim področjem in disciplini/strokovni doktrini.
- Fleksibilnost časa in bogastvo materialov omogočata prilagajanje in delo z različnimi družbenimi skupinami.
- Program poklicnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v organizacijah, ki skrbijo za ranljive družbene skupine, lahko koristi od vključitve virov usposabljanja.
- Priporočila: Razmislite o formalnem priznavanju usposabljanja v procesu nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK), poenostavite postopke ocenjevanja in prilagodite coaching krožke specifičnim potrebam ciljne skupine.

3. Španija:

- Udeleženci v Španiji so izrazili pozitivno mnenje o sodelovanju v dejavnostih coachinga, pri čemer so opazili izboljšave v samozavedanju in poznavanju svojih prednosti in slabosti.
- Nekatere aktivnosti in vire je bilo treba prilagoditi ciljni skupini, vključno s prevodom v nacionalni jezik.
- Priporočila: Trenerske krožke prilagodite posebnim potrebam ciljne skupine in zagotovite dostopnost virov v lokalnem jeziku.

4. Srbija:

- Obstajajo razmisleki o vključitvi metodologije NLP v coaching kroge, vključno z usposobljenostjo trenerjev in primernostjo metode za različne prikrajšane ciljne skupine.
- Program usposabljanja VICTORUPESI je priznan kot primeren za poklicno izpopolnjevanje in pripravo na zaposlitev.
- Zaradi prožnosti in prilagodljivosti programa je uporaben za širok krog prikrajšanih posameznikov.



- Priporočila: obravnavati omejevalne dejavnike, povezane z metodologijo NLP, in se osredotočiti na uporabnost in prenosljivost programa usposabljanja.

5. Romunija:

- Delo z zaporniki je predstavljalo edinstvene izzive zaradi različnih stopenj razumevanja med udeleženci.
- Začetno ocenjevanje je zahtevalo individualno razlago in ustni zapis odgovorov.
- Udeleženci so izrazili pozitivne povratne informacije in poročali o povečani samopodobi in motivaciji za iskanje zaposlitve.
- Priporočila: Nadaljujte z obravnavanjem različnih ravni razumevanja med udeleženci in temu primerno prilagodite ocene in dejavnosti.

6. Italija:

- Trenerske kroge v Italiji so prilagodili ciljni skupini, s posebnim poudarkom na reševanju konfliktov, premagovanju ovir, postavljanju meja in samozavesti.
- Udeleženci so v pilotnem programu našli vrednost in izkusili večjo motivacijo in samozavest.
- Priporočila: Nadaljujte s prilagajanjem dejavnosti potrebam ciljne skupine in ohranite fokus na praktične in relevantne teme.

Splošna priporočila:

- Zagotoviti večjo prilagoditev coaching krožkov posebnim potrebam ciljnih skupin v vseh državah.
- Poenostavite postopke vrednotenja za bolj gladko izvajanje.
- Obravnavajte omejitve in pomisleke v zvezi z metodologijo NLP v Srbiji.
- Ohranite prožnost in prilagodljivost programa usposabljanja za različne ciljne skupine.
- Zagotovite vire in gradiva v lokalnem jeziku, da izboljšate dostopnost.
- Nadaljujte z obravnavanjem različnih ravni razumevanja med udeleženci v Romuniji.
- Poudarite praktične in pomembne teme v trenerskih krogih.

Namen teh priporočil je izboljšati učinkovitost in primernost programa usposabljanja VICTORUPESI za različne ciljne skupine v različnih državah.

Z izvajanjem teh priporočil lahko projekt VICTORUPESI dodatno poveča svoj vpliv in doseg, s čimer naredi vire za usposabljanje širše dostopne in uporabne. Formalno priznavanje usposabljanja, poenostavitev postopkov ocenjevanja in prilagojeni coaching krogi bodo prispevali k učinkovitosti in ustreznosti programa, hkrati pa bodo zagotovili, da so obravnavane specifične potrebe ciljne skupine. Poleg tega bo vključevanje virov usposabljanja v programe CVET in zagotavljanje dostopnosti v lokalnem jeziku spodbujalo inkluzivnost in omogočilo širšemu krogu posameznikov, da izkoristijo dragoceno znanje in veščine, ki jih ponuja projekt VICTORUPESI.



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

