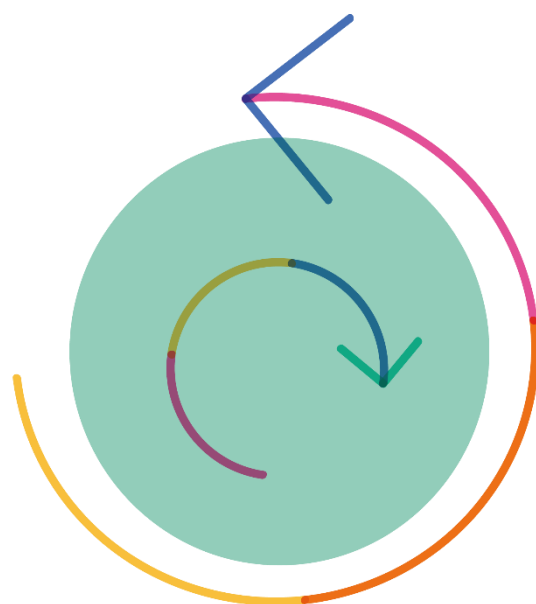


UPSKILLING BY CREATING INDIVIDUALIZED LEARNING PATHWAYS

(2020-1-ES01-KA204-082734)



PATHWAYS

I03. Tečaj Pathways Priročnik za izobraževalce

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





Informacije o dokumentu

Naziv izročka:	I03: Tečaj Pathways (Priročnik za izobraževalce)
Vodja izročka:	EUROTraining Educational Organization
Sodelujoči	Vsi partnerji
Stopnja diseminacije:	Interna
Verzija:	0.3
Povzetek:	<p>Ta Priročnik za izobraževalce je razvit v okviru evropskega projekta "PATHWAYS" in želi izobraževalcem odraslih ponuditi praktične napotke o tem, kako uporabljati zbirko orodij PATHWAYS za pomoč odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da prepoznajo osnovne veščine, ki so jih pridobili preko neformalnega ali priložnostnega učenja. To bo doseženo preko tečaja usposabljanja s šestimi moduli, ki jih sestavljajo aktivnosti, učni načrti in kvizi, pa tudi primeri, kako razviti lastna usposabljanja, ter ponuja podroben načrt tečaja tako za fizično kot mešano učenje.</p> <p>Tečaj usposabljanja je dostopen tudi na spletu na PATHWAYS eUčni platformi. (dodati povezavo)</p>

Zgodovina dokumenta

Datum	Verzija	Status	Opis
6/4/2022	0.4	Osnutek	Končni osnutek (Interni)
16/2/2022	0.3	Osnutek	Tretji osnutek (Interni)
22/12/2021	0.2	Osnutek	Drugi osnutek (Interni)
17/12/2021	0.1	Osnutek	Prvi osnutek (Interni)

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. [Project Code 2020-1-ES01-KA204-082734]



Partnerstvo



Gabinete de Recolocación Industrial (GRI)
www.e-gri.com



Izobraževalni center Geoss
www.ic-geoss.si



EUROTraining
www.eurotraining.gr



Novel Group
www.novelgroup.lu



European Association of Career Guidance
www.eacg.eu



CSC Danilo Dolci
www.en.danilodolci.org



KAZALO

KAZALO	4
PREDGOVOR	6
O TEM PRIROČNIKU	10
DEFINICIJA POJMOV IN OKRAJŠAV	12
MODUL 1. UVOD V TEČAJ USPOSABLJANJA	15
MODUL 2. PRISTOPI K METODOLOGIJAM IZVAJANJA RPL – PREGLED IN OKVIR	17
MODUL 2: UČNI NAČRT	29
MODUL 2: AKTIVNOSTI	33
Delovni list 1: Vaja za identifikacijo veščin	40
Delovni list 2: Samozavedanje	43
MODUL 2 OCENJEVANJE (KVIZ)	45
MODUL 3: OBLIKOVANJE OCENJEVANJA RPL – OD IDEJ K AKCIJI	48
MODUL 3: UČNI NAČRT	61
MODUL 3: AKTIVNOSTI	63
MODUL 3 OCENJEVANJE (KVIZ)	69
MODUL 4: IZVEDBENE STRATEGIJE ZA VEČJO MOTIVIRANOST IN ANGAŽIRANOST V KONTEKSTU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA	72
MODUL 4: UČNI NAČRT	88
MODUL 4: AKTIVNOSTI	92
MODUL 4 OCENJEVANJE (KVIZ)	103
MODUL 5: KORISTNI VIRI ZA PRAKTIKE	106
MODUL 5: UČNI NAČRT	121
MODUL 5: AKTIVNOSTI	122
MODUL 5 OCENJEVANJE (KVIZ)	128
MODUL 6: METODOLOGIJE IN TEHNIKE ZA IDENTIFIKACIJO OZADIJ IN CILJEV ODRASLIH ZA NJIHOVO IZPOPOLNJEVANJE	130
MODUL 6: UČNI NAČRT	137
MODUL 6: AKTIVNOSTI	139
MODUL 6 OCENJEVANJE (KVIZ)	148
SKUPNO OCENJEVANJE	150
OBLIKOVANJE & IZVEDBA USPOSABLJANJA	156



IZZIVI IN KAKO JIH NASLOVITI	177
PRILOGE	179



PREDGOVOR

“Pathways” je evropski projekt, ki ga financira program Erasmus+, katerega glavni cilj je ustvariti metodologijo in nabor orodij za izobraževalce odraslih in karijerne svetovalce, s pomočjo katerih bodo lahko nizko kvalificirane odrasle usmerjali k priznanju njihovih osnovnih kompetenc, pridobljenih preko neformalnega ali priložnostnega učenja. Osredotoča se na krepitev zmogljivosti teh strokovnjakov, da se zagotovi, da bodo sposobni ne samo uporabljati metodologijo in orodja, ampak tudi angažirati in motivirati končne upravičence, da sprejmejo učne odločitve, ki jim bodo pomagale izboljšati njihov zaposlitveni potencial, ki temelji na njihovi prejšnji izkušnji (če obstaja), izbirah in preferencah.

V razvoj tega projekta so bili vključeni naslednji partnerji:

GRI (Španija): je svetovalno podjetje za človeške vire in management, specializirano za zaposlovanje in usposabljanje z več kot 15 let izkušenj. Od pričetka leta 2001 ima skupina strokovnjakov, ki sestavlja GRI, glavni cilj: prispevanje h gospodarskemu in socialnemu razvoju države s povezovanjem individualnega talenta z organizacijami, ki ga zahtevajo. GRI ima več kot 10 pisarn po celi Španiji, zato ima širok vpliv pri diseminaciji in razvoju projektov in pobud.

Izobraževalni center Geoss d.o.o. (Slovenija) je naslednik Ljudske univerze Litija s 60 leti izkušenj na področju izobraževanja in regionalnega razvoja v občini Litija in širše v osrednjeslovenski regiji. IC Geoss ponuja širok nabor izobraževalnih programov: SREDNJA POKLICNA ŠOLA (11 formalnih programov), VIŠJA ŠOLA (6 programov), ENOTA ZA NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE, NACIONALNE PROJEKTE IN MEDNARODNO SODELOVANJE in OSNOVNA ŠOLA ZA ODRASLE. Pri našem delu sledimo lokalnim, regionalnim in širšim nacionalnim in evropskim potrebam. Aktivnosti IC Geoss izvaja 12 zaposlenih z univerzitetno izobrazbo, pedagoško-andragoško izobrazbo ali specializacijo in več kot 100 pogodbenih sodelavcev. Na IC Geoss je letno v različne izobraževalne programe vključenih okoli 1000 odraslih učencev.

EUROTraining Educational Organisation (Grčija): je izobraževalna organizacija



nacionalnega obsega, specializirana v sektorjih novih tehnologij in IKT, podjetništva, finančnega management, turizma, umetnosti in kulture, energije, kmetijstva in ribogojstva. EUROTraining si prizadeva zadovoljiti potrebe podjetij, teles in organizacij tako v javnem kot zasebnem sektorju. EUROTraining izvaja veliko aktivnosti in ponuja usposabljanja s poudarkom na ranljivih skupinah. Prav tako naslavlja delovni potencial trga dela, ki si želi nadgraditi svoje kvalifikacije in zmožnosti. To so nezaposleni, prihajajoči zaposleni na trgu dela, novi podjetniki, zaposleni, invalidi, uradniki v podjetjih, diplomanti srednjih šol in univerz.

Novel Group (Luksemburg): Novel Group Sarl je poklicni izobraževalni center in svetovalno podjetje v Luksemburgu. Novel Group je specializiran na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu in tudi svetovalnih storitev. Poslovna dejavnost VET Novel Group zagotavlja integriran paket storitev poklicnega usposabljanja, spodbujanje zaposlovanja in razvoj podjetništva evropskim, nacionalnim in lokalnim organum, pa tudi zasebnim podjetjem in organizacijam. Indikativni sektorji so: finance in management, informatika, turizem, umetnost in kulturne študije, kreativno gospodarstvo in kmetijski poklici.

EACG (Ciper): Ustanovljen je bil 2010 kot rezultat evropsko financiranega projekta CAREER-EU shop. Nameni združenja so: omogočiti izmenjavo informacij in izkušenj med kariernimi svetovalci in kadrovskimi delavci, širiti določila Strategije Evropa 2020 v akademskih in strokovnih krogih, podpirati proces dviga izobraževalnih in poklicnih standardov in kakovosti na območju Evropske Unije, podpirati in prispevati k evropski politiki zaposlovanja in poklicnega izobraževanja in usposabljanja, organizirati tečaje usposabljanja in tečaje usposabljanja izobraževalcev za spodbujanje vseživljenjskega učenja, organizirati seminarje in konference, ki bodo omogočali neposredno komunikacijo med člani združenja in širše ter za opredelitev novih področij delovanja združenja.

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO "DANILO DOLCI" (Italija) je neprofitna organizacija s sedežem v Palermu, ustanovljena leta 1958 iz izkušnje in dela družbenega aktivista, sociologa, mirovnika in izobraževalca Danila Dolcija. Je neprofitna organizacija, ki vključuje mlade in odrasle in uspešno deluje več kot deset let v glavnem v sektorju izobraževanja v sodelovanju s šolami, univerzami, organizacijami, združenji in socialnimi skupinami na lokalni in mednarodni ravni.



CILJI PROJEKTA "PATHWAYS"

Nekateri glavnih ciljev projekta so:

- Opremiti izobraževalce odraslih z zbirko orodij, ki zagotavlja informacije povezane z RPL, skupaj z motivacijskimi tehnikami za angažiranje nizko kvalificiranih odraslih za nadaljevanje njihove učne poti, kot način za krepitev kompetenc in osebnega razvoja.
- Ustrezen tečaj usposabljanja in didaktični priročnik bosta namenjena razvoju zmogljivosti zgoraj omenjenih strokovnjakov pri uporabi Pathways metodologije.
- Priznavanje osnovnih kompetenc nizko kvalificiranih odraslih, ki so jih predhodno pridobili preko neformalnega ali priložnostnega učenja. In da bi lahko razumeli njihove poklicne želje, pa tudi njihova zanimanja in talente.
- Predlagati alternativni set vseživljenjskega učenja za izboljšanje strokovnega in osebnega potenciala nizko kvalificiranih odraslih.

REZULTATI PROJEKTA "PATHWAYS"

I02 Zbirka orodij: Namen tega rezultata je razviti zbirko orodij za izobraževalce odraslih kot tudi poklicne svetovalce, s pomočjo katere bodo lahko prepoznali osnovne kompetence, ki so jih odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, pridobili preko neformalnega ali priložnostnega učenja, identificirali njihov potencial, predlagali učne poti za izpopolnjevanje in zaposljivost, da jim bodo pomagali pri njihovem vključevanju na trg dela. Upravičenec te zbirke orodij je oseba, ki je pridobila ustrezne kompetence preko delovne izkušnje ali neformalnega/priložnostnega učenja, nima pa ustrezne kvalifikacije/certifikata.

I03 Tečaj usposabljanja: Ta rezultat je tečaj usposabljanja za izobraževalce odraslih in karijerne svetovalce o tem, kako uporabiti zbirko orodij Pathways s končnimi upravičenci. Tečaj usposabljanja Pathways je inovativen, ker kombinira elemente, povezane s procesom RPL (priznavanje predhodnega učenja) in njegove koristi, posebej za nizko kvalificirane odrasle, ki so pridobili dodatne veščine preko neformalnih ali priložnostnih okolij kot načina za krepitev njihovega potenciala zaposljivosti, z elementi



motivacijskih tehnik za aktivno spodbujanje vseživljenjskega učenja.

I04 Platforma: Služi za spodbujanje procesa usposabljanja za vse izobraževalce odraslih in karijerne svetovalce. Platforma vključuje vse vsebine usposabljanja, izročke, referenčno gradivo, nadaljnje branje, študije primerov in orodja za evalvacijo in se lahko prenese brezplačno. Za dostop do vsebine se morajo vsi člani ciljne skupine registrirati na platformi Pathways. Platforma bo na voljo v naslednjih jezikih: angleščina, grščina, španščina, italijanščina, francoščina in slovenščina.



O TEM PRIROČNIKU

Pričujoči Priročnik za izobraževalce PATHWAYS je bil razvit v okviru intelektualnega rezultata 3: Razvoj tečaja Pathways, kot dodatno gradivo k razvitemu tečaju usposabljanja, ki ga sestavlja šest modulov, ki so opisani v naslednjih poglavjih. Tečaj usposabljanja je prav tako dostopen na PATHWAYS eUčni platformi kot spletni tečaj, medtem ko je bil ta priročnik razvit kot alternativna oblika za uporabo tudi na osebnih srečanjih.

Priročnik je v prvi vrsti namenjen učiteljem v izobraževanju odraslih in kariernim svetovalcem, ki delajo s končnimi upravičenci (nizko kvalificirani brezposelni odrasli). Primeren je za vsakega izobraževalca odraslih, svetovalca ali izobraževalca, ki dela z nizko kvalificiranimi odraslimi, ki potrebujejo izpopolnjevanje njihove strokovne in osebne poti.

Namen tega priročnika je ponuditi praktične napotke, ki bodo izobraževalcem pomagali najti pot in razumeti, kako uporabljati zbirko orodij PATHWAYS in module ter razviti lastno usposabljanje. Izobraževalcem omogoča fleksibilnost pri pripravi in izvedbi njihovega usposabljanja glede na njihove preference (razpoložljiv čas, oblika izvedbe – spletna, osebna ali mešana, lokacija, vsebina, ki jo morajo naučiti njihove udeležence, željeni učni cilji itd.) in potrebe udeležencev.

Priročnik sledi zbirki orodij PATHWAYS, ki je osnovni dokument, ki zagotavlja pomembne teoretične izhodiščne informacije in nekatera praktična orodja o izpopolnjevanju poti za nizko kvalificirane odrasle. Vključuje informacije o priznavanju predhodnega učenja, deležnikih in upravičencih, vlogi izobraževalcev odraslih in svetovalcev, motivacijskih tehnikah, tehnikah za identifikacijo ozadij odraslih, tehnikah za identifikacijo ciljev in perspektiv odraslih, vaje za motivacijo, vaje za identifikacijo potenciala odraslih in vaje za identifikacijo bodočih možnosti odraslih. Priročnik olajšuje uporabo zbirke orodij in njegovo realizacijo v obliki usposabljanj.

Izobraževalci gredo lahko sistematično čez vse module ali pa uporabijo samo specifičen modul za vključitev v njihova obstoječa usposabljanja – to pomeni, da moduli niso nujno



povezani med seboj, ampak se lahko uporabijo kot individualna usposabljanja.



DEFINICIJA POJMOV IN OKRAJŠAV

SLOVAR

Avtorji tega priročnika menijo, da je potrebno vključiti kratek slovar opredeljenih ključnih pojmov najpogosteje uporabljenih pojmov v Modulih, v skladu z Evropsko politiko izobraževanja in usposabljanja.

Definicije so na voljo v spletnem slovarju: [“Terminology of European education and training – a selection of 130 key terms”](#), ki ga je objavil Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja CEDEFOP.



- | | |
|--|--|
| Akreditacija programa izobraževanja ali usposabljanja | Proces zagotavljanja kakovosti, s katerim je program izobraževanja ali usposabljanja uradno priznan in odobren s strani ustreznih zakonodajnih ali strokovnih organov |
| Prilagodljivost | Sposobnost prilagajanja novim tehnologijam, novim pogojem trga in novim vzorcem dela |
| Izobraževanje odraslih | Splošno ali poklicno izobraževanje za odrasle po začetnem izobraževanju in usposabljanju za poklicne in/ali osebne namene in katerega cilj je: <ul style="list-style-type: none"> -zagotoviti osnovno izobraževanje -zagotoviti kompenzacijsko učenje osnovnih veščin -omogočiti dostop do kvalifikacij -pridobiti, izboljšati ali nadgraditi znanje, veščine ali competence na specifičnem področju |
| Vajeništvo | Sistematično, dolgotrajno usposabljanje, ki se izmenjuje na delovnem mestu in v izobraževalni instituciji ali centru za usposabljanje. |
| Kompetenca | Sposobnost ustrezne uporabe učnih rezultatov v določenem kontekstu (izobraževanje, delo, osebni ali poklicni razvoj).
<i>ali</i> |



Sposobnost uporabe znanja, veščin ter osebnih, socialnih in/ali metodoloških sposobnosti, v delovnih ali študijskih situacijah ter pri strokovnem in osebnem razvoju.

Neformalno učenje Učenje, vključeno v načrtovane aktivnosti, ki niso izrecno označene kot učenje (v smislu učnih ciljev, učnega časa ali učne podpore). Neformalno učenje je z učenčevega vidika namerno.

Komentarji:

- izidi neformalnega učenja so lahko potrjeni in lahko vodijo k certificiranju;
- neformalno učenje je včasih opisano kot polstrukturirano učenje.

Formalno učenje Učenje, ki se dogaja v organiziranem in strukturiranem okolju (na primer v izobraževalni ustanovi ali instituciji za usposabljanje ali na delovnem mestu) in je izrecno označeno kot učenje (v smislu ciljev, časa ali virov). Formalno učenje je z učenčevega vidika namerno. Običajno vodi do certificiranja.

Digitalne kompetence / digitalna pismenost Sposobnost uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT)

Priložnostno učenje Učenje, ki izhaja iz vsakodnevnih aktivnosti, povezanih z delom, družino ali prostim časom. Ni organizirano ali strukturirano v smislu ciljev, časa ali učne podpore. Priložnostno učenje je v večini primerov z vidika učenca nenamerno.

Komentarji:

- izidi priložnostnega učenja so lahko potrjeni in certificirani;
- priložnostno učenje se imenuje tudi izkustveno ali naključno učenje.

Pot izobraževanja ali usposabljanja Nabor povezanih izobraževalnih programov ali programov usposabljanja, ki jih zagotavljajo centri za usposabljanje ali ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja, kar olajša napredovanje posameznikov znotraj ali med sektorji aktivnosti.

Zaposljivost Kombinacija dejavnikov, ki posameznikom omogočajo napredovanje v smeri zaposlitve ali vstop v zaposlitev, obstanek v zaposlitvi in napredek v njihovi karieri.

Učna vsebina Teme in aktivnosti, ki sestavljajo naučeno med učnim procesom.

Nizko kvalificirana oseba Posameznik, katerega raven izobrazbe je nižja od vnaprej določenega standarda.

Priznavanje učnih rezultatov Formalno priznavanje: postopek podelitve uradnega statusa znanju, veščinam in kompetencam prek: - potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja; - dodelitve enakovrednosti, kreditnih enot ali odpovedi; - podelitve kvalifikacij (certifikati, diplome ali nazivi).

*In/ali*

Družbeno priznavanje: priznanje vrednosti znanja, veščin in/ali kompetenc s strani gospodarskih in družbenih deležnikov.

Validacija učnih izidov

Potrditev pristojnega organa, da so bili učni izidi (znanje, veščine in/ali kompetence), ki jih je posameznik pridobil v formalnem, neformalnem ali priložnostnem okolju, ocenjeni glede na vnaprej določene kriterije in so skladni z zahtevami standarda potrjevanja. Validacija običajno vodi do certificiranja.

ali

Postopek potrditve s strani pristojnega organa, da je posameznik pridobil učne izide, merjene z ustreznim standardom. Validacija je sestavljena iz štirih različnih faz:

- identifikacija posameznih izkušenj posameznika skozi dialog;
- dokumentiranje, ki omogoča razvidnost posameznikovih izkušenj;
- formalna ocena teh izkušenj; in
- certificiranje rezultatov ocenjevanja, ki lahko vodi do delne ali popolne kvalifikacije.



MODUL 1. UVOD V TEČAJ USPOSABLJANJA

PATHWAYS TEČAJ USPOSABLJANJA temelji na rezultatih **PATHWAYS** orodja za izobraževanje odraslih, tako da struktura tečaja sledi logiki orodja.

Tako je tečaj strukturiran v šestih modulih, katerih cilj je predstaviti ciljni skupini razvito orodje in jo seznaniti z metodologijo za njegovo izvajanje.

Modul 1: Uvod v tečaj usposabljanja

Modul 2: Pristopi k metodologijam izvajanja RPL

Modul 3: Oblikovanje ocenjevanja RPL

Modul 4: Izvedbene strategije za večjo motiviranost in angažiranost v življenju

Modul 5: Koristni viri za praktike

Modul 6: Metodologije za identifikacijo ozadij in ciljev odraslih za njihovo izpopolnjevanje

Vsakega od modulov 2 – 6 sestavlja:

- ✓ Učni načrt – pomoč učiteljem/izobraževalcem in kariernim svetovalcem pri strukturiranju delavnice/tečaja v zvezi s temo modula in predlogi orodja
- ✓ Skupinske vaje in aktivnosti – ki lahko vodijo k razvoju želenih veščin
- ✓ Kviz kot orodje za ocenjevanje osvojenega znanja in razumevanje obravnavane teme in konteksta, po koncu vsakega modula



UČNI CILJI IN IZIDI

Glavni cilj tečaja usposabljanja je naučiti učitelje/izvajalce usposabljanja in poklicne svetovalce o tem, kako implementirati komplet orodij Pathways pri končnih uporabnikih.

Poleg tega zagotavlja tehnike motiviranja in vključevanja za povečanje interesa končnih upravičencev (nizko-kvalificiranih brezposelnih odraslih) za vseživljenjsko učenje in spodbujanje osebnega razvoja, poleg poklicnega.

Poudarek tečaja je torej osredotočen na seznanitev s procesom RPL in njegovimi koristmi, zlasti za odrasle, ki potrebujejo izpopolnjevanje in so pridobili dodatna znanja v neformalnem ali priložnostnem okolju, kot sredstvo za izboljšanje njihove zaposljivosti.

Ob koncu tečaja bodo udeleženci pridobili potrebno znanje za motivacijo in vključitev odraslih udeležencev v vseživljenjsko učenje za osebni in poklicni razvoj. Poleg tega bodo razvili sposobnost spodbujanja zaposlitvenih veščin ter se seznanili z metodologijami RPL za prepoznavanje znanja, pridobljenega s priložnostnim ali neformalnim učenjem.



MODUL 2. PRISTOPI K METODOLOGIJAM IZVAJANJA RPL – PREGLED IN OKVIR

UVOD

Identifikacija, evalvacija in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja so tri glavne faze procesa vrednotenja v skladu z „Making Learning Visible“ (Cedefop, 2000). Tudi če potrjevanje vodi do formalnega potrdila ali certificiranja, so koraki identifikacije in ocenjevanja pred formalnim priznanjem ključni za celoten proces. Kako poteka začetna identifikacija in ocena – pogosto tihega – učenja, ima velik vpliv na kakovost procesa potrjevanja. Nestandardizirano učenje poteka zunaj uradnih ustanov za izobraževanje in usposabljanje ter običajno temelji na zapletenih, osebno prilagojenih učnih izkušnjah in poteh. Zagotavljanje veljavnosti, zanesljivosti in verodostojnosti procesov identifikacije in ocenjevanja zahteva skrbno preučitev metod in pristopov, zasnovanih za upravljanje faz identifikacije in ocenjevanja.

Postopno uvajanje validacije v evropskih državah je sovpadlo s spoznanjem, da je mogoče vsakega od predhodnih korakov obravnavati neodvisno. Medtem ko govorimo o celovitem procesu, ki v določenih okoliščinah vodi do formalnega certifikata ali kvalifikacije, se v drugih učna identiteta obravnava kot cilj sam po sebi, ki ni povezan s kakršnim koli formalnim postopkom certificiranja. Vidiki validacije se omenjajo na različne načine in pod različnimi imeni, kot so "merjenje kompetenc", "vrednotenje kompetenc", "diagnostika znanja", "testiranje spretnosti" itd.

Ta modul večinoma temelji na raziskovalnih podatkih iz evropskega popisa validacije neformalnega in priložnostnega učenja, ki sta ga Evropska komisija in Cedefop razvijala od leta 2002. Postopki in instrumenti, ki se uporabljajo za validacijo, so neločljivo povezani s standardi, okvirom in metodologijami, ki podpirajo sisteme certificiranja. Tudi ta odnos je predmet trenutnega modula.



NAMEN & UČNI CILJI

Cilj pričujočega modula je seznanitev z metodologijami RPL za priznavanje znanja, pridobljenega s priložnostnim ali neformalnim učenjem. Natančneje, cilj modula je razumevanje teoretičnih in praktičnih pristopov k implementaciji RPL, skupaj z razumevanjem okvira, v katerem deluje. Namen modula je tudi obogatiti znanje učiteljev/izobraževalcev in kariernih svetovalcev o tem, kaj pomenita formativno in sumativno ocenjevanje ter o kontrastu med njima.

Modul poskuša ponuditi razumevanje naslednjih učnih ciljev:

- opredelitev formativnega in sumativnega ocenjevanja
- razmerje med temi vrstami ocenjevanja
- koraki postopka validacije
- kako medsebojno delujejo formalni in neformalni sistemi
- kako standardi in metode podpirajo sisteme certificiranja
- vrste priznavanja predhodnega učenja z uporabo praktičnih primerov

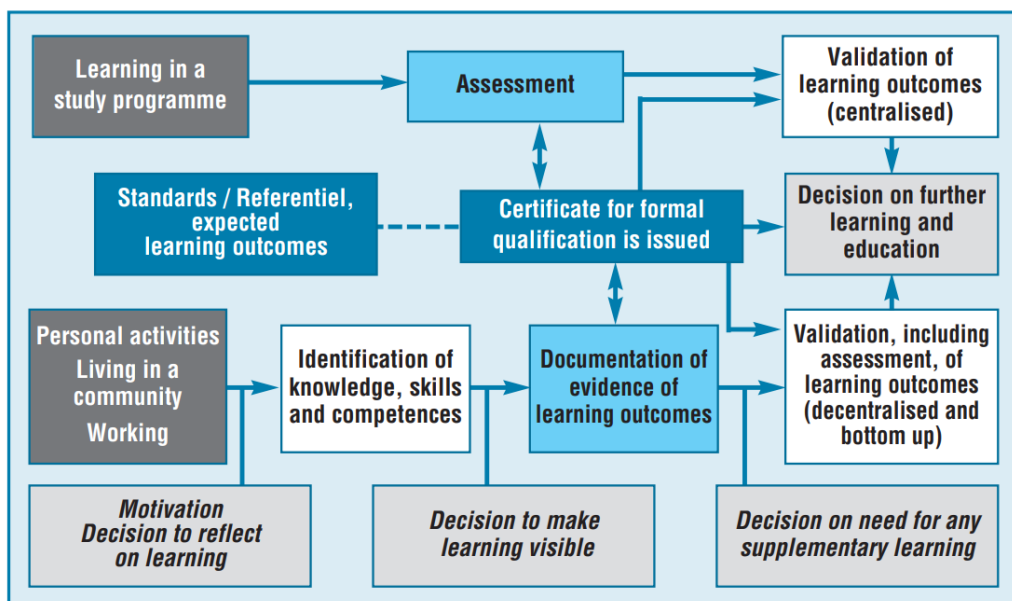
Razmerje med formativnim in sumativnim ocenjevanjem

Nasprotje med formativnim in sumativnim pristopom k validaciji se običajno uporablja za opis razlikovanja med identifikacijo, ocenjevanjem in priznavanjem. Glavni cilj sumativnih ocen je podati dokončno izjavo o tem, kaj so se do zdaj naučili, jasno pa gre za formalizacijo in potrjevanje učnih rezultatov. Posledično so povezane in vključene v organizacije in organe, ki so pooblašcene za izdajanje kvalifikacij. Glavni cilj formativnega ocenjevanja je pomagati učencem razširiti in poglobiti njihovo razumevanje. Formativno vrednotenje zagotavlja povratne informacije o učnem procesu ali karieri, ugotavlja prednosti in slabosti ter postavlja temelje za osebni ali organizacijski napredek. Formativne ocene igrajo pomembno vlogo v različnih situacijah, od usmerjanja in svetovanja do upravljanja človeških virov v podjetju.



Medtem ko je razlikovanje med formativnim in sumativnim ocenjevanjem koristno za analitične namene, je treba k njemu pristopiti previdno. Pravzaprav bo večina validacijskih postopkov vključevala oba dela hkrati.

Medtem ko je formativna metoda pomembna, so bile politike potrjevanja v večini primerov povezane in motivirane z željo po odprtju sistemov potrdil in kvalifikacij za učne izide, pridobljene zunaj formalnih sistemov. Bistveno za popolno razumevanje je opazovati, kako je validacija povezana in usklajena s formalnim sistemom. Slika 1 spodaj prikazuje številne korake potrjevanja in splošno medsebojno delovanje formalnih in neformalnih sistemov. Posamezniki v obeh sistemih lahko izbirajo, kako se bodo učili in kako bodo to objavili. Procesi validacije zunaj formalnega toka na splošno ponujajo veliko več možnosti, saj so bolj zapleteni, in učni poklici niso izjema. Učno in validacijsko okolje formalnega sistema je večinoma preprosto.



Source: created by Jens Bjørnåvold and Mike Coles.

Individualna validacija in postopek validacije

Prvi evropski koncept validacije neformalnega in priložnostnega učenja postavlja posameznika v središče procesa. Trdi, da je prikaz celotnega spektra posameznikovih znanj, sposobnosti in izkušenj prostovoljna aktivnost in da ugotovitve validacije ostajajo last posameznika. Zoper odločitve obstaja pravica do pritožbe, posameznik pa je pozneje zaščiten pred nasprotjem interesov med posamezniki, ki izvajajo validacijo.



Slika 1 prikazuje več stopenj potrjevanja in odločitev, ki jih je treba sprejeti na vsakem križišču. Tabela 1 ponuja bolj poglobljen pogled na možnosti, ki so ljudem na voljo.

Stopnja validacije	Izbire in možnosti	Komentarji
Prediniciacija	Ali začeti bolj skrbno razmišljati o zgodnejšem učenju.	<p>Bistveno je, da ste motivirani za začetek postopka. Osebni razlogi lahko vključujejo povečanje samozavesti, pa tudi finančne motive, kot je iskanje nove kariere ali postopek prijave za formalni program šolanja.</p> <p>Spremembe v delovnih praksah in predstavitev novih možnosti, ki zahtevajo potrditev veščin, lahko včasih spodbudijo podjetja, da razmislijo o validaciji.</p>
Iniciacija	Naučeno znanje in sposobnosti zapisati v orisu.	Pričakovanja glede uradnega certifikata ali zaposlitve služijo kot izhodišče za identifikacijo.
Pred-dokumentacija	<p>Kako ugotoviti zahteve postopka dokumentacije.</p> <p>Ali nadaljevati z dokumentacijo ali ne.</p>	<p>Odločitev o nadaljevanju postopka dokumentacije zahteva natančne, pravočasne in dostopne informacije, svetovanje in smernice. Prav tako je ključnega pomena pri odločitvi o morebitnem dodatnem izobraževanju.</p>



Dokumentacija	<p>Kako zbrati in mapirati dokaze na najučinkovitejši možni način. Kar zadeva dokaze, koliko je dovolj? Kaj storiti v primerih, ko ni dovolj dokazov.</p> <p>Če želite nekaj predložiti v potrditev, lahko to storite.</p>	<p>To je s stališča posameznika najpomembnejša komponenta validacijskega procesa. O kakršnih koli težavah, ki se pojavijo med postopkom, se je treba posvetovati s strokovnimi svetovalci (o vsebini predmeta in postopku dokumentacije). Ti pogovori bodo uporabljeni za odločanje o zadostnosti dokazov.</p> <p>Med procesom dokumentacije bo potreba po dodatnem učenju postala očitna. Tudi tukaj bo potrebno svetovanje.</p>
Oddaja dokazil za validacijo	<p>Ali so dokazi primerni v smislu veljavnosti?</p> <p>Kako se čim bolje pripraviti na vprašanja za intervju?</p>	<p>Potreben je neodvisen nasvet o zadostnosti dokazne osnove in o tem, kako jo najbolje ustno podpreti.</p>
Validacija	<p>Kateri je najboljši način za zagotovitev pozitivnega izida?</p>	<p>Izidi so kredit, delna kvalifikacija ali polna kvalifikacija.</p>
Certificiranje	<p>Ali si prizadevati za certificiranje ali ne?</p>	<p>Potrebna je usmeritev o dodatni vrednosti certificiranja.</p>
Dodatna kvalifikacija	<p>Sprejemanje odločitve za naslednji korak.</p>	<p>Splošno znano je, da lahko učenje in kvalifikacija povzročita željo po še več učenja in kvalifikacijah.</p>

Vir: European Commission – DG Education and Culture and Cedefop, 2007.



Standardi in metode validacije

Postopki in instrumenti, ki se uporabljajo za validacijo, so neločljivo povezani s standardi in referencami, ki podpirajo sisteme certificiranja. To razmerje je predmet naslednjih strani v tem poglavju.

Potrebna je skupna referenčna točka, da se kvalifikacije odprejo širšemu naboru učnih procesov in situacij. Način, kako je ta referenčna točka – standard – postavljena in zaznana, določa veljavnost neformalnega in priložnostnega učenja. Pretirano restriktiven standard lahko naleti na nestandardizirano, a pogosto zelo pomembno učenje, ki poteka zunaj šol. Medtem ko so bili postopki potrjevanja deležni veliko pozornosti, so bili standardi in njihov vpliv na končne rezultate procesa deležni manj pozornosti. Kvalifikacije – vključno s potrjevanjem neformalnega in priložnostnega učenja – so pogosto razdeljene v dve kategoriji: poklicne standarde ter standarde izobraževanja in usposabljanja. Ti dve skupini, ki ju imenujemo specifikacije zaposlovanja in poučevanja/učenja, delujeta po različnih logikah, ki odražata različne prednostne naloge, dolgoročne in kratkoročne cilje.

Poklicni standardi so klasifikacije in opredelitve primarnih služb ljudi. Ti standardi sledijo logiki zaposlovanja in se osredotočajo na to, kaj morajo ljudje narediti, kako bodo to naredili in kako dobro bodo to naredili.

Posledično morajo biti poklicni standardi zapisani kot veščine in izraženi z rezultati. Obstajajo v vseh evropskih državah, čeprav je izpeljava in predstavitev standardov v vsaki državi edinstvena. Poklicni standardi so povezava med trgom dela in izobraževanjem, saj se z njimi lahko gradijo izobraževalni standardi (učni načrti in pedagogike).

Po logiki izobraževanja in usposabljanja se standardi izobraževanja in usposabljanja osredotočajo na to, kaj se morajo posamezniki naučiti, kako bodo to pridobili in kako se bo merila kakovost in vsebina učenja. Posledično je primarna skrb izražena v smislu vložka (predmet, učni načrt, učne metode, proces in ocenjevanje). Učne specifikacije in zahteve glede kvalifikacij so običajne oblike izobraževalnih standardov. Če želite na primer biti izkušen vodovodar, se morate te tečaje učiti toliko časa na tej vrsti ustanove in uporabiti ta učbenik ali priročnik. Poklicni standardi, izraženi kot kompetence,



spodbujajo spremembo načina pisanja izobraževalnih standardov – kot učnih izidov ali izjav o tem, kaj oseba razume in zmore na delovnem mestu.

Validacija mora delovati v skladu z enakimi standardi kot formalni sistem, če želi postati pomemben del sistemov (in ogrodij) kvalifikacij. To je problematično, ker večina postopkov potrjevanja za neformalno in priložnostno učenje temelji na drugi vrsti standardov, tistih, ki so bili ustvarjeni posebej za sistem izobraževanja in usposabljanja. Ključno vprašanje je, ali so ti standardi določeni z opredelitvijo vložkov ali rezultatov poučevanja in ali odražajo h kompetencam usmerjen pristop. Čeprav se zdi, da se pristop, ki temelji na kompetencah, v veliki meri uporablja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (zaradi dejstva, da je povezava s poklicnimi standardi običajno močnejša), obstoječi standardi v splošnem in visokošolskem izobraževanju niso vedno primerni za potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenih učnih izidov. Način razvoja standardov in obseg, v katerem so določeni in označeni z učnimi izidi ali veščinami, so ključni dejavniki pri uspešnem izvajanju validacije po Evropi.

Metode

Evropski popis iz leta 2005 je zagotovil pregled številnih metod in pristopov k identifikaciji, dokumentiranju in ocenjevanju, ki se uporabljajo v preiskovanih državah, ter opredelil tipologijo metod (Colardyn in Bjornavold, 2004; Cedefop, Colardyn in Bjornavold, 2005). Sledi razčlenitev pristopov, navedenih v popisu iz leta 2005:

- Testi in izpiti: v formalnem sistemu se preizkusi in izpiti uporabljajo za prepoznavanje in potrjevanje priložnostnega in neformalnega učenja.

Test je tehnika, ki se uporablja za ugotavljanje kakovosti, zmogljivosti ali zanesljivosti nečesa, zlasti preden se da v široko uporabo. Izpit je temeljit pregled ali preiskava. Formalni preizkus znanja ali spretnosti osebe v določenem predmetu ali specialnosti. Glavna razlika med testom in izpitom je, da se oba nanašata na različne oblike ocenjevanja. V primerjavi z izpitom je test običajno manjša in manj pomembna ocena. Test in izpit sta pogosto napačno razumljena, saj se uporabljata izmenično za vse namene. Vendar se lahko ena besedna zveza včasih zdi neumestna, kar pa ne bi smelo biti, če bi bila pojma dejansko zamenljiva. To se zgodi zaradi razlikovanja med testom in izpitom. Test in izpit sta obe obliki ocenjevanja, ki ju je treba opraviti. Oba se



uporabljata za določanje izobrazbe ali ravni znanja. (Difference between Test and Examination | Test vs Examination, 2021)

- Deklarativne metode: temeljijo na lastni identifikaciji posameznika in dokumentaciji njegovih kompetenc, ki jo običajno preveri tretja oseba. Spoznavanje zgodovinskih dogodkov, dejstev in pravil. Bolj pomembno se je naučiti "to" kot "kako". Deklarativno učenje se včasih primerja s "proceduralnim učenjem" ali "vedeti, kako". Deklarativno učenje je učenje, ki ga lahko opišemo (razglasimo) pri ljudeh skozi jezik. Deklarativno učenje je pogosto ločeno na dve vrsti učenja: semantične informacije, dejstva in epizodni, avtobiografski dogodki. Ker je deklarativno učenje opredeljeno in identificirano v smislu jezika, je identifikacija deklarativnega učenja pri živalih težavna. (Declarative Learning, n.d.)

- Opazovanje: pridobitev dokazila o usposobljenosti osebe med opravljanjem rutinskih nalog pri delu. Strokovnjaki lahko uporabljajo ocenjevanje z opazovanjem za beleženje demonstracij učenja učencev in poročanje o njih. Učni proces lahko opazujemo z opazovalnim ocenjevanjem. Ocenjevanje z opazovanjem je formativni, integrativni pristop k poučevanju, pri katerem sta tako učitelj kot učenec vodena s stalnim ocenjevanjem. Učiteljem omogoča metodično beleženje opazovanj, ki jih je mogoče uporabiti za načrtovanje prihodnjih ur, spremljanje napredka učencev, prepoznavanje individualnih in skupinskih učnih težav ter posvetovanje z učenci in starši.

Ocenjevanje z opazovanjem je enako veljavno in primerno na vseh področjih učenja, vključno z intelektualno, čustveno, fizično in estetsko rastjo učencev ter razvojem socialnih veščin. Ocenjevanje z opazovanjem pomaga učiteljem, da se osredotočijo na različne stvari, vključno s pridobivanjem in uporabo znanja, učnimi rezultati, sposobnostmi skupinskega učenja in individualnimi učnimi stili.

Obstajata dve vrsti ocenjevanja z opazovanjem: nenamerno in namerno. Nenamerno opazovanje se pojavi med tekočimi (namernimi) dejavnostmi poučevanja in učenja, pa tudi med interakcijami med učitelji in učenci – v okviru aktivnosti v razredu se pojavi nepričakovana priložnost, da učitelj opazuje nekatere vidike učenja posameznega učenca. Namerno opazovanje pomeni, da jim učitelj določi čas za opazovanje določenih učnih izidov. Ta načrtovana priložnost se lahko pojavi med rednimi aktivnostmi v razredu ali kot del ocenjevalne zahteve, kot je praktična dejavnost ali aktivnost. (Literacy and numeracy for learning and life, 2021)



- Simulacija in dokazi, ki temeljijo na delu: simulacija je, ko je posameznik postavljen v situacijo, ki izpolnjuje vse pogoje scenarija iz resničnega življenja, da se ocenijo njegove kompetence. Kandidat zbira fizične ali konceptualne dokaze o učnih izidih, da pridobi dokaze iz dela. To je lahko v kontekstu zaposlitve, prostovoljnega dela, družine ali drugih okoliščin. To dokazilo služi kot osnova za potrditev kompetenc s strani tretje strani.

- Metoda portfelja: zbirka postopkov in instrumentov, ki se uporabljajo za ustvarjanje kohezivnega nabora dokumentov ali vzorcev dela, ki na različne načine prikazujejo posameznikove talente in kompetence.

Te kategorije je treba obravnavati v kontekstu postopka validacije, prikazanega na sliki 1, ter različnih orodij in metodologij, uporabljenih na različnih stopnjah. Razlike med različnimi pristopi niso vedno očitne. Posledično lahko nekatere pobude za validacijo vključujejo več kot eno od teh metodologij, na primer za povečanje veljavnosti ali zanesljivosti rezultatov. Prav tako je treba omeniti, da so te kategorije precej široke, pri čemer so znotraj nekaterih možna dodatna razlikovanja. (Zeichner and Wray, 2000).

Portfelj je še posebej uporaben za potrditev neformalnega in priložnostnega učenja. Vsakemu prijavitelju omogoča aktivno sodelovanje pri zbiranju dokazov in ponuja različne tehnike za povečanje splošne veljavnosti pristopa. Številne države so to dokazale tako, da so portfelj postavile za temeljno sestavino svojih postopkov certificiranja. Izdelava portfelja, glede na veliko raziskav v literaturi, povečuje samooceno in osredotoča študentovo pozornost na standarde kakovosti. Na splošno je uspešen validacijski portfelj enostavno oceniti in se po mnenju ocenjevalcev osredotoča na specifične povezane učne rezultate (Peters, 2005).

Priprave portfelja se običajno začnejo s fazo 'dokumentacije', ki je pred fazo ocenjevanja. Dokazi se že v tej fazi pridobivajo in organizirajo v skladu z dogovorjenimi standardi. Posledično portfelj služi kot bistveno orodje za vidnost učenja, tako formativnega kot sumativnega. Evropski popis leta 2007 je prepoznal največje tveganje pri pripravi portfelja, kadar ga kandidati pripravijo sami ali z malo pomoči mentorja. Ena od metod za premagovanje takšnih morebitnih omejitev je združevanje skupin proslincev za namene izmenjave izkušenj in učenja, kar vsem udeležencem omogoči, da z večjo samozavestjo nadaljujejo s pripravo lastnega portfelja za validacijo (Cedefop, 2007).



Uporaba digitalnih portfeljev je nov trend, ki postaja vse bolj priljubljen v javnem sektorju. Čeprav so ti portfelji zanimivi in temeljito širijo dediščino papirnatih portfeljev (Davies in Willis, 2001), kljub temu tvegajo, da tehnološka novost zasenči njihov cilj. Učenje uporabe tehnologije lahko izniči učne priložnosti, ki jih ponuja izdelava portfelja, kar nekoliko izravna koristi, ki jih takšni portfelji lahko zagotovijo. Ti vključujejo možnost kombiniranja besedilnih, zvočnih, grafičnih in video predstavitev informacij ter večjo možnost kopičenja podatkov (Woodward in Nanlohy, 2004), kar lahko občinstvu omogoči boljše razumevanje učenčevih dosežkov in uspehov (Kimeldorf, 1997) in povečano motivacija učencev. Po mnenju Harnell-Young in Morris (1999) bi morala tehnologija podpirati razvoj portfelja, ne pa ga voditi.

ZAKLJUČKI & REFERENCE

Zaključki

Če zaključimo, življenjepisi in razgovori lahko zagotovijo le poseben vidik preverjanja znanja, ko gre za zaposlovanje, razvoj ali napredovanje delavcev na nova delovna mesta. Izobrazba, izkušnje in reference posredujejo informacije o znanju in dosežkih osebe. Vendar pa je ocenjevanje veščin najboljši način za razumevanje posameznikovih sposobnosti in stopnje usposobljenosti. Ocenjevanje veščin je preprosto preverjanje posameznikove sposobnosti izvajanja določene veščine ali skupine veščin. Običajno gre za preizkus veščin, ki so specifične za delo ali vlogo. V idealnem svetu vrednotenje beleži stopnjo znanja vsakega udeleženca za vsako veščino, kar vam omogoča, da vidite, kdo je nov v veščini in kdo jo obvlada. Ocenjevanje spretnosti je lahko v obliki simulacije, testa, vprašalnika ali opazovanja in se lahko izvede osebno ali na spletu. (Team, 2021)

Za odpiranje kvalifikacij širšemu naboru učnih procesov in kontekstov je bistvena skupna referenčna točka. Veljavnost neformalnega in priložnostnega učenja je določena s tem, kako je ta referenčna točka – standard – vzpostavljena in dojeta. Poklicni standardi so klasifikacije in definicije, ki se uporabljajo za kategorizacijo in opredelitev glavnih poklicev ljudi. Ta merila temeljijo na utemeljitvi zaposlitve,



osredotočena so na to, kaj morajo ljudje doseči, kako bodo to storili in kako uspešno bodo to storili.

Reference

- Cedefop (2007). Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Panorama series; 147). Available online: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf
- Cedefop; Bjornavold, J. (2000). Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Reference series)
- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU Member States. European Journal of Education, Vol. 39, No 1, p. 70-88.
- Davies, M.; Willis, E. (2001). Through the looking glass ... preservice professional portfolios. The teacher educator, Vol. 37, No 1, p. 7-31
- Differencebetween.info. 2021. Difference between Test and Examination | Test vs Examination. [online] Available at: <<http://www.differencebetween.info/difference-between-test-and-examination>> [Accessed 30 August 2021].
- Encyclopedia of Neuroscience, n.d. Declarative Learning. pp.931-931.
- Hartnell-Young, E.; Morris, M. (1999). Digital professional portfolios for change. Arlington Heights: Skylight Professional Development.
- Kimeldorf, M. (1997). Portfolio power: the new way to showcase all your job skills and experience. Princeton, NJ: Peterson's Publishing Group.
- Peters, H. (2005). Contested discourses: assessing the outcomes of learning from experience for the award of credit in higher education. Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 30, No 3, p. 273-285.
- Sess.ie. 2021. Literacy and numeracy for learning and life. [online] Available at: <https://www.sess.ie/sites/default/files/Temp_Upload_Files/2013_14/Numeracy>



%20Day%20%20Observational%20Assessment.docx> [Accessed 30 August 2021].

- Team, A., 2021. What is a Skills Assessment and Why is it Important? - The Avilar Blog. [online] The Avilar Blog. Available at: <<https://blog.avilar.com/2020/05/20/what-is-a-skills-assessment-and-why-is-it-important/>> [Accessed 31 August 2021].
- Woodward, H.; Nanlohy, P. (2004). Digital portfolios: fact or fashion? Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 29, No 2, p. 227-238.
- Zeichner, K.; Wray, S. (2000). The teaching portfolio as a vehicle for student teacher development: what we know and what we need to know. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, April 2000



MODUL 2: UČNI NAČRT

Modul: 2

Trajanje: 70 minut

Tema: Preverjanje
veščin za učence

Število aktivnosti:
3 aktivnosti
(1 vaja za ogrevanje,
1 vaja za identifikacijo
veščin,
1 vaja za
samozavedanje)

FOKUS & CILJI LEKCIJE

Struktura / Aktivnost:

Za vzorčni učni načrt sestavlja pet komponent: cilji, ogrevanje, predstavitev, praksa, ocenjevanje.

Cilji: Učni načrt se začne s pričakovanji, ki se zahtevajo od udeležencev in bodo izpolnjena do konca tečaja. Ta se razlikujejo glede na vajo in so podrobneje opisana na listu Aktivnosti vsake vaje za Modul 2.

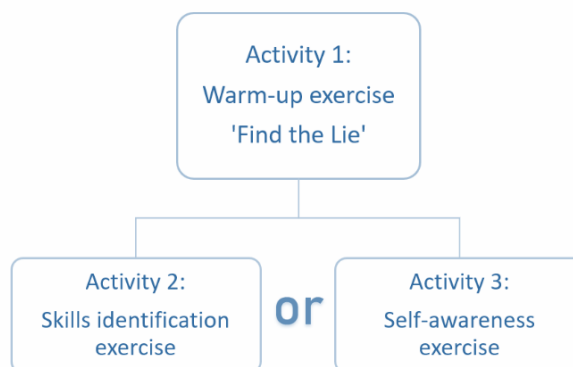
Ogrevanje (10 minut): Vaja za ogrevanje je hitra in prijetna igra, ki jo izobraževalec lahko igra z učenci. V tem primeru, ker je ogrevanje na začetku tečaja, izbrana vaja deluje tudi kot prebijanje ledu: prebijanje ledu je pospeševalna aktivnost, namenjena pomoči



članom skupine pri začetku procesa izgradnje ekipe. Aktivnosti za prebijanje ledu se pogosto uporabljajo kot igra za "ogrevanje" skupine, tako da pomagajo članom pri medsebojnem spoznavanju.

Medtem je cilj ogrevanja: motivacija; zbuditi jih (ljudje so ponavadi zaspani zjutraj in po kosilu); in jih pripraviti na študij z aktiviranjem njihovih misli in telesa. Primer vaje za ogrevanje z naslovom »Poišči laž« je vključen v delovni list.

Predstavitev (10 do 20 minut):
Nova snov je predstavljena z uporabo najprimernejše tehnike. Na list aktivnosti sta vključeni dve vzorčni vaji, med katerima lahko izbira izobraževalec:



Aktivnost 2 ima naslov "Identifikacija veščin" in je podrobno opisana na listu aktivnosti, kjer se vsakega učenca spodbudi, da izpolni svoj List identifikacije veščin (na voljo v prilogi lista aktivnosti), ki ima funkcijo zemljevida za samoodkrivanje na področju tem: komunikacija, medosebni odnosi, osebni uspeh, družbena odgovornost, angažiranje v skupnosti, pridobivanje in uporaba znanja, kritično razmišljanje in reševanje problemov. Izobraževalec naj bi preletel List identifikacije veščin in razložil, kaj posamezna veščina pomeni, z uporabo praktičnih primerov, tako da vsi udeleženci razumejo veščine, ki so omenjene na listu.

Aktivnost 3 ima naslov »Vaja samozavedanja«. Od učencev se pričakuje, da izpolnijo List samozavedanje (na voljo v prilogah lista aktivnosti). To daljšo vajo lahko uporabimo za izboljšanje zavedanja motivacije v vsakdanjem življenju in za merjenje, koliko motivacije za vsakodnevne aktivnosti je značilna avtonomija. Na kratko, cilj te aktivnosti je identificirati elemente, ki vplivajo na motivacijo, in ukrepe, ki jih je treba sprejeti.

Praksa (20 to 40 minut): Učenci lahko delajo individualno ali v skupinah, odvisno od vaje.



Ocenjevanje (10 to 20 minut): Voditelj zbere liste učencev ali pa skupina/posameznik predstavi svoje delo.

Kot je razloženo v modulu 2, je glavni cilj sumativnega ocenjevanja podati dokončno izjavo o tem, kaj smo se do zdaj naučili, jasno pa gre za formalizacijo in potrjevanje učnih izidov. Glavni cilj formativnega ocenjevanja je pomagati učencem razširiti in poglobiti njihovo razumevanje. Formativno vrednotenje zagotavlja povratne informacije o učnem procesu ali karieri, ugotavlja prednosti in slabosti ter postavlja temelje za osebni ali organizacijski napredek. Zato je mogoče uporabiti različne metode ocenjevanja, odvisno od narave gradiva, predstavljenega in preizkušenega v prejšnjih korakih.

V tem delu je treba učne cilje navzkrižno preveriti z rezultati vaj, tako da lahko vodja globlje razume, ali so bili cilji doseženi.

Učni cilji:

Vaja za identifikacijo veščin v tej lekciji je namenjena pomoči učencem pri prepoznavanju sposobnosti, ki jih že imajo, in tistih, ki jih želijo razviti, ter ustvarjanju kratkega akcijskega načrta, ki opisuje cilje, ki jih želijo doseči. Za sposobnosti, ki jih že imajo, jih spodbujamo, da si ogledajo korake postopka validacije, ki je razdelan v Modulu 2: Pristopi k metodologijam izvajanja RPL – pregled in okvir, da bi lahko pri vsakem koraku sprejeli pravilne odločitve. Učni cilji ponujajo povzetek 5 veščin, pri katerih se človek počuti najmočnejšega ali v katerih najbolj uživa, in 3 veščine, ki bi jih učenec najraje razvil.

Vaja samozavedanja je namenjena pomoči pri motivacijski orientaciji, ki vodi obnašanje in ima znatne posledice za samoregulacijo in psihološko dobro počutje. To kratko vajo lahko uporabimo za ozaveščanje motivacije v vsakdanjem življenju in za ugotavljanje, v kolikšnem delu motivacije za dnevne aktivnosti je značilna avtonomija. Na kratko, ta aktivnost pomeni, da si vzamemo čas, da opazimo dejavnike, ki spodbujajo motivacijo, in ukrepe, ki jih je treba sprejeti. Samozavedanje in vseživljenjsko učenje zahtevata sposobnost prepoznavanja in razlage talentov, ki jih posameznik ima, in tistih, ki jih mora izboljšati. Zavedanje samega sebe je bistvena sestavina napredka.



Potreben material:

“Post-it” listki,

List identifikacije veščin,

List samozavedanje.



MODUL 2: AKTIVNOSTI

UVOD

Boljše poklicne cilje si boste lahko postavili, če se boste zavedali svojih informacij, veščin in talentov. Karierni cilj je kratek opis tega, kar oseba namerava narediti ali doseči (običajno en ali dva stavka). Zelo pomembno je, da si vnaprej zastavite poklicni cilj, da se lahko osredotočite na iskanje zaposlitve. Prav tako je ključnega pomena, da to jasno navedete v življenjepis in v ustreznih rubrikah prijav za zaposlitev.

Sposobnosti, specifične za delo, so tiste, ki jih lahko uporabimo za dokončanje določene naloge. Te sposobnosti se pogosto pridobijo s specializiranim usposabljanjem in izobraževanjem, pa tudi z izkušnjami na delovnem mestu. Večina poklicev zahteva pridobitev posebnih sposobnosti. Prostovoljno delo, hobiji, vodenje gospodinjstva in usposabljanje lahko pomagajo razviti sposobnosti, specifične za delo.

Prenosljivi talenti so veščine, ki jih je mogoče prenesti iz ene službe ali kariere v drugo in niso specifične za eno nalogo. Prenosljivi talenti običajno vključujejo delo z ljudmi, podatki ali predmeti in jih je mogoče kategorizirati glede na stopnjo težavnosti. Naprednejše veščine zahtevajo več pobude, iznajdljivosti in reševanja problemov. Težja kot je spretnost, manjša bo konkurenca za delovna mesta in višja bo plača.

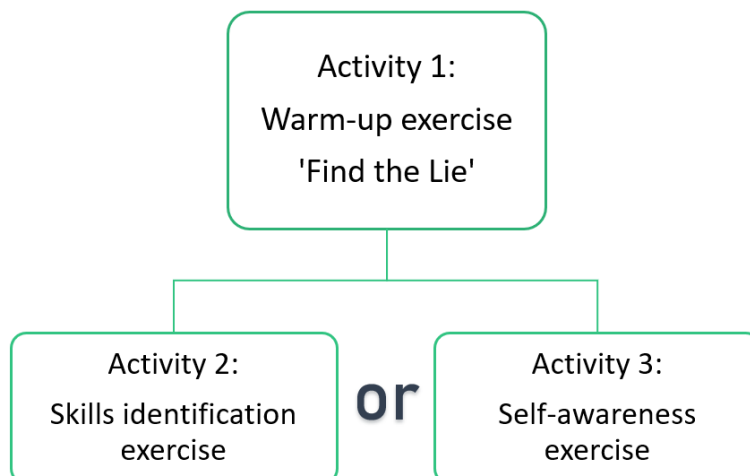
Nadzorovanje, analiziranje, reševanje problemov in organiziranje so nekateri primeri prenosljivih veščin.

Posameznik bo lahko razvil zaposlitveni cilj, če bo vedel, kakšno je njegovo znanje, veščine in sposobnosti. Karierni cilj je kratka razlaga tega, kar posameznik namerava početi (običajno en ali dva stavka). Ključnega pomena je določiti karierni cilj, da lahko zožite svoje iskanje zaposlitve. Ta delovni list ponuja tri vaje: vaja za ogrevanje, ki ji sledi ena od naslednjih dveh vaj: prepoznavanje veščin in vaja za samozavedanje.



NAMEN & UČNI CILJI

Ta delovni list vključuje tri vaje: vajo za ogrevanje, vajo za prepoznavanje veščin in vajo za samozavedanje, ki jih je treba vključiti v vzorčni učni načrt modula 2.



Prva vaja lekcije je seveda prebijanje ledu. Ogrevalne vaje lahko delujejo kot prebijalci ledu, saj so zabavne in kratke igre, ki jih lahko izvaja vodja z udeleženci. Namen je spodbuditi udeležence, jih zbuditi (ljudje so navadno zjutraj in po kosilu zaspani) in jih spodbuditi, da se naučijo nekaj stvari drug o drugem, vse s stimulacijo njihovega uma in telesa.

Druga vaja lekcije je bolj dodelana in je namenjena pomoči učencem pri prepoznavanju sposobnosti, ki jih že imajo, in tistih, ki jih želijo razviti, ter oblikovanju kratkega akcijskega načrta, ki opisuje cilje, ki jih želijo doseči. Za sposobnosti, ki jih že imajo, jih spodbujamo, da si ogledajo korake postopka validacije, ki je razdelan v Modulu 2: Pristopi k metodologijam izvajanja RPL – pregled in okvir, da bi lahko sprejeli pravilne odločitve pri vsakem koraku. Učni cilji ponujajo povzetek spretnosti 5 veščin, za katere se človek počuti najmočnejše ali v katerih najbolj uživa, in 3 spretnosti, ki bi jih učenec najraje razvil.

Tretjo vajo lekcije lahko izvajamo namesto druge. Vaja samozavedanja je namenjena pomoči pri motivacijski orientaciji, ki vodi vedenje in ima znatne posledice za samoregulacijo in psihološko dobro počutje. To kratko vajo lahko uporabimo za ozaveščanje motivacije v vsakdanjem življenju in za ugotavljanje, za kolikšen del motivacije za dnevno aktivnost je značilna avtonomija. Na kratko, ta aktivnost pomeni,



da si vzamemo čas, da opazimo dejavnike, ki spodbujajo motivacijo, in ukrepe, ki jih je treba sprejeti. Samozavedanje in vseživljenjsko učenje zahtevata sposobnost prepoznavanja in razlage talentov, ki jih posameznik ima, in tistih, ki jih mora izboljšati. Zavedanje samega sebe je bistvena sestavina napredka.

AKTIVNOSTI

Aktivnosti
Aktivnost 1.1 Vaja za ogrevanje
Aktivnost 1.2 Vaja za identifikacijo veščin
Aktivnost 1.3 Vaja samozavedanja

Aktivnost 1.1	
Naslov:	Vaja za ogrevanje
Izvedba:	Vaja Najdi laž temelji na uporabi "post-it" lističev ali digitalne interaktivne table, kot je Google Jamboard. En "post-it" listič se razdeli vsakemu udeležencu, ki ima nekaj časa, da napiše o sebi tri izjave (2 resnična in 1 napačen - lažni stavek), jih prebere skupini in nato naj drugi med njimi prepoznajo laž. (Ideje za ogrevanje, 2021)



Cilj:	Vaja za ogrevanje je hitra in prijetna igra, ki jo lahko izobraževalec igra z učenci. Cilj ogrevanja je: motivacija, zbuditi udeležence (ljudje so ponavadi zaspani zjutraj in po kosilu) in jih pripraviti na študij z aktiviranjem njihovih misli in telesa.
Kompetence:	Govorjenje v skupini Socializacija Prebijanje ledu
Trajanje:	10 minut

Opis aktivnosti

Predstavitve (2 minuti): Vajo se predstavi udeležencem. 1. Vsak udeleženec dobi majhen kos papirja (listič). 2. Vsak od njih naj na svoj listič o sebi napiše tri različne informacije. Dve od teh informacij morata biti *resnični*, ena pa *lažna*.

- ✓ Sem vegan.
- ✓ Sem mizar.
- ✓ Bil sem na Islandiji.

Upskilling by Creating Individualized Learning Pathways
(2020-1-ES01-KA204-082734)



The digital table displays five sticky notes with the following text:

- Green note:** I am a carpenter, I live in Italy, I have 4 children
- Blue note:** I come from Italy, I work in a NGO, I speak 4 languages
- Yellow note:** My name is Alicia, I have been to Australia, my favorite food is salad
- Pink note:** I have 8 brothers, I don't eat sugar, I am a professional cook
- Orange note:** My favorite music is reggae, I live with my parents, I have written a novel

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



Slika 1 Primer digitalne table, oblikovane z Jamboard



3. Nato udeleženci eden za drugim vstanejo s svojim listom papirja pred seboj ali pred kamero, če poteka virtualno.

4. Prebrali bodo tri izjave in videli, ali lahko drugi udeleženci uganejo lažno izjavo.

Praksa (1 minuta): Udeleženci imajo lahko 1 minuto za individualno delo na svojih "post-it" lističih.

Ocenjevanje (7 minut): Vsakega udeleženca se nato pozove, da eno za drugo glasno prebere svoje izjave, medtem ko drugi udeleženci poskušajo uganiti, katera od treh izjav je napačna. Izobraževalec oceni psihološko stanje udeležencev tako, da jih opazuje v njihovih interakcijah, vadba pa ponuja zabaven in hiter način, da se drug o drugem naučimo par osnovnih stvari.

Aktivnost 1.2	
Naslov:	Vaja za identifikacijo veščin
Izvedba:	Ta vaja za identifikacijo veščin temelji na uporabi lista za identifikacijo veščin, ki je vključen v Prilogo 1. List se razdeli udeležencem, ki imajo na voljo nekaj časa, da ga izpolnijo, izročijo trenerju in nato z njim naprej razpravljajo na svetovalnem sestanku ena na ena.
Cilj:	Vaja prepoznavanja veščin je zabaven in učinkovit način, da udeleženci stopijo v stik s svojimi veščinami. Cilj je ustvariti kratek zemljevid samoodkrivanja o temah Komunikacija, Medosebne povezave, Osebni uspeh, Družbena odgovornost, Sodelovanje v skupnosti, Pridobivanje in uporaba znanja, Kritično mišljenje in Reševanje problemov. (Skills Identification Exercise Career Education & Development, 2021)
Kompetence:	Osnovno razumevanje prednosti v smislu veščin Vzpostavljanje stika z osebnim interesom Sposobnost izdelave osnovnega akcijskega načrta za iskanje zaposlitve
Trajanje:	60 minut



Opis aktivnosti

Predstavitev (20 minut): Vsakega učenca se spodbuja, da izpolni svoj list za identifikacijo veščin, ki deluje kot zemljevid samoodkrivanja o temah: Komunikacija, Medosebne povezave, Osebni uspeh, Družbena odgovornost, Sodelovanje v skupnosti, Pridobivanje in uporaba znanja, Kritično razmišljanje in Reševanje problemov. Pričakuje se, da bo trener preletel identifikacijski list veščin in razložil, kaj vsaka veščina pomeni, z uporabo praktičnih primerov, tako da bodo vsi udeleženci razumeli veščine, navedene na listu.

Praksa (20 minut): Učencem je dovoljeno, da na kratkem potovanju samoodkrivanja delajo individualno na svojem listu za identifikacijo veščin.

Ocenjevanje (20 minut): Izobraževalec zbere liste za identifikacijo veščin in se s posamezniki sestane ena na ena, da se pogovori o njegovem izpolnjenem listu in praktičnih načinih sledenja interesom posameznikov v lokalnem kontekstu.

Aktivnost 1.3	
Naslov:	Vaja samozavedanja
Izvedba:	Vaja samozavedanja je namenjena za pomoč motivacijski orientaciji, ki poganja delovanje, akcijo in ima pomembne posledice za samokontrolo in psihološko dobro počutje.
Cilj:	To vajo lahko uporabimo za izboljšanje zavedanja o motivaciji v vsakdanjem življenju in za merjenje, za koliko motivacije za vsakodnevno aktivnost je značilna avtonomija. Na kratko, cilj te aktivnosti je identificirati elemente, ki vplivajo na motivacijo, in ukrepe, ki jih je treba sprejeti. (21 Self-Determination Skills and Activities to Utilize Today, 2021)
Kompetence:	Zavestno prepoznavanje talentov in preferenc. Vzpostavljanje stika z osebnimi cilji in prioritetai. Sposobnost oceniti, kako udejanjiti ideje v smeri samouresničitve.
Trajanje:	60 minut



Opis aktivnosti

Predstavitev (10 minut): Vsakega učenca se spodbudi, da izpolni svoj list za samozavedanje, ki deluje kot vodnik pri samorazumevanju tem kot so talenti, veščine, šibkosti, prioritete, negotovost, družbeni odnosi, dosežki. Od izobraževalca se pričakuje, da sprejme in odgovori na vprašanja v zvezi z razlagami na listih z vprašanji o samozavedanju.

Praksa (40 minut): Učenci naj individualno izpolnjujejo svoj list.

Ocenjevanje (10 minut): Izobraževalec zbere liste za samozavedanje in se s posamezniki sestane ena na ena, da se pogovori o njegovem izpolnjenem listu in praktičnih načinih sledenja interesom posameznikov v lokalnem kontekstu.



Delovni list 1: Vaja za identifikacijo veščin

Označite vse veščine, za katere menite, da jih obvladate.

Komunikacija (Učinkovito deljenje in izmenjava idej)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Pisanje | <input type="checkbox"/> Verbalna komunikacija |
| <input type="checkbox"/> Podajanje predstavitev | <input type="checkbox"/> Pospeševanje skupinskega dela |
| <input type="checkbox"/> Aktivno poslušanje | <input type="checkbox"/> Postavljanje vprašanj |
| <input type="checkbox"/> Vplivanje & prepričevanje | <input type="checkbox"/> Pogajanje |
| <input type="checkbox"/> Diplomacija & občutljivost | <input type="checkbox"/> Prilagajanje sloga in vsebine komunikacije |

Medosebne povezave (Sodelovanje z drugimi)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Gradnja odnosa | <input type="checkbox"/> Sodelovanje |
| <input type="checkbox"/> Povezovanje | <input type="checkbox"/> Izkazovanje empatije |
| <input type="checkbox"/> Izkazovanje predanosti ekipi | <input type="checkbox"/> Poučevanje & usposabljanje |
| <input type="checkbox"/> Svetovanje | <input type="checkbox"/> Vodenje & mentoriranje |
| <input type="checkbox"/> Mediacija/reševanje konfliktov | <input type="checkbox"/> Motiviranje & navdihovanje |
| <input type="checkbox"/> Mreženje | <input type="checkbox"/> Delegiranje |
| <input type="checkbox"/> Vzpostavljanje soglasja | |

Osebni uspeh (Razvijanje samozavedanja in odgovornosti)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Izkazovanje integritete & etičnega delovanja | <input type="checkbox"/> Izkazovanje marljivosti in močne delovne etike |
| <input type="checkbox"/> Izkazovanje organizacijskih veščin | <input type="checkbox"/> Izkazovanje samozavesti |
| <input type="checkbox"/> Izkazovanje sposobnosti sledenja navodilom, politikam in postopkom | <input type="checkbox"/> Izkazovanje profesionalnosti in pozitivnega odnosa |
| | <input type="checkbox"/> Ohranjanje zaupnosti |



- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Prevzemanje lastništva & odgovornosti | <input type="checkbox"/> Ohranjanje zbranosti |
| <input type="checkbox"/> Biti fleksibilen in prilagodljiv na spremembe | <input type="checkbox"/> Izkazovanje predanosti nenehnemu učenju |
| <input type="checkbox"/> Biti proaktiven | <input type="checkbox"/> Učinkovito upravljanje časa |
| | <input type="checkbox"/> Izkazovanje vztrajnosti & odpornosti |

Družbena odgovornost in sodelovanje v skupnosti
(Priznavanje spoštovanja, enakosti, raznolikosti in vključenosti)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sprejemanje raznolikosti | <input type="checkbox"/> Izkazovanje družbene zavesti |
| <input type="checkbox"/> Izpodbijanje nepravilnosti | <input type="checkbox"/> Ostati na tekočem z aktualnimi zadevami/problemi |
| <input type="checkbox"/> Izkazovanje kulturne kompetence | <input type="checkbox"/> Ukvarjanje z zagovorništvom |
| <input type="checkbox"/> Izkazovanje zavezanosti državljanškemu udejstvanju | <input type="checkbox"/> Kultiviranje skupnosti in ponosa |

Pridobivanje in uporaba znanja
(Učenje in uporaba znanja in informacij)

- Interpretacija in uporaba specifične zakonodaje, politik in dobrih praks
- Ostajanje na tekočem z zadevami
- Izkazovanje znanja informacijske ali komunikacijske tehnologije
- Uporaba specifičnih tehnik & tehnologije
- Izkazovanje številske pismenosti
- Branje, razumevanje in vrednotenje informacij
- Obdelava/procesiranje informacij
- Izkazovanje spretnosti uporabe dokumentov
- Razlaga in uporaba specifičnih teorij in okvirov



Povzetek veščin

Na podlagi veščin, ki ste jih označili zgoraj, pri katerih 5 veščinah se počutite najmočnejši ali jih najraje uporabljate?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Izmed veščin, ki jih niste označili, izberite 3 veščine, ki bi jih najraje razvili:

1. _____
2. _____
3. _____

Moj akcijski načrt

Moji cilji: Trije cilji, ki bi si jih želel/a zastaviti, ki mi bodo pomagali okrepiti moje veščine in uresničiti mojo vizijo so:

1. _____
2. _____
3. _____

Katere takojšnje korake z zgornjega seznama bom naredil/a, da začnem izvajati svoj akcijski načrt?



Delovni list 2: Samozavedanje

Ta delovni list za samozavedanje se osredotoča na odkrivanje "Kdo sem?" Porabite nekaj časa za razmišljanje o naslednjem.

- Kateri so vaši največji talenti ali veščine?
- Kateri od vaših talentov ali veščin vam daje največji občutek ponosa ali zadovoljstva?
- Katere talente ali veščine najbolj občudujete pri drugih?
- Kateri talent ali veščino želite razviti pri sebi?

- Katerih je vaših pet največjih prednosti?
- Kaj menite, da sta vaši dve največji slabosti?
- Katere so vaše najboljše lastnosti/značilnosti?
- Kakšno vedenje, lastnosti ali kvalitete želite, da bi drugi ljudje občudovali pri vas?

- Katere tri stvari so za vas najpomembnejše?
- Ali pri teh svareh preživite toliko časa, kot bi želeli? Zakaj ali zakaj ne?
- Zakaj je z drugimi težko biti to, kar si?

- Kako poskušate ugajati drugim z načinom vašega življenja?
- Kdo so ljudje, ob katerih se počutite "jaz"?
- Na katere tri stvari ste najbolj ponosni v dosedanjem življenju?

- Kaj upate, da boste dosegli v življenju?



ZAKLJUČKI & REFERENCE

Ključnega pomena je, da posameznik zna prepoznati in ceniti veščine, sposobnosti in osebne lastnosti, za katere verjame, da jih ima. Le tako bo lahko te sposobnosti pogumno prikazal v življenjepis in učinkovito komuniciral s potencialnimi delodajalci. Z omenjenimi vajami bo izobraževalec lahko udeležencem pomagal odkriti njihove talente, prioritete, pomanjkljivosti in se posledično pripraviti, da jih bodo krepili in nadgrajevali kot rezultat samoocenjevanja. Za uspešno iskanje zaposlitve je ključnega pomena, da lahko delodajalcu izrazite relativne delovne izkušnje in spretnosti, hkrati pa ustrezate njegovim potrebam. Udeležencu bo lažje uskladiti in pokazati njegove sposobnosti glede na potrebe zaposlovalca, če si vzame čas in trud, da se preizkusi.

Ta list aktivnosti ponuja tri vaje: vaja za ogrevanje, ki ji sledi ena od dveh naslednji vaj: vaja identifikacije veščin in vaja samozavedanja, ki pomagata udeležencem na njihovi poti samoodkrivanja s priznavanjem predhodnega učenja.

Career.berkeley.edu. 2021. Know Yourself - Skills & Abilities | Career Center. [online] Available at: <<https://career.berkeley.edu/Plan/Skills>> [Accessed 31 August 2021].

Careers.yorku.ca. 2021. Skills Identification Exercise | Career Education & Development. [online] Available at: <<https://careers.yorku.ca/identify-your-skills>> [Accessed 31 August 2021].

DayJob.com. 2021. Identifying your skills, ability, personal qualities, assess yourself, strengths, career advice, job. [online] Available at: <<https://www.dayjob.com/identifying-your-skills-254/>> [Accessed 31 August 2021].

Eenet.org.uk. 2021. Ideas for warm up activities. [online] Available at: <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/cambodia_warmups.pdf> [Accessed 31 August 2021].

PositivePsychology.com. 2021. 21 Self-Determination Skills and Activities to Utilize Today. [online] Available at: <<https://positivepsychology.com/self-determination-skills-activities/>> [Accessed 31 August 2021].



MODUL 2 OCENJEVANJE (KVIZ)

1. Identificiranje, vrednotenje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja so tri glavne faze procesa _____.
 - a. Validacije
 - b. Razumevanja
 - c. Sodelovanja
 - d. Napredka

2. Metoda zbirke postopkov in instrumentov, ki se uporablja za ustvarjanje povezanega niza dokumentov ali vzorcev dela, ki na različne načine prikazujejo posameznikove talente in kompetence, se imenuje njihov...
 - a. CV
 - b. portfelj
 - c. doktorat
 - d. praktične izkušnje

3. Pridobitev dokazila o usposobljenosti osebe med opravljanjem rutinskih nalog na delovnem mestu, za beleženje in poročanje o demonstriranju učenja, je ocenjevalna metoda....
 - a. Samoocenjevanje
 - b. Opazovanje
 - c. Kviz



d. Deklarativno vrednotenje

4. Kateri od naslednjih terminov NE pomeni "potrjevanje veščin"?
 - a. Merjenje kompetenc
 - b. Evalvacija kompetenc
 - c. Diagnostika znanja
 - d. Nadgradnja veščin
5. Kaj je bil namen modula?
 - a. Razložiti standarde in metode v sistemih certificiranja.
 - b. Ponuditi spletne vire praktikom.
 - c. Pomagati praktikom, da se bolj angažirajo pri njihovih tečajih.
 - d. Učiti alternativne metode povečane motivacije pri beguncih.
6. Zagotavljanje zaključne izjave o tem, kaj je bilo do sedaj naučeno ter formaliziranje in certificiranje učnih izidov, so cilji....
 - a. Osebnih dosežkov
 - b. Izpitov
 - c. Sumativnega ocenjevanja
 - d. Testov
7. Zagotavljanje povratnih informacij o učnem procesu ali karieri, prepoznavanje prednosti in slabosti ter polaganje temeljev za osebni ali organizacijski napredek, so cilji....
 - a. Sumativnega ocenjevanja



-
- b. Testov
 - c. Opazovanj
 - d. Formativnega ocenjevanja
8. Prvi koraki procesa potrjevanja (validacije) so:
- a. Pred-iniciacija, iniciacija, pred-dokumentacija, dokumentacija.
 - b. Iniciacija, dokumentacija, validacija.
 - c. Iniciacija, validacija, kvalifikacija.
 - d. Dokumentacija, pred-iniciacija, certifikacija, pred-dokumentacija.
9. Postavljena in zaznana referenčna točka, ki določa veljavnost neformalnega in priložnostnega učenja, se imenuje...
- a. test
 - b. standard
 - c. izpit
 - d. okvir
10. Učenje, ki ga lahko opišemo skozi jezik pri ljudeh, pogosto ločeno na dve vrsti učenja: semantične informacije, dejstva in epizodni, avtobiografski dogodki, se imenuje:
- a. Kognitivni spomin
 - b. Mehke veščine
 - c. Deklarativno učenje
 - d. Izkušnja



MODUL 3: OBLIKOVANJE OCENJEVANJA RPL – OD IDEJ K AKCIJI

UVOD

Ljudje se nenehno učijo, ne glede na to, kje so ali kako dolgo živijo. Po drugi strani pa je učenje, ki poteka zunaj tradicionalnega sistema izobraževanja in usposabljanja, pogosto napačno razumljeno in podcenjeno. Usposabljanje na delovnem mestu, neformalno vajeništvo, vodenje doma ter skrb za bolne in ostarele sorodnike, vse to so aktivnosti, ki zagotavljajo učne izide, vendar ne vključujejo vedno certifikata o usposobljenosti, ki potrjuje pridobljene informacije, veščine in izkušnje. Priznavanje vseh oblik učenja lahko vodi do prednosti na trgu dela, formalnega izobraževanja in usposabljanja, pa tudi do finančnega dobička in povečanja samospoštovanja. Države po vsem svetu vedno bolj priznavajo pomen priložnostnega in neformalnega učenja in mnoge uvajajo postopke za priznavanje veščin, pridobljenih s temi metodami. Olajšanje prehoda iz neformalnega v formalni sektor, kot tudi povečanje vzorcev migriranja, je povzročilo večjo potrebo po pomoči volivcem v vseh regijah pri izgradnji, analizi in spreminjanju sistemov za priznavanje predhodnega učenja (RPL).

Ta učni modul temelji na tem znanju. Opisuje bistvene komponente dobro delujočega in vključujočega sistema RPL in vključuje nekaj primerov, kako so se različne države lotile te naloge. Namenjen je raznoliki skupini ljudi, vključno z delodajalci in skupinami delavcev, ocenjevalci in moderatorji.



NAMEN & UČNI CILJI

- Komponente in metode ocenjevanja RPL
- Zbiranje dokazov o učnih izidih: ključne komponente za ocenjevanje RPL
- Praktični proces RPL: ključne faze v procesu RPL
- Spremljanje in vrednotenje: katere informacije in podatke mora zbirati spremljanje in vrednotenje
- Merjenje vpliva RPL na različnih ravneh
- Kako zbirati informacije o vplivu sistema RPL

OCENJEVANJE PRIZNAVANJA PREDHODNEGA UČENJA

V skladu s paketom Priznavanja predhodnega učenja Mednarodne organizacije dela (ILO, 2018) so ključne komponente za oceno RPL:

- Dokazi: Predstavljeni v obliki, ki jo sistem zahteva ali ureja ali se uporablja za navedbo preteklega učenja, so ključne komponente za vrednotenje RPL. Oseba bo morala dokazati učne izide ali kompetence, ki jih je pridobila.
- Kompetentni in usposobljeni svetovalci in ocenjevalci za svetovanje in usmerjanje prosilca pri zbiranju dokazov (v zvezi z izzivom sposobnosti strokovnjakov za RPL) in za zagotavljanje smiselnih komentarjev prosilcu.
- Storitve (nasveti in svetovanje), ki so dostopne in prilagodljive različnim potrebam prosilcev, predvsem ranljivim skupinam.
- Dejanske zmožnosti prosilca in kako so dokumentirane.

Potrebna so jasna merila za prosilce in ocenjevalce, ne glede na okolje ali ne glede na to, ali je vloga namenjena poklicnemu nazivu, delovnemu mestu, kreditu ali kvalifikaciji. Prav tako mora biti očiten namen ocenjevanja. Ocene temeljijo na določenih izidih učenja ali uspešnosti, ki se jih morajo kandidati in organizacije/institucije zavedati.



Na kratko, ocene RPL bi morale biti: pregledne, veljavne in vredne zaupanja.

Ocenjevalne metode

V skladu s paketom Priznavanja predhodnega učenja Mednarodne organizacije dela (ILO, 2018) se lahko v procesu RPL uporabljajo različne metode in tehnologije ocenjevanja. Na primer, RPL za kreditne točke v visokošolskem izobraževanju lahko zahteva test, medtem ko se lahko pri TVET zahteva opazovanje dela ali poseben poklicni izpit.

Da bi ohranili enakost kvalifikacij (formalnih in RPL), bi morale biti zahteve ocenjevanja za neformalno in priložnostno učenje enake kot za formalno učenje. Ker pa je treba dokazati kompetence, se tehnike ocenjevanja lahko in verjetno tudi morajo razlikovati. Tehnike in metodologije ocenjevanja je treba spremeniti, združiti in uporabiti na način, ki odraža nestandardizirano naravo neformalnega in priložnostnega učenja. Orodja za ocenjevanje morajo biti primerna za predvideno uporabo (CEDEFOP, 2015).

Vse strategije niso primerne ali potrebne v vsaki situaciji. Uporabi se lahko kombinacija metod ocenjevanja, odvisno od kvalifikacije ali njenih delov in standarda, ki ga je treba izpolniti, kot so evidence in reference prejšnjih delodajalcev, opazovanje na delovnem mestu in ustni izpit; ali samo pisni test ali portfelj; ali simulacija trgovskega preizkusa in ustni izpit. Vsako ocenjevalno orodje ali metoda ima svoj niz prednosti in slabosti.



Spodaj lahko vidimo tabelo Vlade Queenslanda, ki vključuje vrsto dokazov za RPL (Aggarwal, 2015).¹:

Neposredni dokazi	Posredni dokazi	Zgodovinski dokazi
Opazovanje na delovnem mestu	Industrijske nagrade	Pisne reference nekdanjih delodajalcev
Prikaz veščine	Specifikacije delovnih mest ali opisi položajev	Dnevniki in drugi zapisi o uspešnosti
Vzorci dela	Življenjepis ali povzetek	Certifikati ali kvalifikacije
Gradiva in orodja, s katerimi dela prosilec	Seznami ali časovnice	Pisma podpore
Poročila ocenjevalcev	Proračuni	Zadolžitve, poročila in dokumentacija s prejšnjih tečajev
Videi	Vizualne predstavitve ali napisani govori	Pretekle ocene na podlagi kompetenc
Avdio datoteke	Pisma ali spomini z delovnega mesta	Evidenca akademskih rezultatov
Fotografije	Reference/pisma podpore	Evidenca udeležbe na tečaju
Objavljena dela, kot so operativni priročniki	Dokazi o delu komisije	Beležke
	Bralni sezname	Revija ali časopis
	Zapisi o usposabljanju na delovnem mestu	

Metode, kot je na primer zahteva, da kandidati izdelajo ogromne portfelje, so lahko v nekaterih situacijah neučinkovite. V skladu s paketom Priznavanja predhodnega učenja Mednarodne organizacije dela (ILO, 2018) bi lahko bila boljša tehnika uporaba praktičnih demonstracij in/ali ustnih vprašanj. Medtem ko morajo postopki ocenjevanja upoštevati veljavna merila za zagotavljanje primerljivosti in kakovosti, morajo biti čim bolj

¹ https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf



prilagojeni zahtevam posameznega kandidata. Še vedno so potrebni inovativni sistemi ocenjevanja RPL z naslednjimi merili: manj zamudni, cenejši in enostavnejši, a še vedno verodostojni; ob upoštevanju konteksta, v katerem je bilo znanje vsakega kandidata pridobljeno, ter njihovih edinstvenih značilnosti (Aggarwal, 2015).

Na splošno je združevanje strategij lahko koristno, ker se lahko dopolnjujejo in nadgrajujejo. Ker pa ocenjevanje v različnih sektorjih zahteva različna žarišča, pristop, ki bi ustrezal vsem, pri uporabi ocenjevalnih postopkov ni izvedljiv. Na primer, znotraj poklica poklicnega izobraževanja in usposabljanja se lahko zahteva praktični preizkus (strokovni preizkus) za dokazovanje določenih spretnosti, medtem ko lahko dokumentacija s spričevali in dokazila zadošča za kreditne točke v visokošolskem izobraževanju.

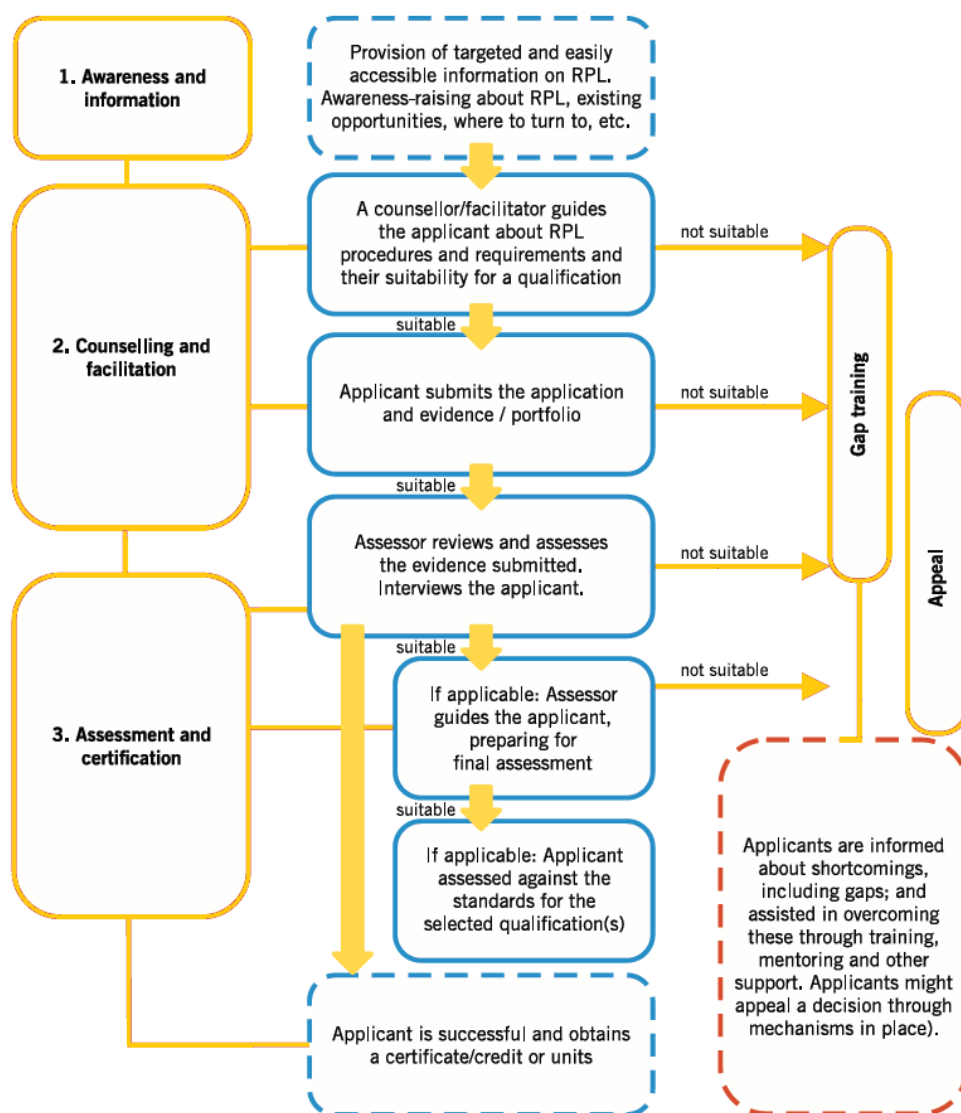
Praktični proces RPL: ključne faze v procesu RPL

Ozaveščenost in informiranost	<ul style="list-style-type: none"> ● Potencialni prijavitelji se zavedajo RPL kot priložnosti ● Na voljo so splošne informacije o sistemu RPL, povezanih zahtevah, potrebnih korakih, razpoložljivi pomoči in kje jo dobiti
Svetovanje in podpora	<ul style="list-style-type: none"> ● Na voljo je svetovanje, ki potencialnemu prijavitelju zagotavlja podrobnejše informacije o procesu RPL ● Potencialni prijavitelji lahko pridobijo smernice o specifičnih korakih RPL in njihovih zahtevah ● Svetovalci/moderatorji izvedejo uvodno ocenjevanje (predhodni pregled) prijaviteljev in jih podpirajo pri pripravi njihovih portfeljev (dokazila) ● Svetovalci/moderatorji po potrebi nudijo vodenje pri usposabljanju za odpravljanje vrzeli v veščinah
Ocenjevanje in certificiranje	<ul style="list-style-type: none"> ● Ocenjevalec pregleda predložena dokazila/portfelj ● Če je primerno, se prijavitelj lahko pripravi za končno ocenjevanje, testiranje ali demonstracijo glede na obstoječe standarde kvalifikacij za pridobitev certifikata/enot/kreditov ● Končna ocena (npr. test ali demonstracija)



- Odločitev o končni oceni in informacije o pomanjkljivostih, če je ustrezno (in morebitno prekvalificiranje, mentorstvo itd. za drugo ocenjevanje)
- Pritožba s strani prijavitelja na odločitev, če je to pravno veljavno in če je pomembna
- Podelitev kvalifikacij/certifikata/kreditov/enot/izjem

V skladu s paketom Priznavanja predhodnega učenja Mednarodne organizacije dela (ILO, 2018) je kljub obstoječim razlikam med državami in sistemi, generični postopek RPL prikazan na naslednjem diagramu in podrobneje pojasnjen v zgornji spremni tabeli:





Primeri in dobre prakse po svetu:

Škotska ima največ uporabljenih metod in najširšo paleto metod. Tradicionalne metode sobivajo z manj tradicionalnimi načini, ki veliko obetajo. Simulacija in opazovanje prakse, kartiranje učnih rezultatov, profiliranje, življenjepis (Europass ali druge vrste), učni portfelji, certificirana prostovoljna dejavnost, ocenjevanje na zahtevo (izpiti ali domače naloge), strukturirani intervjuji, ustno ocenjevanje in osebni projekti, je samo nekaj primerov.

V visokem šolstvu Belgija (flamska skupnost) uporablja dvostopenjski postopek: začetno vrednotenje na podlagi portfelja in nato oceno dejanskega stanja. Prvi korak mora biti uspešno opravljen, preden preidete na drugega.

Poleg portfelja je Nizozemska izbrala intervjuje, opazovanja na podlagi konteksta in 360-stopinjske ocene, pri čemer je svojo odločitev utemeljila na podlagi stroškov, želene kakovosti in števila prijavljenih, ki jih je treba oceniti. Velja za pionirja v smislu metodologije ocenjevanja, saj imajo kandidati možnost, da se njihovi učni izidi priznajo po eni od štirih različnih metod. Na Nizozemskem je proces priznavanja neformalnih in priložnostnih učnih izidov legitimen načrt osebnega razvoja.

Sistem spremljanja & vrednotenja za RPL

V skladu s Priznavanjem predhodnega učenja – Učni paket Mednarodne organizacije dela (ILO, 2018) je spremljanje (monitoring) proces sledenja in poročanja (specifičnih) informacij v zvezi z intervencijo na reden in rutinski način. Sledijo se lahko vložki (finančni, materialni, človeški viri itd.), aktivnosti, rezultati, izidi in učinki. Lahko se nanaša tudi na nove težave ali rezultate, pa tudi na notranji in zunanji kontekst (vključno s potencialnimi nevarnostmi), v katerem poteka poseg. Podatki spremljanja se uporabljajo za ugotavljanje, ali je intervencija na pravi poti, ter za čimprejšnje odkrivanje in obravnavanje morebitnih težav.

Redno vrednotenje (evalvacijo) je treba izvajati s ciljem priti do splošnega evalvacijskega zaključka o zaslugah, vrednosti ali pomenu intervencije. Ugotovitve vrednotenja so na splošno oblikovane za obveščanje o sodbah o trenutni intervenciji (ali



politiki), vendar jih je mogoče uporabiti tudi za obveščanje o prihodnjih naložbah in načrtovanju (Peersman et al., 2016).

Spremljanje in vrednotenje nista eno in isto, se pa dopolnjujeta. Ustvarjata različne vrste podatkov, vrednotenje pa se za sklepanje opira na podatke spremljanja. Vzpostavita proces, ki poteka od spremljanja do vrednotenja. Medtem ko je spremljanje kontinuirano in beleži napredek, je evalvacija enkratna ocena stanja.

Orodja in metode za zbiranje podatkov spremljanja & vrednotenja

Na voljo so kvantitativne in kvalitativne metode zbiranja podatkov. V večini primerov bodo podatki shranjeni v bazi podatkov. V skladu s Paketom priznavanja predhodnega učenja – Učni paket Mednarodne organizacije dela (ILO, 2018) morajo biti podatki, kolikor je to izvedljivo, razčlenjeni, na primer po spolu, starosti, panogi, geografski regiji in tako naprej (z ustreznim spoštovanjem načel varstva podatkov, kjer je primerno). Sčasoma je treba vse baze podatkov upravljati in vzdrževati.

Sledilne študije, ki spremljajo prijavitelje leta ali desetletja pozneje, da bi ugotovili, kako so se spreminjali skozi čas, so druga možnost, lahko pa se uporabijo tudi podatki iz prejšnje raziskave. Sledilne študije za spremljanje in vrednotenje vpliva so enostavnejše s hranjenjem informacij o prijaviteljih skozi čas. Intervjuji in študije primerov so bolj kvalitativni pristopi ocenjevanja, ki se pogosto uporabljajo v povezavi s podatki ankete, ko so na voljo. Težava je statistična relevantnost, ki jo je v večini okoliščin težko doseči. Vendar pa se podobne metode lahko uporabljajo tako za primerjavo pred kot po njej, na primer z zbiranjem niza informacij o stališču prosilca, njegovi samooceni, trenutni ravni plač in tako naprej pred RPL, da se omogoči poznejša primerjava. Prav tako je ključnega pomena vključitev posrednih metod merjenja, kot je potreba po usposabljanju ocenjevalnih procesov ipd. (Braka, 2016).

Podatke, zbrane po področjih, bi lahko uporabili za določitev vpliva RPL, dolgoročnih posledic in sprememb na različnih ravneh prosilcev, delodajalcev, ponudnikov usposabljanja in vlade.



Merjenje vpliva RPL na različnih nivojih

Na individualni ravni:

- Produktivnost
- Samozavest, aktivacija in motivacija
- Zaposlitveni status pred in po priznanju
- Delovno mesto pred in po priznanju, njegova povezava z RPL*
- Plača pred in po priznanju
- Usposabljanje/izobraževanje pričeto in pridobljeno po priznanju*
- Sprejemanje pridobljenih kompetenc preko certifikata priznanja s strani delodajalcev

Na ravni delodajalcev:

- Sprememba deleža težje zasedljivih delovnih mest in (mnenjska) ocena delodajalcev o vplivu priznavanja kompetenc nanj
- Sprememba deleža nesreč pred in po priznanju*
- Sprememba deleža delavcev, ki upoštevajo predpise*
- Povprečna dolžina postopka zaposlovanja; povprečna dolžina objavljenega prostega delovnega mesta*
- Produktivnost osebja*
- Motiviranost osebja*
- Spremembe v porabi ustanov za RPL

Na ravni ponudnikov izobraževanja in usposabljanja:

- Spremembe števila novih tečajev, razvitih in trženih na podlagi RPL
- Spremembe storitev (vodenje in svetovanje) za prijavitelje RPL
- Spremembe števila udeležencev na tečajih, razvitih in trženih na podlagi RPL
- Spremembe kadrovskih profilov in števila zaposlenih
- Spremembe števila certifikatov in kvalifikacij, izdanih na podlagi RPL

Na ravni prioritet vlade:



- rast BDP; rast produktivnosti na ravni podjetja; skupna sektorska prodaja in rast proizvodnje; sektorska rast izvoza; rast sektorske proizvodnje
- Rast mobilnosti delovne sile (poklicna, sektorska, teritorialna)
- Zmanjšanje stopnje brezposelnosti – skupna in/ali za specifične ciljne skupine (focus: RPL)
- Povečanje ujemanja veščin in delovnih mest za specifične ciljne skupine (fokus: RPL)
- Spremembe pri težje zasedljivih prostih delovnih mestih, o katerih poročajo delodajalci
- Spremembe indeksov neenakosti; razlike v plačah; revščina itd.
- Primerjava delavcev migrantov in državljanov v smislu:
 - ▶ zaposlitvenega statusa
 - ▶ previsoke izobrazbe/prenizke izobrazbe
 - ▶ ravni zaslužka
- Povečano zanimanje za vpis v tehnično in poklicno izobraževanje in usposabljanje (TVET)
- Povečano sodelovanje v vseživljenjskem učenju
- Zmanjšana stopnja neformalnosti za poklice/sektorje, ki so ciljno usmerjeni v priznavanje kompetenc
- Spremembe v deležu oseb z zahtevanimi certifikacijami znotraj teh poklicev
- Spremembe v številu nesreč ali drugih težav, povezanih s temi poklici

Kako zbirati informacije o vplivu sistema RPL

Vprašanje o vplivu

Informacija o vplivu

Ali udeleženci RPL hitreje in lažje najdejo zaposlitev?

- Trajanje, izid procesa iskanja zaposlitve pred in po RPL
- Zaposlitveni status pred in po RPL



- | | |
|--|--|
| <p>Ali so udeleženci RPL sposobni delati na delovnih mestih, kjer lahko izkoristijo priznane kompetence?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Poklic pred in po RPL, povezava z RPL |
| <p>Ali je RPL pomagal udeležencem začeti novo kariero ali način usposabljanja?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Delež udeležencev RPL, ki so začeli novo kariero, napredovali, pričeli z novim usposabljanjem, povezanim z RPL |
| <p>Ali je RPL kaj vplival na plače? Ali so udeleženci s priznanimi veščinami bolje nagrajeni?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plača pred in po RPL |
| <p>Ali je RPL pomagal udeležencem najti službo ali začeti z lastnim podjetjem?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Delež udeležencev RPL, ki se premaknejo drugam ali ustanovijo novo podjetje po RPL (primerjajte s kontrolno skupino) |

Za delodajalce

- | | |
|---|--|
| <p>Ali je RPL pospešil postopek zaposlovanja?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Povprečno trajanje procesa zaposlovanja |
| <p>Ali se je izboljšalo ujemanje med veščinami in delovnimi mesti?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zaznana učinkovitost ujemanja |
| <p>Ali se je povečala produktivnost zaposlenih?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zaznana produktivnost ➤ Morala, timsko delo |
| <p>Ali zaposleni delajo bolj učinkovito in izvajajo bolj zahtevne naloge?</p> | |



Ali je RPL pomagal pri izpolnjevanju varnostnih standardov in drugih predpisov?

- Delež delavcev, ki izpolnjujejo standarde
- Delež nesreč pred in po RPL



ZAKLJUČEK & REFERENCE

Zaključek

RPL je od preloma tisočletja deležen vse večjega zanimanja tako v industrializiranih državah kot v državah v razvoju. Globalizacija in migracije so povečale povpraševanje po metodah, ki omogočajo čezmejno priznavanje kvalifikacij. Večji poudarek so namenili tudi vseživljenjskemu učenju, saj morajo zaposleni nenehno nadgrajevati svoje veščine, da ostanejo relevantni. Osredotočenost na neformalno ekonomijo je ponovno vzbudila zanimanje za RPL in njegovo sposobnost pomoči pri procesu formalizacije. Številni delavci pridobijo spretnosti na delovnem mestu v neformalnem okolju. Posledično se posamezniki srečujejo z velikimi ovirami pri iskanju ustreznega dela in nadaljevanju študija. Kompetence, pridobljene prek neformalnih in priložnostnih virov, obravnavajo sistemi RPL.

Reference

- Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2015. https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf
- Aggarwal, ILO, *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system*, 2015. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf
- Peersman, et al., *When And How to Develop an impact-oriented monitoring and evaluation system*, 2016. <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/impact-oriented%20monitoring%20and%20evaluation%20system.pdf>
- Braňka J., *Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders*, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf
- ILO, *Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package*; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf



MODUL 3: UČNI NAČRT

Modul: 3

Trajanje: 2 uri

Tema: Oblikovanje ocenjevanja RPL – od idej k akciji

Število aktivnosti: 4

Struktura / Aktivnost:

Aktivnost 1.1 Možganska nevihta ("Brainstorming")

Z vidika ciljne skupine prosite udeležence, naj razmislijo o številnih ciljnih skupinah, ki bi jim RPL lahko koristil.

Aktivnost 1.2 Dolgoročne koristi

Prosote udeležence, naj v skupinskem okolju razmislijo o dolgoročnih koristih RPL. Omenite, da RPL poleg na same prosilce, vpliva tudi na sistemski, družbeni in osebni ravni.

Aktivnost 1.3 Kaj bi kandidat/prosilec vložil v portfelj

Udeležencem razložite, da želite, da razmislijo o tem, kaj bi kandidati lahko vključili v portfelj, da bi bilo njihovo predhodno znanje priznано na konkreten način. Vsaki od treh skupin dodelite hipotetičnega posameznika s profilom.

Aktivnost 1.4 Video o prepoznavanju veščin in RPL kvalifikacijah

Z udeleženci si ogledajte video o prednostih. Miti o RPL (minuta 6:32–9:03) so razkriti. Medtem ko udeleženci gledajo, jih prosite, naj si zapisujejo, kaj so slišali od različnih deležnikov o tem, zakaj RPL deluje in kaj se je spremenilo.



ZAKLJUČKI & REFERENCE

- Razumevanje, kako je RPL lahko v korist
- Samoopazovanje, RPL
- Raziskovanje potencialnih koristi RPL na sistemski, družbeni in osebni ravni
- Razumevanje, kaj so ključne komponente ocenjevalnih metodologij
- Kako veš, ali sistem deluje?
- Spremljanje&vrednotenje sistema prepoznavanja veščin, zakaj RPL deluje in kaj se je spremenilo

Potrebna gradiva:

Aktivnost 1.1 Brainstorming – tabla z listi ali Powerpoint

Aktivnost 1.2 Dolgoročne koristi – GoogleJamboard, GoogleDocs
ali pisalo in papir

Aktivnost 1.3 Kaj bi kandidat vložil v portfelj

Aktivnost 1.4 Video o prepoznavanju veščin in RPL kvalifikacijah -
<https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>



MODUL 3: AKTIVNOSTI

NAMEN & UČNI CILJI

Potencialne koristi RPL na sistemski, družbeni in osebni ravni.

Potencialne koristi na ekonomski in izobraževalni ravni

Povečana zaposljivost populacije za bolj zdrav trg dela

Sposobnost delodajalcev, da najdejo nove kadre in zapolnijo prosta delovna mesta, se je izboljšala.

Brezposelnost in neaktivnost se lahko zmanjšata.

Pritisk na trg dela bo manjši, saj bo na voljo več možnosti za zaposlitev.

Neusklajenost veščin je manjša težava.

Zmanjšano pomanjkanje kvalifikacij (če se uporablja predvsem v panogah, kjer je veliko povpraševanje po kvalificiranem osebju – tistem s preverljivimi kvalifikacijami).

Prehod iz neformalnega v formalno gospodarstvo je olajšan.

Večja sposobnost trga dela za zagotavljanje dostojnih delovnih mest.

Povečana mobilnost delovne sile

Omogočena je mobilnost posameznikov do boljše zaposlitve.

Zaposlene osebe imajo večjo možnost menjave delovnih mest in delodajalcev.

Povečana možnost za delavce, da potujejo s podeželja na urbane lokacije in čez državne meje.

Izboljšan dostop do formalnega izobraževanja in usposabljanja

Zmanjšana količina časa in denarja, ki je potrebna za pridobitev kvalifikacije, zaradi česar je bolj dostopna posameznikom, ki želijo napredovati v svojem izobraževanju.

Dostop do vseživljenjskega učenja postaja širše dostopen.



Okrepljen sistem kvalifikacij

Okrepljen sistem kvalifikacij, ki zagotavlja most med neformalnim in formalnim gospodarstvom.

Okrepljen okvir vseživljenjskega učenja kot RPL ustvarja nove priložnosti za doseganje kvalifikacije.

Družbena raven

Socialna vključenost in priznanje

Okrepljena zmogljivost družb za krepitev vloge prikrajšanih skupin.

Izboljšana prepoznavnost in uporaba obstoječega človeškega kapitala.

Priznana vrednost storitev, kot je prostovoljno in neplačano delo.

Bolj motivirana delovna sila

Opolnomočena delovna sila, saj se odpirajo možnosti za dostojno delo in vseživljenjsko učenje več posameznikom, vključno s prikrajšanimi skupinami na trgu dela.

Povečan zaslužek zaposlenih.

Večji interes za vseživljenjsko učenje

Razširjene možnosti za posameznike, da sprejmejo vseživljenjsko učenje in izkoristijo to v smislu rezultatov na trgu dela.

Osebna raven

Psihološke koristi

Okrepljeno samospoštovanje, zaupanje in motivacija za delo in učenje, tudi med prej malodušnimi.

Višja stopnja posameznikove vrnitve k delovnim izkušnjam

Izboljšane možnosti za dostop do delovnih mest, ki ustrezajo kompetencam posameznikov.

Zmanjšani stroški izobraževanja, tudi v smislu časovne naložbe, potrebne za pridobitev kvalifikacije.

Povečane možnosti prehoda iz neformalnega v formalno gospodarstvo.



AKTIVNOSTI

Aktivnosti
Aaktivnost 1.1 Možganska nevihta (Brainstorming)
Aktivnost 1.2 Dolgoročne koristi
Aktivnost 1.3 Kaj bi kandidat/prosilec vložil v portfelj
Aktivnost 1.4 Video o prepoznavanju veščin in RPL kvalifikacijah

Aktivnost 1.1	
Naslov:	Možganska nevihta (Brainstorming)
Izvedba:	<p>Z vidika ciljne skupine prosite udeležence, naj razmislijo o številnih ciljnih skupinah, ki bi jim RPL lahko koristil. Na tablo si zapišite njihove ideje. Udeležence lahko tudi prosite, naj se domislijo tudi bolj posebnih deležnikov.</p> <p>V tem primeru tablo razdelite na dva stolpca, enega z naslovom »Profili« in drugega z naslovom »Razlogi«. Če udeleženci niso prepoznali ključnih skupin, jih dodajte na seznam. Na plenarnem zasedanju razpravljajte o številnih potrebah. Če povzamemo, zgornjo tabelo lahko tudi pokažete/izročite in razložite.</p>
Cilj:	Razumevanje, kako je RPL lahko koristen
Kompetence:	Samoopazovanje, RPL
Trajanje:	10 minut



Aktivnost 1.2	
Naslov:	Dolgoročne koristi
Izvedba:	<p>Prosrite udeležence, naj v skupinskem okolju razmislijo o dolgoročnih koristih RPL. Navedite, da RPL poleg prosilcev vpliva tudi na sistemski, družbeni in osebni ravni.</p> <p>Trem skupinam dodelite tri kategorije: sistemsko, družbeno in osebno. Vsaki skupini zagotovite prazen papir za tablo in markerje ter jim naročite, naj naredijo naslednje (tako da naloge skupine zapišejo na tablo ali na PowerPoint predstavitev):</p> <p>(i) Odločite se za predsedujočega (za ohranjanje vsebine pogovora) in poročevalca (za dokumentiranje in predstavitev rezultatov).</p> <p>(ii) Pogovorite se, dogovorite se in naštejite prednosti RPL, ki se jih lahko spomnijo za raven, ki jim je bila dodeljena, vključno s kratkimi primeri, če je potrebno.</p> <p>(iii) Svoje ugotovitve zapišejo na tablo s čitljivo pisavo (ali računalniško, da se projicira na platno).</p> <p>Pustite jim 15 minut, da dokončajo nalogo. Vsako skupino povabite, naj nastopi in poda 3 do 5-minutno predstavitev svojih ugotovitev.</p> <p>Navedite nekaj primerov, da poudarite nujnost RPL za prikrajšane skupine. Kjer je primerno, navedite vse dodatne informacije s hitrimi dopolnitvami (npr. z uporabo PPT).</p> <p>Če je sploh izvedljivo, povežite svoje dopolnitve s predlogi udeležencev. Omeniti velja, da je natančno merjenje koristi še vedno težko zaradi pomanjkanja rednega zbiranja podatkov. Za več informacij o tej temi glejte modul 3, ki obravnava izzive, in njegov del, ki obravnava spremljanje in vrednotenje.</p>
Cilj:	Raziskovanje potencialnih koristi RPL na sistemski, družbeni in osebni ravni
Kompetence:	Samoopazovanje, RPL
Trajanje:	10 minut



Aktivnost 1.3	
Naslov:	Kaj bi kandidat/prosilec vložil v portfelj
Izvedba:	<p>Udeležencem razložite, da želite, da razmislijo o tem, kaj bi kandidati lahko vključili v portfelj, da bi bilo njihovo predhodno znanje priznano na konkreten način. Vsaki od treh skupin dodelite hipotetičnega posameznika s profilom. Udeležencem predstavite te profile, na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ralph, medicinski tehnik s Filipinov s šestimi leti izkušenj z delom v rehabilitacijskih centrih na Norveškem in Švedskem, želi pridobiti certifikat fizioterapevta. • 56-letna Betty, ki je zadnjih 13 let delala kot varuška za otroke v vrtcu in je opravila nekaj kratkih tečajev o predšolski vzgoji, želi pridobiti diplomu. • Gene, mehanik, je deset let delal v južnoafriški trgovini z motorji, ne da bi pridobil kakršno koli potrdilo, in išče RPL (ali RPL za obrtnike, kot je znano v tej državi), da bi napredoval v svoji karieri.
Cilj:	Razumeti, kaj so ključne komponente ocenjevalnih metodologij
Kompetence:	Prepoznavanje veščin
Trajanje:	30 minut

Vsaki skupini dajte list ali dva, pa tudi markerje. Zahtevajte, da ustvarijo portfelj za svojega specifičnega prosilca, vključno s seznamom vrst dejstev, dokazov itd. Vključite jih v proces tako, da jih prosite, naj bodo iznajdljivi in razmišljajo zunaj okvirov. Po potrebi lahko tudi omenijo morebitne kratke tečaje ali usposabljanje, ki se ga je kandidat udeležil. Pustite jim 20 minut, da dokončajo portfelj, preden jih prosite, naj poročajo o svojih ugotovitvah. Pogovorite se s skupino in dodajte (npr. z barvnimi karticami), kjer so bile potencialno bistvene informacije spregledane ali kjer bi lahko koristno posredovali dodatne informacije.



Aktivnost 1.4	
Naslov:	Video o prepoznavanju veščin in RPL kvalifikacijah
Izvedba:	<p>Z udeleženci si oglejte film o prednostih. Miti o RPL (minuta 6:32–9:03) so razkriti.</p> <p>Medtem ko udeleženci gledajo, jih prosite, naj si zapisujejo, kaj so slišali od različnih deležnikov o tem, zakaj RPL deluje in kaj se je spremenilo.</p> <p>Z njimi se pogovorite o tem, ali so se pripombe nanašale na rezultate ali na izid/vpliv.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4</p>
Cilj:	Kako veš, ali system deluje?
Kompetence:	Sistem prepoznavanja spremljanja in vrednotenja veščin, zakaj RPL deluje in kaj se je spremenilo
Trajanje:	30 minut

ZAKLJUČKI & REFERENCE

- ILO, Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf



MODUL 3 OCENJEVANJE (KVIZ)

Vprašanja

11. Ključne komponente za ocenjevanje RPL so...
 - a. Dokazi, kompetentni ocenjevalci, dostopne storitve, dejanske sposobnosti
 - b. Videti, pripovedovati, poslušati
 - c. Dokazi, delavnice, certifikati
 - d. Portfelj in izkušnje
12. Ocene RPL morajo biti:
 - a. Realne, enostavne, resnične
 - b. Transparentne, veljavne, zanesljive
 - c. Dostopne, realne in subjektivne
 - d. Subjektivne in zahtevne
13. Zakaj je treba orodja za ocenjevanje včasih spremeniti?
 - a. Za ohranjanje raznolikih objektivnih metod
 - b. Da preverimo njihovo učinkovitost
 - c. Ker morajo biti orodja za ocenjevanje primerna za predvideno uporabo



d. Da izberemo najlažja orodja

14. CV/povzetek, industrijske nagrade in časovnice so dokazi, ki so...

a. Neposreden dokaz

b. Posreden dokaz

c. Zgodovinski dokaz

d. Nič od zgornjega

15. Upoštevamo lahko primere zgodovinskih dokazov RPL, kot so...

a. Certifikati ali kvalifikacije

b. Demonstracija veščine

c. Opazovanje na delovnem mestu

d. Fotografije

16. Zakaj je združevanje strategij RPL koristno pri ocenjevanju?

a. Ker se lahko dopolnjujejo in nadgrajujejo

b. Ker lahko testiramo njihovo učinkovitost

c. Ker na ta način lahko ujamemo udeleženca

d. Ker lahko vsak ocenjevalec izbere najlažjo metodo

17. V procesu RPL je prva ključna faza:

a. Svetovanje in podpora

b. Ozaveščanje in informiranje

c. Certificiranje



d. Evalvacija

18. Kaj se zgodi med drugim korakom RPL, to je svetovanje in podpora?

- a. Ocenjevalec pregleda predložena dokazila/portfelj
- b. Potencialni kandidati se ozavešijo o RPL kot priložnosti
- c. Na voljo je svetovanje, ki potencialnim kandidatom nudi podrobnejše informacije o procesu/postopku RPL
- d. Na voljo so splošne informacije o sistemu RPL

19. Postopek sledenja in poročanja o (določenih) informacijah v zvezi z intervencijo na reden in rutinski način je...

- a. Spremljanje (monitoring)
- b. Predlaganje
- c. Gradnja
- d. Preverjanje

20. Da bi izmerili vpliv RPL na različnih ravneh, preučujemo učinek, ki ga je imel na:

- a. Individualni ravni (produktivnost, samozavest, zaposlitveni status)
- b. Delodajalce (produktivnost zaposlenih, motivacija, spremembe deleža težje zasedljivih delovnih mest)
- c. Ponudnike izobraževanja in usposabljanja (razviti novi tečaji, profili in število zaposlenih)
- d. Prioritete vlade (rast mobilnosti delovne sile, rast BDP)
- e. Vse zgoraj navedeno



MODUL 4: IZVEDBENE STRATEGIJE ZA VEČJO MOTIVIRANOST IN ANGAŽIRANOST V KONTEKSTU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

UVOD

Eden od ciljev, ki jih je treba doseči z izvajanjem Orodja za izobraževanje odraslih, je zagotoviti ustrezno znanje in orodja izobraževalcem odraslih in kariernim svetovalcem, kako lahko aktivno pomagajo brezposelnim odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da izboljšajo svoje možnosti za zaposlitev. Ta cilj je zagotovo mogoče doseči s priznavanjem njihovih osnovnih veščin, ki so jih predhodno pridobili s priložnostnim ali neformalnim učenjem, razumevanjem njihovih poklicnih želja in predlaganjem niza alternativ vseživljenjskega učenja za izboljšanje njihovega poklicnega in osebnega potenciala. Da bi dosegli ta cilj, je izjemno pomembno, da so svetovalci in izobraževalci sposobni izvajati strategije za povečanje motivacije in angažiranosti odraslih v kontekstu vseživljenjskega učenja.

Kot je znano, ima človekova čustvena vpletenost in motiviranost ključno vlogo pri večji učinkovitosti pri uresničevanju osebnih namenov. Kot je opisano v Orodju Pathways, je vloga izobraževalcev odraslih in svetovalcev, da si prizadevajo za doseganje pozitivnih sprememb tako, da ne le prenašajo znanje, ampak tudi spodbujajo učence, da sami iščejo znanje in ostanejo za to motivirani.

Povečana motivacija bi lahko imela vlogo pri spreminjanju odnosa odraslih učencev in jim pomagala najti notranjo motivacijo za nadaljnje učenje. Pomembno je zagotoviti, da se odrasli učenci zavedajo vrednosti učenja in vpliva, ki ga lahko ima na njihova življenja.

Ta modul obravnava vprašanje, kaj je mogoče storiti za motivacijo odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da vztrajajo pri svojih prizadevanjih za učenje, in se osredotoča na to, kako izvajati strategije za večjo motivacijo in angažiranje v kontekstu



vseživljenjskega učenja, ki se lahko uporabijo za vključitev odraslih učencev, da se jim omogoči, da se še naprej učijo, da dosežejo poklicni in osebni razvoj.

NAMEN & UČNI CILJI

- Učiti učitelje/izobraževalce v izobraževanju odraslih in karierne svetovalce o vlogi motivacije pri učenju odraslih, pa tudi o veščinah in orodjih za njeno povečanje.
- Razumeti pomen vseživljenjskega učenja, ki vsakemu posamezniku omogoča, da se učinkovito odzove na nove potrebe, spremembe in izzive, ki se bodo pojavili v njegovem osebnem in delovnem življenju.
- Izvajati strategije za večjo motivacijo in angažiranost v kontekstu vseživljenjskega učenja
- Razviti sposobnost pomoči udeležencem pri postavljanju realnih ciljev in razmišljanju o njihovih prednostih in slabostih.
- Razviti sposobnost spodbujanja pozitivnih sprememb vedenja pri odraslih učencih, da bi dosegli svoje cilje.
- Obvladati tehnike motiviranja in vključevanja v vseživljenjsko učenje za osebni in poklicni razvoj.

STRATEGIJE ZA MOTIVACIJO & ANGAŽIRANJE

Motivacija je skupek razlogov, ki posameznika spodbujajo, da izvede določeno dejanje tako, da potiska vedenje k danemu cilju. Motivacija je »čustvo«, ki sproži, vodi in vzdržuje naše vedenje ter pojasnjuje, »zakaj ljudje počnejo to, kar počnejo« (Langley, 2018).

Obstajajo primarne motivacije, ki opravljajo funkcijo zadovoljevanja primarnih potreb (lakota, žeja, spanje itd.) in sekundarne motivacije, ki so pridobljene ali naučene iz konteksta in okolja življenja.



Motivacijski impulz se pojavi vsakič, ko posameznik začuti potrebo, kar je stanje nezadovoljstva, ki ljudi potiska, da pridejo do sredstev, ki so uporabna za zadovoljitev potrebe. Ta potreba predstavlja zaznavanje neravnovesja med trenutno situacijo in želeno situacijo.

Motivacija je lahko tudi zunanja ali notranja.

Zunanjo motivacijo poganjajo zunanji razlogi: vedenje je generirano z nagrado ali priznanjem. Akcija je izvedena, ker z doseganjem zastavljenega cilja prejmete priznanje ali nagrado, ki nekako poplača in motivira trud (primer: delo za plačo ali tekmovanje za zmago na dirki).

Notranjo motivacijo poganjajo razlogi, ki izhajajo iz osebe same in iz lastne izkušnje ali volje: vedenje ima samo po sebi vrednost in oseba ne deluje, da bi dobila nekaj od zunaj, ampak da bi se obogatila, sledi notranjemu cilju rasti, izboljšanja, učenja itd. (de Beni, Moè, 2000).

Kar zadeva motivacijo za učenje, gre za pomanjkanje motivacije, ko je človek osredotočen le na zunanje dejavnike, saj manjkajo tako užitek in zadovoljstvo ob samem sodelovanju, kot tudi notranji občutki, volja in motivacija. Pomanjkanje motivacije se pojavi, ko ni zanimanja za opravljeno nalogo, v kontekstu, v družbenem okolju ali pa se cilj dojema kot neuravnotežen, pretežak ali prelahek.

Da bi motivirali osebo za učenje, mora ta oseba zaznati nadzor nad tem, kar počne, in mora biti aktivno vključena.

Motivacija v kontekstu vseživljenjskega učenja

Pomanjkanje zaupanja in motivacije je eden od glavnih razlogov za neuspešnost ljudi pri izobraževanju, zato sta izkazovanje podpore in motiviranje učencev pomembna vidika učnega procesa. O skromni vztrajnosti odraslih udeležencev se pogosto govori le v psihološkem smislu, na primer »niso motivirani ali samoregulirani«, toda učenčevo okolje (interakcije, izkušnje, načini učenja) prav tako vpliva na motivacijo, angažiranost in doseganje ciljev (National Research Council, 2012).

Storitve kariernega usmerjanja, svetovanja in usposabljanja/izobraževanja za odrasle, ki potrebujejo izpopolnjevanje, se odločno premikajo v smer vseživljenjske podpore procesa.



Izraz vseživljenjsko učenje ali kontinuirano/permanentno učenje se nanaša na vrsto izobraževanja, ki traja vse življenje in ne le skozi šolska leta. Zlasti pri odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje in imajo bodisi nizko stopnjo izobrazbe, na primer brez dokončane srednje šole, bodisi ljudje z nizkimi rezultati, obstaja velika potreba po tem, da si nenehno želijo vključiti se v vseživljenjsko učenje in ostati motivirani in dosledni v svojih prizadevanjih (Orodje za izobraževanje odraslih, projekt Pathways, 2021).

Glede na to, da živimo v digitalni dobi, kjer se relevantna znanja in veščine, po katerih je veliko povpraševanje, nenehno spreminjajo, se trg dela in znanja, ki jih potrebujejo posamezniki, da bi uspeli in izstopali iz konkurence, nenehno spreminjajo.

Nenehno učenje ima torej cilj razširiti že obstoječe veščine in znanje, da bi spodbudili osebno in poklicno rast.

Vseživljenjsko učenje ima številne prednosti, na primer:

poklicna rast: nenehno učenje omogoča večanje znanja in večanje konkurenčne prednosti ter ustvarjanje možnosti za napredovanje na delovnem mestu ali zvišanje plače. Poleg tega pridobitev novih licenc, certifikatov ali priznavanje predhodno pridobljenih znanj spodbuja željo po učenju, saj je priznanje lahko mamljivo za tiste, ki želijo poklicno rasti.

kognitivne prednosti: nenehno učenje izboljšuje um in pomaga videti in ceniti nove priložnosti.

družabnost: nenehno učenje je koristno za razvoj socialnih veščin, saj spodbuja deljenje in ponuja veliko priložnosti za druženje in širjenje znanja (Arisci, 2020).

Vseživljenjsko učenje ljudem omogoča, da se učinkovito odzivajo na nove potrebe, spremembe in izzive, ki se pojavljajo med razvojem osebnega in poklicnega življenja. Da bi torej odrasel človek zaznal koristnost naučenega in našel ustrezno energijo za nadaljnje učenje, je treba zagotoviti:

- motivacijo za učenje
- usposabljanje, prilagojeno potrebam osebe
- prilagodljiva učna orodja



Motivacija za učenje

Ko se odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, zavedajo namena svojega študija in uporabnosti kvalifikacije, izdane na koncu, je njihova motivacija za sodelovanje in možnost za uspeh večja. Zato je na področju izobraževanja odraslih pomembno izvajati ukrepe motivacije in ozaveščanja, kot so »ozaveščanje o prednostih izpopolnjevanja, omogočanje informacij o obstoječih smernicah, podpornih ukrepih, priložnostih za izpopolnjevanje in odgovornih organih ter zagotavljanje spodbud tistim najmanj motiviranim, da bi jih izkoristili« (Official Journal of the European Union, 2016).

Izobraževanje odraslih je treba obravnavati kot proces aktivnega raziskovanja, ne pa kot pasivno sprejemanje vsebine, zato je treba uporabljati metode poučevanja, ki učeče se aktivno vključujejo. V tem procesu je motivacija zelo pomemben dejavnik, saj so v odrasli dobi notranje motivacije in volja (npr. želja po večjem zadovoljstvu pri delu, samozavesti, kakovosti življenja, priznanju in zaupanju s strani drugih itd.) na splošno močnejši od zunanjih pritiskov (na primer boljše delo, napredovanje, višja plača).

Usposabljanje, prilagojeno potrebam osebe

Učinkovita strategija za poti izpopolnjevanja znanja temelji na konceptu prilagodljivih priložnosti in učnih poti, prilagojenih individualnim potrebam učencev.

Odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, lahko napredujejo v smeri posameznikovega opolnomočenja tako, da se podajo na pot izpopolnjevanja, ki je prilagojena njihovim posebnim potrebam in temelji na vseživljenjskem učenju (CEDEFOP, 2020).

Prilagojeno usposabljanje obravnava raznoliko populacijo odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje, pri čemer upošteva njihovo predhodno znanje in odstrani ovire, ki olajšajo sodelovanje. Poleg tega, da mora ustrezati potrebam posameznikov, mora biti visokokakovostno, izvajati pa ga morajo dobro usposobljeni in popolnoma kvalificirani strokovnjaki.

Prilagodljiva učna orodja

Izobraževanje odraslih mora zagotoviti razlike v slogu, času in vrsti učenja, da bi zagotovili prožen pristop, ki se lahko prilagodi lastnim željam, motivacijam in ciljem: prožen model učenja za odrasle jim omogoča, da izbirajo in kontekstualizirajo svoje učenje na primernejši način.



Zato je uspeh pri uporabi določenega učnega orodja zagotovljen z znanjem, kako izbrati in uporabiti učne metodologije, ki so najbolj skladne z učnimi cilji - ki jih je zato treba vnaprej analizirati in opredeliti. Uporaba orodja zagotovo vodi do usposabljanja, ki je namenjeno človeku v celoti, ob upoštevanju njegove lastne zgodovine, izkušenj, idej, potreb in prepričanj, interesov in motivacije.

Strategije za povečanje motivacije za učenje pri odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje

Ko si odrasli učenci prizadevajo za uspeh, je večja verjetnost, da si bodo prizadevali in so bolj motivirani za dobro delovanje. Samoučinkovitost je močan napovednik številnih rezultatov in je povezana z uspehom pri izboljšanju lastnih sposobnosti ali doseganju cilja. Na primer, če je subjekt močno usmerjen v samoučinkovitost in je prepričan, da bo izboljšal svoje veščine na določenem področju, je bolj verjetno, da bo uspešnost zelo pozitivna, medtem ko če je subjekt zaskrbljen glede tega, kaj se bo naučil, bo rezultat verjetno slabši.

Samoučinkovitost ni primerljiva s samopodobo. Namesto tega se nanaša na prepričanja subjektov o njihovih sposobnostih na določenem področju ali o njihovi zmožnosti dokončanja določene naloge: možno je imeti visoko samopodobo na splošno, medtem ko imamo nizko samoučinkovitost na določenem področju.

Izobraževalec, tutor, zaposlitveni svetovalac lahko pomaga povečati samoučinkovitost in posledično motivacijo ob upoštevanju naslednjih točk (National Research Council, 2012):

- Pomaga učencem pri določanju ustreznih in dragocenih učnih ciljev: odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, morajo jasno razumeti svoje osebne namene in cilje, tako na poklicni kot osebni ravni, da lahko definirajo svojo osebno pot. Pomembno je razlikovati med »ciljem«, ki se nanaša na nekaj abstraktnega ali povezanega z dolgoročnim rezultatom, in »ciljem«, ki se nanaša na nekaj bolj merljivega in povezanega s kratkoročnim obdobjem. Za zastavljanje ciljev je pomembno poznati osebo, kakšni so njeni interesi in strasti. Nato je treba zagotoviti, da ti cilji pripadajo učencu in da se ne zgledujejo po učiteljevih. Zastavljeni cilj mora biti SMART: Specifičen (ne preširok in ne preveč nejasen, ampak specifičen in natančen), Merljiv (mora biti sposoben kvantificirati podatke ali pokazati, kje smo glede na cilj, ki ga želimo doseči), Dosegljiv (upoštevajte



omejitve), Realističen (dostopen in relevanten), Časovno omejen (opredeljen skozi čas).

- Zagotovi povratne informacije za doseganje ustreznih atribucij za uspeh in neuspeh: prejemanje povratnih informacij je izredno pomembno, saj lahko precenjevanje ali podcenjevanje posameznikovih sposobnosti povzroči vedenje, ki preprečuje pridobivanje novih veščin. Povratne informacije morajo biti jasne, konkretne in realistične, osredotočene na kompetence in izkušnje. Povratne informacije morajo ustrezati stopnji napredka osebe in razviti razlage za uspehe in neuspehe. Ljudje, ki doživljajo neuspeh ali težave, bodo bolj verjetno vztrajali, če bodo težave pripisali nečemu zunanjemu ali nenadzorovanemu, medtem ko bo oseba, ki bo doživela uspeh, bolj verjetno vztrajala, če bo napredek pripisala nečemu notranjemu in nadzorovanemu.

Številni odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, so verjetno imeli leta težav z osnovnimi veščinami in nekateri od njih morda domnevajo, da so njihove sposobnosti omejene. Izobraževalci lahko pomagajo odraslim premagati demotivirajoče učinke preteklih izkušenj tako, da poskušajo oblikovati attribute, ki jih lahko naredijo: prepoznati in popraviti morajo negativne attribute z zagotavljanjem povratnih informacij, ki poudarjajo učne procese, kot je pomen uporabe strategij, spremljanje posameznikovega razumevanja in angažiranje v vztrajnem prizadevanju.

- Pomaga učencem razviti občutek nadzora in avtonomije: ko imajo odrasli učenci nekaj nadzora nad lastnim učenjem, je večja verjetnost, da se bodo soočili z izzivi in vztrajali pri težkih nalogah. Količina avtonomije, ki si jo vsaka oseba želi, pa je odvisna od tega, kako kompetentno in samoučinkovito se počuti. Če je naloga nova ali zahtevna, lahko posameznik potrebuje malo avtonomije. Če ljudem damo možnost izbire aktivnosti in kako jih bodo izvajali, se lahko motivacija poveča. Dovoljene izbire so lahko precej omejene in še vedno pomembno vplivajo na motivacijo. Izobraževalci lahko na primer spodbujajo odrasle učence, da izberejo, ali želijo nalogo delati individualno ali v majhnih skupinah ali pa izberejo vrstni red aktivnosti med uro. Izgradnja občutka avtonomije in nadzora ne pomeni prepustiti odraslim, da se učijo sami, vedno je treba zagotoviti povratne informacije, oblikovati strategije in spremljati napredek.



- Pomaga učencem pri spremljanju njihovega napredka: odrasli, vključeni v izpopolnjevanje, ki se naučijo nadzorovati svoj učni napredek in motivacije, bodo bolj verjetno uspešni. Vendar nekateri od njih morda potrebujejo pomoč, da prepoznajo in cenijo svoj napredek, da se počutijo motivirani in vztrajajo. Iz tega razloga lahko načini, na katere so predstavljene povratne informacije o napredovanju, pomembno vplivajo na motivacijo. Na primer, ko se odrasli učenec nagiba k primerjanju svojih rezultatov z rezultati drugih, lahko postane demotiviran in zmanjša svojo učinkovitost. Možno je preprečiti demotiviranje odraslih učencev z zasebnim pošiljanjem povratnih informacij in ocen ter spodbuditi učence, da se osredotočijo na trud in izboljšave. Motivacija se poveča, če odrasli menijo, da se lahko izboljšajo, tudi če v določenem času rezultati niso bili optimalni.
- Spodbuja socialne odnose in interakcije, ki vplivajo na učenje: za učence je pomembno, da čutijo pripadnost skupnosti učencev in skrb svojih izobraževalcev/svetovalcev, da se počutijo motivirani in angažirani. »Majhne intervencije v razredu lahko veliko spremenijo pri spodbujanju pozitivnih odnosov v šoli. Izobraževalci lahko organizirajo jutranje sestanke in spodbujajo učence k delu v skupinah, da bi spodbudili okolja, v katerih se učenci počutijo varne in podprte« (Orodje za odrasle učence, projekt Pathways 2021)
- Daje prednost udeležbi: pomembno je vzpostaviti pozitivno okolje, zgraditi vzdušje skupne rabe in izmenjave, se sklicevati na izkušnje udeležencev, zagotoviti, da delujejo prostovoljno in se svobodno izražajo brez strahu pred obsojanjem. Odrasli se morajo v skupini počutiti varne in biti aktivno vključeni v učni proces (EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti, 2019).
- Poskusi za odkrivanje novih pristopov, ki motivirajo vključitev v učenje odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje: dober izobraževalec mora biti tudi proaktiven pri iskanju novih pristopov glede na predmet. Pomembno je razumeti, da na motivacijo medsebojno vpliva več vplivov (osebni, domači, institucionalni...).
- Upošteva učno usmerjenost: dobro je upoštevati bogastvo izkušenj in strokovnega znanja vsakega odraslega in ga ceniti kot izhodišče za učni proces ali kot vir, ki ga je treba uporabiti. Odrasli učenci so motivirani za vlaganje energije do te mere, za katero verjamejo, da jim bo to pomagalo pri opravljanju nalog ali obvladovanju težav, s katerimi se srečujejo v resničnih življenjskih



situacijah. Novih znanj, spretnosti, sposobnosti, vrednot, odnosov se učijo veliko učinkoviteje, če jih lahko uporabijo v resničnih situacijah.

- Razvija načine potrjevanja motivacije udeležencev in preizkuša njihovo vztrajnost: motivacijska naravnost je sestavljena iz številnih dejavnikov, vključno s kognitivnimi procesi, kot so zaznavanje, pozornost, pričakovanja in prepričanja. Zato je treba posegati po različnih metodologijah vrednotenja, od vprašalnikov, kognitivnih testov do intervjujev. Ne gre pa za uporabo na tak način edinstvene ene strategije, ampak je bolj plodna integracija več metod. Posamezni testi, vprašalniki, intervjuji ali metode opazovanja so lahko nepopolni, vendar integrirani omogočajo pridobitev ustrežnejše ocene (Costabile A. 2011).

Strategije za angažiranje odraslih učencev in njihovo motiviranje za vseživljenjsko učenje

Da bi odrasli učenci ostali vključeni in motivirani za nadaljevanje svoje učne poti, zlasti če so odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, je treba uporabljati tehnike aktivnega učenja. Obstaja širok razpon učinkovitih strategij, ki jih je mogoče uporabiti, in glede na cilj je lahko zelo učinkovita uporaba tehnik, ki omogočajo vključitev življenjskih izkušenj odraslih učencev kot del učnega procesa.

Nekaj primerov (Goddu K., 2012):

- Samousmerjeno učenje: Samousmerjanje je tehnika prenosa nadzora nad učenjem na odraslega študenta, da se podeli neodvisnost, sposobnost izbire, sposobnost artikuliranja osebnih vrednot in prepričanj. Ko se učenčevo znanje o veščinah in virih povečuje, ta preneha biti pasivni sprejemnik informacij in prevzema odgovornost za učenje in rezultate, inštruktor pa postane moderator učenja. Ta učni pristop omogoča odraslemu učencu, da je samousmerjen in motiviran.
- Situativno ali izkustveno učenje: več izobraževalcev uporablja metodo predavanj za pristop k odraslim učencem. Na žalost ta format metode, v kateri prevladujejo učitelji, ne dovoljuje odraslemu učencu, da bi v lekcijo vključil življenjske izkušnje. Situativno ali izkustveno učenje zagotavlja kontekst, ki odraža, kako bo znanje uporabljeno v resničnem življenju. Na primer, uporaba aktivnosti, ki temeljijo na igranju vlog ali igri ali simuliranih scenarijih, lahko odraslemu



učencu pomaga pri praktični uporabi znanja in njegovi ustrezni uporabi za rešitev kritične situacije.

- Pripovedovalno učenje: pripoved in pripovedovanje sta v osnovi človeški način podajanja pomena; poudarja vlogo pripovedovanja pri individualnem učenju in pomaga razumeti, kako se ljudje obnašajo v svetu. Ta pristop pomaga odraslemu učencu razmišljati o lastnih življenjskih izkušnjah. Zgodbe v obliki primerov so dobra privlačna tehnika za učenje veščin reševanja problemov. Na pripovedi vplivajo družbeni konteksti, kot so rasa, spol in socialno-ekonomski status, tako da ko odrasli razmišljajo o svoji življenjski zgodbi, ti konteksti oblikujejo zgodbo, jim dajejo okvire in vplivajo na učenje, pogosto z ustvarjanjem novih interpretacij preteklosti.

Nekaj primerov praktične uporabe (Dunnick Karge et al, 2011):

- Strategija Povej-Pomagaj-Preveri: ta strategija ponuja odraslim učencem priložnost, da pregledajo in potrdijo svoje razumevanje kritičnih informacij. Izobraževalec študente oštevilči z 1 in 2, nato pa prvemu udeležencu postavi vprašanje. Ko prvi odgovori na vprašanje, drugi pomaga pri odgovoru z dodajanjem ali spreminjanjem informacij. Interaktivna narava te aktivnosti pomaga odraslim učencem ohraniti zanimanje in motivacijo za obravnavane teme, poleg tega pa je odlična priložnost za oceno znanja udeležencev o dani temi.
- Strategija Razmisli-Združi-Deli: je sodelovalna učna strategija, kjer učenci sodelujejo pri reševanju težave ali odgovoru na vprašanje o dodeljeni nalogi. Ta strategija od učencev zahteva individualno razmišljanje o temi in izmenjavo idej z njihovimi vrstniki. Izobraževalec zastavi vprašanje in učenci se po lastnem razmišljanju združijo z drugim udeležencem in razpravljajo o njihovih odgovorih. Rezultat nato delijo z ostalo skupino. Osebna interakcija motivira učence in pritegne celotno skupino.
- Strategija reševanja problemov: je strategija, ki odraslim omogoča reševanje kompleksnih in zahtevnih problemov in scenarijev. Ta strategija od inštruktorja zahteva, da spodbuja, namesto da usmerja, in pusti učencem, da prevzamejo vodstvo pri razvijanju rešitev za probleme iz resničnega sveta, in jih spodbuja, da prevzamejo odgovornost za lastno učenje. Učenci dobijo situacijo ali problem iz resničnega življenja in nekaj smernic. Učenci se skupaj odločijo, katere



dodatne informacije potrebujejo, da v celoti razumejo problem in začnejo iskati rešitev. Na koncu oblikujejo rešitev in predstavijo rezultate.

Uspešna metoda: motivacijski intervju

Motivacijski intervju je orodje, ki sta ga razvila William Miller in Stephen Rollnick v kontekstu socialnih storitev in odnosov za pomoč. Ker raziskuje psihološke vidike, povezane z motivacijo kandidata, je zelo vsestransko orodje, ki se uporablja na različnih področjih, vključno s področjem podpore in svetovanja odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje. Pomemben je v vsaki situaciji, ko poskuša oseba narediti pomembno spremembo v svojem življenju, ker se sooča z izzivi in ambivalentnostjo, ki obdaja proces spreminjanja. S korakom k nadaljevanju izobraževanja in karierni poti so odrasli učeči se na robu pomembne osebne spremembe.

Ta metoda je sodelovalen, ciljno usmerjen komunikacijski slog, s posebnim poudarkom na jeziku sprememb, ni samo svetovanje, osredotočeno na stranko (Miller in Rollnick, 2009).

Ključni koncepti motivacijskega intervjuja (OARS):

- Odrpta vprašanja: omogočite učencu, da govori več, kot je pri zaprtih vprašanjih, ki zahtevajo enozložne ali jedrnate odgovore, kot sta »da« ali »ne«
- Afirmacije: omogočajo učitelju, da poudari pozitivne lastnosti osebe, vire in veščine ter poudari njene prednosti. To pomeni podporo osebi z izjavami hvaležnosti, kot so "hvala, da ste prispeli pravočasno" ali "to je dobra ideja" ali "ste zelo pronicljiva oseba"
- Reflektivno poslušanje: vključuje poslušanje tega, kar oseba pove, in njen pomen. Empatično in reflektivno poslušanje je ključnega pomena za ustvarjanje uspešnega odnosa, ki je osnova motivacijskega intervjuja. Ob ponavljanju tega, kar je oseba povedala v obliki izjave in ne v obliki vprašanja, jo svetovalec/izobraževalec spodbuja k nadaljevanju pogovora.
- Povzetek refleksij: povzete refleksije okrepijo že povedano in dokazujejo, da je svetovalec pozorno poslušal in zdaj pripravlja učenca na naslednji korak.

Cilj motivacijskega intervjuja ni spodbuditi ljudi, da sprejmejo samega sebe in ostanejo v trenutni situaciji, temveč je usmerjen v razrešitev ambivalence z motivacijo ljudi za pozitivno spremembo v vedenju. Najpomembnejši cilj je prepoznati in poudariti govor o



spremembi, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti jeziku: govor o spremembi predstavlja priložnost, da osebo spodbudimo k podrobnejši obdelavi in okrepimo raven motivacije in predanosti. Ob tem je dobro biti pozoren na ambivalenco, ki se pojavlja kot govor o ohranjanju, ki upočasnjuje motivacijo in vztrajnost.

Nekaj primerov govora o spremembi:

- Izjava o želji: z izboljšanjem svojih veščin bi se počutil veliko bolje.
- Izjava o sposobnostih: Mislím, da bi z nekaj pomoči morda lahko opravil tečaj.
- Izjava o razlogu: Pridobiti moram kvalifikacijo, ker je pomembno, da najdem boljšo službo.
- Izjava o potrebi: Nekaj se mora spremeniti, sicer se moje delovne razmere ne bodo izboljšale.

Nekaj primerov, kako govor o ohranjanju ovira govor o spremembi:

- Rad bi se naučil (govor o spremembi), vendar ni tako preprosto (govor o ohranjanju)
- Mogoče bi se lahko vpisal na ta tečaj (govor o spremembi), vendar nimam veliko časa (govor o ohranjanju)
- Ne morem doseči tega cilja (govor o ohranjanju), čeprav si želim (govor o spremembi)

Da bi priklicali afirmacije, usmerjene v spremembe, je potrebno postavljati evokativna vprašanja (Evangelista, 2014):

- Kaj mislite, da bi vam uspelo doseči?
- Kaj upate, da bo mogoče doseči s pridobitvijo boljše kvalifikacije?
- Kako pomembno je za vas izboljšati vaše veščine?
- Zakaj bi se radi udeležili tečaja usposabljanja?



Uporabna orodja: Delovni list za odločitveno bilanco

Med motivacijskim intervjujem je lahko koristno uporabiti delovni list odločitvene bilance, da na enem mestu navedete koristi in stroške spreminjanja ali nadaljevanja trenutnega vedenja. Tukaj je možno najti predlogo.

Za primer razmislimo o odločitvi odraslega učenca, da nadaljuje s študijem, da bi izboljšal svoje osnovne veščine. Pomembno je, da ga spodbudite k razmišljanju o tem, kaj so prednosti spremembe (povečanje osnovnih veščin), slabosti spremembe (manj prostega časa), prednosti trenutne situacije (bolj sproščen) in slabosti trenutne situacija (ne more imeti boljšega dela).

To orodje lahko pomaga osebi, da je bolj motivirana, da vztraja pri doseganju cilja. Osebi pomaga vizualizirati, kje je in kje želi biti, ter izvabi pogovor o spremembi. Učinkovito je pri poučevanju posameznih kandidatov, vendar je tudi odlična vaja za skupino, saj lahko celotno skupino vključi v pogovor o spremembah in motivaciji.

Uporabna orodja: Matrica SWOT analize

Je orodje, ki se uporablja predvsem v podjetništvu in lahko tako učiteljem kot učencem pomaga analizirati vire, ki jih imajo, in razmisliti o tem, kako doseči cilje.

Je orodje, ki ga je mogoče učinkovito uporabiti na osebni ravni, da pomaga pri procesu samozavedanja in omogoča analizo ciljev ter prepoznavanje najboljših strategij za njihovo doseganje in uresničevanje. Razmislite o spodnji tabeli:

S: moje prednosti	W: moje slabosti
(notranji dejavniki)	(notranji dejavniki)
O: moje priložnosti	T: moje nevarnosti
(zunanji dejavniki)	(zunanji dejavniki)

Izpolnjevanje tabele je lahko koristno za boljšo vizualizacijo celotne situacije. Pomembno je zapisati, katere so prednosti za doseg cilja, s čimer se osredotočimo na svoje vire in poskušamo premagati težave. V pomoč so lahko naslednja vprašanja:



- Kaj drugi ljudje cenijo pri meni?
- Katere stvari počnem najbolje?
- Kakšne vire imam?
- Katere vidike lahko spremenim?
- Katere slabosti opazijo drugi?
- Kakšne priložnosti imam?
- Kdo mi lahko pomaga?
- Kaj potrebujem?
- Kakšne so težave?

Za odgovor na ta vprašanja je bistveno, da si oseba vzame čas za razmislek in refleksijo. Rezultat te analize je povezan z osebo v tistem trenutku, zato jo je bolje uporabiti predvsem za opredelitev ciljev in strategij na kratek ali srednji rok.

[Tukaj](#) lahko najdete nekaj predlog za shemo SWOT analize.

ZAKLJUČKI & REFERENCE

Zaključki

Motivacija v procesu vseživljenjskega učenja je nekaj, kar od znotraj aktivira, usmerja in podpira odrasle učeče se pri zavestnem pridobivanju znanj, veščin in odnosov.

Za spodbujanje in ohranjanje motivacije odraslih učencev je mogoče prilagoditi usposabljanje potrebam posameznika z uporabo prilagodljivih učnih orodij, uporabo primerov iz resničnega življenja za spodbujanje radovednosti, posvečanjem pozornosti odnosom, pomočjo pri definiranju ciljev, pričakovanj in atribucij, dajanjem ustreznih povratnih informacij o kakovosti in kvantiteti doseženih rezultatov, upoštevanjem percepcije lastne usposobljenosti, dajanjem prostora za samoodločanje učenca, spremljanjem napredka in spodbujanjem sodelovanja.



Odrasli z nizkim znanjem in spretnostmi potrebujejo podporo pri prepoznavanju njihovih potreb po usposabljanju, pri razumevanju, katera vrsta usposabljanja je zanje najprimernejša, in pri tem, kako odpraviti morebitne ovire za sodelovanje. Da bi bili odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, vključeni in motivirani za nadaljevanje njihove učne poti, je zato potrebna uporaba tehnik aktivnega učenja, ki omogočajo vključitev življenjskih izkušenj odraslih učencev kot del učnega procesa.

Reference

- Arisci P. (2020), *Lifelong learning. Un approccio alla formazione costante che parte da noi stessi*, Mindwork Retrieved from <https://blog.mindwork.it/lifelong-learning/>
- CEDEFOP (2020), *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults*. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf
- Costabile A. (2011), *Motivazione: aspetti valutativi e interventi migliorativi*, Retrieved from http://www.pestalozzi.cc/ic/wp-content/uploads/2015/03/09_Motivazione.pdf
- Dunnick Karge, B. et al (2011), *Effective Strategies For Engaging Adult Learners*, Retrieved from <https://clutejournals.com/index.php/TLC/article/view/6621/6697>
- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), *“Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti” Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo*. Retrieved from https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf
- Evangelista, L. (2014), *Il colloquio motivazionale: una tecnica per promuovere il cambiamento personale*. Orientamento.it, Retrieved from <https://www.orientamento.it/colloquio-motivazionale-e-cambiamento-personale/>



- Goddu K., (2012) *Meeting the Challenge: Teaching Strategies for Adult Learners*. Retrieved from <https://pdfslide.net/documents/meeting-the-challenge-teaching-strategies-for-adult-learners.html>
- Langley, T., (2018) *Purpose: What Drives All the Things We Do?*, Psychology Today. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beyond-heroes-and-villains/201804/purpose-what-drives-all-the-things-we-do#:~:text=Depending%20on%20who%27s%20defining%20it%2C%20motivation%20may%20refer,but%20the%20word%20itself%20explains%20none%20of%20that>
- Miller and Rollnick (2009), *Ten Things that Motivational Interviewing Is Not*. Retrieved from https://core.ac.uk/reader/8819110?utm_source=linkout
- National Research Council. (2012). *Improving Adult Literacy Instruction: Options for Practice and Research*. Retrieved from <https://www.nap.edu/read/13242/chapter/1#ii>
- OECD (2019), *Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning*. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training_59d4fbb1-en
- Official Journal of the European Union (2016), *Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001
- Rossana de Beni, Angelica Moè (2000), *Motivazione e apprendimento*, Bologna, Il Mulino.



MODUL 4: UČNI NAČRT

Modul: 4

Trajanje: 2,5 ure

Tema: Izvedbene strategije za večjo motiviranost in angažiranost v kontekstu vseživljenjskega učenja

Število aktivnosti: 3 (+ 1 opcijka)



FOKUS & CILJI LEKCIJE

Struktura / Aktivnost:

FAZA 1

Teorija (15 minut): predstavitev izobraževalca; predstavitev ciljev modula; predstavitev udeležencev

Praksa (20 minut): Aktivnost 1 - "Citati motivacije"

FAZA 2

Teorija (15 minut): kaj je motivacija; motivacija v kontekstu vseživljenjskega učenja; motivacija za učenje; usposabljanje, prilagojeno potrebam posameznika; prilagodljiva učna orodja

Praksa (15 minut): Aktivnost 2 - "Denar denar"

FAZA 3

Teorija (15 minut): Strategije za povečanje motivacije odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje, za učenje in strategije za angažiranje in motiviranje odraslih učencev za vseživljenjsko učenje

Praksa (30 minut): Aktivnost 3 - "Potovanje skozi čas za učenje" in/ali Aktivnost 4 "Moje najboljše - moje najslabše"

FAZA 4

Teorija (15 minut): Uspešne metode in orodja: motivacijski intervju; delovni list odločitvene bilance; SWOT analiza

Praksa (opcijsko): s pomočjo predlog v prilogi je mogoče preizkusiti predložena orodja. To je zelo koristno za spoznavanje orodij, ki naj se uporabljajo s strani odraslih učencev.

FAZA 5

Teorija (15 minut): Zaključek o modulu in možna razprava

Praksa (10 minut): Zaključni kviz



Cilji lekcije

FAZA 1

Teorija: uvod v modul, introduction to the module, seznanitev s skupino

Praksa: razmislek o osebni motivaciji

FAZA 2

Teorija: Razumeti pomen vseživljenjskega učenja, ki vsakemu posamezniku omogoča, da se učinkovito odzove na nove potrebe, spremembe in izzive, ki se bodo pojavili v njegovem zasebnem in delovnem življenju.

Praksa: Vedeti, da je motivacija za delovanje notranja, včasih pa lahko zunanje spodbude spodbudijo ljudi k dejanjem; vedeti, kako poudariti notranjo in zunanjo motivacijo, da bi motivirali odrasle, da sledijo svojim ciljem.

FAZA 3

Teorija: Izvajanje strategij za večjo motivacijo in angažiranost v kontekstu vseživljenjskega učenja; razviti sposobnost pomoči udeležencem pri postavljanju realnih ciljev; razviti sposobnost pomoči odraslim učencem pri razmišljanju o njihovih prednostih in slabostih; razviti sposobnost spodbujanja pozitivnih sprememb vedenja pri odraslih učencih, da bi dosegli svoje cilje; obvladati tehnike motiviranja in vključevanja v vseživljenjsko učenje za osebni in poklicni razvoj.

Praksa: ozaveščanje o dimenziji načrtovanja učne poti, dejavnikih in akterjih v procesu; spodbujati veščine načrtovanja in postavljanje ciljev; izvajati motivacijsko vedenje in preizkušati nove rešitve v okviru izobraževanja odraslih; razvijati komunikacijske in motivacijske sposobnosti.

FAZA 4

Theory: Obogatiti znanje o veščinah in orodjih, ki povečujejo motivacijo odraslih učencev.

Praksa: naučiti se uporabljati predlagana orodja.



FAZA 5:

Teorija: stimulirati zaključno refleksijo o modulu

Praksa: samoevalvacija

Potrebna gradiva:

FAZA 1

Teorija: Opcijsko PPT predstavitev o temi

Praksa: kartončki z deli fraz, ki stimulirajo osebno motivacijo, prostor, ki omogoča premikanje

FAZA 2

Teorija: Opcijsko PPT predstavitev o temi. Sklic na Pathways Orodje: Poglavje 2.1 "Motivacijske tehnike"

Praksa: prostorna soba, stol za vsakega udeleženca, bankovci ali kovanci, selotejp

FAZA 3

Teorija: Opcijsko PPT predstavitev o temi. Sklic na Pathways Orodje: Poglavje 1.3 "Vloga izobraževalcev odraslih in svetovalcev", sklop "Kaj počnejo dobri izobraževalci odraslih? – Koristni namigi" in poglavje 3.1 "Vaje za motivacijo", aktivnost "Motivacijska izmenjava vlog"

Praksa: papir, natisnjena Mreža projekcije prihodnosti, svinčnik/pisalo

FAZA 4

Teorija: Opcijsko PPT predstavitev o temi. Sklic na Pathways Orodje: Poglavje 2.3 "Tehnike za identifikacijo ciljev in perspektiv odraslih" in poglavje 3.1 "Vaje za motivacijo", aktivnost "Vizualizacija ciljev"

Praksa: predloge orodij

FAZA 5

Teorija: nič

Praksa: kviz



MODUL 4: AKTIVNOSTI

UVOD

Motivacija je opredeljena kot proces, ki sproži, vodi in vzdržuje ciljno usmerjeno vedenje. Vključuje biološke, čustvene, socialne in kognitivne sile, ki aktivirajo vedenje.

Izziv pri delu z odraslimi, ki potrebujejo izpopolnjevanje, je uspeti uporabiti motivacijo kot motor uspešnega učnega procesa, ki vodi k izboljšanju kompetenc in veščin odraslih učečih se, da bi imeli več možnosti za uspeh v poklicnem in osebnem življenju.

Izobraževalec odraslih ali svetovalac mora biti sposoben motivirati učence in izbrati najprimernejša orodja za to. Seveda smo ljudje različni in je vse težko motivirati z enakimi metodami. Ena od značilnosti formalnega in neformalnega izobraževanja je fleksibilnost, saj je vsako aktivnost mogoče kreativno in fleksibilno spreminjati in prilagajati glede na posebne potrebe vsakega udeleženca.

Naslednje aktivnosti so lahko koristne za izobraževalce, učitelje, svetovalce, da imajo na voljo nekaj metod, ki jih lahko uporabijo za povečanje motivacije in angažiranosti odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje v kontekstu vseživljenjskega učenja: angažiranost učencev vodi do povečane motivacije, kar posledično prispeva k večji uspešnosti učencev.

Da so učenci resnično vključeni pomeni, da so aktivni v učnem procesu in naslednje aktivnosti bodo pomagale pri tem cilju, saj bodo udeležence spodbudile k aktivnemu načrtovanju, reševanju problemov, razpravljanju, postavljanju vprašanj/odgovarjanju na vprašanja, izvajanju, predstavitvi in interakciji z učiteljem in drugimi učenci.



NAMEN / UČNI CILJI

Naslednje aktivnosti odražajo splošni namen in učne cilje modula:

- Razumeti pomen motivacije pri učenju odraslih
- Razumeti pomen vseživljenjskega učenja
- Izvajati strategije za večjo motivacijo in angažiranost v kontekstu vseživljenjskega učenja
- Razvijati sposobnost pomoči udeležencem pri postavljanju realnih ciljev
- Razvijati sposobnost pomagati odraslim učencem pri razmišljanju o njihovih prednostih in slabostih
- Razvijati sposobnost spodbujanja pozitivnih sprememb vedenja pri odraslih učečih se, da bi dosegli njihove cilje
- Obvladati aktivnosti za motiviranje in angažiranje za osebni in profesionalni razvoj
- Obogatiti znanje o orodjih, ki povečujejo motivacijo odraslih učencev
- Ustvarjati ustrezne učne izkušnje na podlagi interesov učencev

Aktivnosti v nadaljevanju si zlasti prizadevajo:

- Udeležencem omogočiti, da razmišljajo o osebnih motivacijah
- Udeležencem omogočiti, da razumejo vlogo notranje in zunanje motivacije
- Ozavestiti o razsežnosti načrtovanja učne poti, dejavnikih in akterjih v procesu
- Vaditi motivacijsko vedenje.
- Spodbujati veščine načrtovanja in postavljanje ciljev
- Dovoliti udeležencem, da razmišljajo o prednostih in slabostih
- Uporabiti nekatere učne tehnike, kot je motivacijska igra vlog



AKTIVNOSTI

Aktivnosti
Aktivnost 1: Citati motivacije
Aktivnost 2: Denar denar!
Aktivnost 3: Potovanje skozi čas
Aktivnost 4: Moje najboljše – moje najslabše (dodatno)

Aktivnost 1	
Naslov:	Citati motivacije
Izvedba:	Izvedba z manjšo ali večjo skupino odraslih učencev
Cilj:	Razmisliti o osebni motivaciji
Kompetence:	Uporaba motivacijskih fraz kot orodje
Trajanje:	20 minut



Opis aktivnosti

Za izvedbo te aktivnosti so potrebna gradiva:

- Kartice s fragmenti fraz, ki spodbujajo osebno motivacijo. Vsak stavek mora biti napisan na dveh karticah, pri čemer prva vsebuje začetek, druga pa končni del
- Odprt prostor, ki omogoča gibanje

Izobraževalec razdeli kartice udeležencem in jih prosi, naj poiščejo osebo, ki ima drugi del stavka. Pari bodo oblikovani tako, da se ujemajo informacije, ki jih imajo udeleženci na svojih karticah.

Udeleženci v parih razmišljajo o pomenu svojega citata in poskušajo razmisliti, kako ga uporabiti v svoji osebni življenjski izkušnji.

Nato se udeleženci sestanejo v skupinah in razpravljajo o mnenjih, ki so jih oblikovali. Izobraževalec vodi razmišljanje in postavlja vprašanja o občutkih, ki se jim porajajo ob citatih. Cilj izobraževalca naj bo spodbuditi ljudi, da vztrajajo pri doseganju njihovih ciljev in razmišljajo o tem, kako premagati strahove ali ovire, ki se lahko pojavijo.

Nekaj primerov fraz, ki so lahko napisane na karticah:

- Samo jaz lahko spremenim svoje življenje (1) Nihče tega ne more narediti namesto mene (2).
- Življenje sestavlja 10% tega, kar se ti zgodi (1) in 90%, kako se na to odzoveš (2).
- Vedno izgleda nemogoče (1) dokler ni narejeno (2).
- Nikoli nisi prestar (1) da si postaviš drug cilj ali da sanjaš nove sanje (2).
- Bolj, kot se za nekaj potrudiš (1), bolj se boš počutil, ko boš to dosegel (2).
- Stori nekaj danes (1) za kar se ti bo tvoj bodoči jaz zahvalil (2).
- Samo ena stvar onemogoča uresničitev sanj (1) in to je strah pred neuspehom (2).



- Sanje ne delujejo (1) razen če ukrepate (2).
- Vsak šampion je bil enkrat (1) tekmeč, ki ni odnehal (2).

Aktivnost 2	
Naslov:	Denar denar
Izvedba:	Izvedba z manjšo ali večjo skupino odraslih učencev
Cilj:	Pokazati, da je motivacija za delovanje notranja, včasih pa lahko zunanje spodbude ljudi spodbudijo k dejanjem
Kompetence:	Poznavanje pomena notranjih in zunanjih motivacij in kako jih poudariti, da bi motivirali odrasle, da sledijo svojim ciljem
Trajanje:	15 minut

Opis aktivnosti

Za izvedbo te aktivnosti so potrebna gradiva:

- Prostorna soba
- Stol za vsakega udeleženca
- Bankovci ali kovanci (lahko so lažni)
- Selotejp

Pred začetkom aktivnosti je treba pod vsak stol z lepilnim trakom prilepiti bankovce ali kovance. Udeleženci ne smejo vedeti, da je pod njihovimi stoli skrit denar.

Ko se vsi udeleženci usedejo, začne inštruktor govoriti o notranji motivaciji, ki je zelo pomembna, saj daje razlog za vztrajanje pri doseganju cilja (podajte kratke teoretične pojme).

Za praktičen primer naj izobraževalec vpraša skupino: "Ali lahko prosim dvignete desno roko?". Zagotovo jo bodo vsi dvignili, zato mora vprašati, zakaj so to storili, kaj je bil



razlog. Odgovori bodo različni ("ker ste nam rekli", "ker sem hotel", "ker ste rekli 'prosim'...").

Po poslušanju vseh odgovorov mora izobraževalec zahtevati nekaj drugega, ne tako preprostega kot je dvig roke, temveč bolj "čudno" prošnjo, na primer: "Ali se lahko prosim uležete pod stol?" ali "Ali lahko prosim vstanete na stol in skočite?" Zagotovo tega ne bodo storili vsi.

Izobraževalec mora vprašati zakaj in nadaljevati z besedami: "Če bi vam povedal, da je pod vašimi stoli skrit denar in da je ta denar vaša nagrada, bi vas to lahko motiviralo za ukrepanje?" Na tej točki je treba udeležencem pokazati, da je denar spodaj in zagotovo bo kdo vstal na stolu ali šel pod njim, da bi ga dobil.

Izobraževalec naj jim za razmislek postavi nekaj vprašanj, na primer: »Zakaj ste potrebovali zunanji razlog, da ste bili motivirani za dejanje? Kakšne so bile razlike med prvo in drugo zahtevo? Vas je motiviral denar? (Poudarite, da denar pogosto ne deluje kot motivator). Kaj je edini pravi način za motivacijo?"

Pomembno je sprejeti kateri koli ustrezen odgovor, vendar morajo udeleženci razmisliti o dejstvu, da je edini način, da človeka pripravite do nečesa, ta, da ga prisilite, da si to želi. Včasih ljudje nekaj naredijo, ker si to želijo ali hočejo (notranja motivacija), drugič potrebujejo zunanjo spodbudo (zunanja motivacija).

Nadaljnji razmislek v skupini bi lahko potekal o tem, kako lahko udeleženci uporabijo, kar so se naučili, v svojem osebnem življenju.

Aktivnost 3	
Naslov:	Potovanje skozi čas za učenje
Izvedba:	Izvede naj se individualno
Cilj:	Dvigniti ozaveščenost o dimenziji načrtovanja učne poti, dejavnikih in deležnikih v procesu
Kompetence:	Veščine načrtovanja skozi postavljanje ciljev in poklicno raziskovanje
Trajanje:	30 minut



Opis aktivnosti

Za izvedbo te aktivnosti so potrebna gradiva:

- Papir
- Natisnjena Mreža projekcije prihodnosti
- Svinčnik/pisalo

Predlagamo, da se odrasli učenec odpravi na "potovanje skozi čas", kar pomeni, da načrtovanje učnih poti vidi kot potovanje, ki se posodablja iz trenutka v trenutek.

Prvi sklop: odrasli učenci naj individualno razmislijo o odgovorih na nekatera vprašanja, ki se osredotočajo na njihove učne poti. Nekaj primerov:

- Kakšni so bili razlogi, da ste izbrali trenutno učno pot?
- Kateri so razlogi, ki vas spodbujajo, da se odločite za novo učno pot?
- Se spomnite kakšnega vpliva, ki bi lahko bil pomemben pri vaši izbiri?
- Bi se vrnil nazaj in sami sebi dali kakšen nasvet?
- Ali ste zadovoljni s svojim dejanskim stanjem?
- Na koncu razmisleka je mogoče deliti dejavnike, ki so najbolj vplivali na izbire (če obstaja skupina) in razpravljati o tistih, ki lahko ali pa tudi ne služijo za prihodnjo izbiro.

Drugi sklop: predlagamo, da odrasli učeči se razmišljajo o svoji prihodnosti (morda ne tako oddaljeni prihodnosti, kot je 1 leto, 3 leta ali 5 let) in zabeležijo niz življenjskih projektov, kaj bi radi spremenili v svoji službi, pri ravni usposobljenosti v njihovem poklicu, osebnih spremembah, težavah ali ovirah itd. Njihov odziv je treba zabeležiti na »Mreži projekcije prihodnosti«, kot je naslednja:

Cilji (kratkoročni – srednjeročni – dolgoročni)	Spremembe v vašem poklicnem življenju	Zahtevane veščine in raven kompetenc	Aktivnosti, opravljene z veseljem	Težave in ovire	Rešitve ali alternative
---	---------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	-----------------	-------------------------



Tretji sklop: izobraževalec naj spodbudi razmišljanje o rezultatih vaje, pri čemer poudarja pomen in potrebo po postavljanju ciljev ter spodbuja doseganje ciljev in kaj lahko motivira udeležence, da jih dosežejo. Odrasle lahko naključno združite v skupine in iščete skupne točke. Lahko je videti spodbudno, da imajo drugi ljudje enake cilje ali se soočajo z enakimi težavami, in skupaj razmisliti, kako jih premagati.

Aktivnost 4 (dodatno)	
Naslov:	Moje najboljše – moje najslabše
Izvedba:	Izvedba z manjšo ali večjo skupino odraslih učencev
Cilj:	Odkriti, kaj motivira udeležence in kako so lahko bolj motivirani za nadaljnje učenje
Kompetence:	Prepoznavanje, kaj motivira odraslega učenca in mu dovoliti, da motivira druge
Trajanja:	30 minut

Opis aktivnosti

Za izvedbo te aktivnosti so potrebna gradiva:

- Prostorna soba
- Papir in svinčniki

Izobraževalec pojasni, da morajo udeleženci najprej individualno razmisliti o tem, kaj jih motivira in demotivira v okviru njihove poti izpopolnjevanja. Vse zbrane informacije morajo zapisati na liste papirja, ki jih bodo zbrali ob koncu refleksije. Vsak mora napisati



vsaj 3 stvari, ki ga najbolj motivirajo pri tem, da nadaljuje ali se vključi v učno pot, in vsaj 3 stvari, ki ga najbolj demotivirajo (ime udeleženca mora biti napisano na vsakem listu).

Ko so vsi listi zbrani, jih vodja premeša in razdeli udeležencem, ki bodo dobili papir nekoga drugega. Vsak udeleženec nato prebere 3 stvari, ki motivirajo osebo, ki jih je zapisala na list papirja, in razmišlja o dejstvu, kako jih lahko naredi za svoje in jih izkoristi za svojo motivacijo. Vsak udeleženec prebere tudi 3 stvari, ki demotivirajo osebo, ki jih je napisala na list papirja, in napisati nekaj metod / orodij, s katerimi lahko tej osebi pomaga pri motivaciji in premagovanju demotivirajočih dejavnikov.

Vsak list papirja se na tej točki vrne njegovemu lastniku.

Izobraževalec začne razpravo in predlaga, da skupaj sestavijo tabelo, ki poudarja, kaj ljudi običajno motivira in katera so glavna orodja, ki jih lahko uporabijo za motiviranje drugih in ohranjanje motivacije. Nekaj koristnih vprašanj za spodbujanje razprave:

- Je bila vaja lahka ali težka?
- Kateri so najpogostejši motivacijski dejavniki?
- Kateri so najpogostejši demotivacijski dejavniki?
- Ali menite, da ste pravilno prepoznali svoj motivacijski dejavnik?
- Ali zase uporabljate orodja, predlagana za druge?



ZAKLJUČKI & REFERENCE

Zaključki

Splošni cilj navedenih aktivnosti je bil povečati zmogljivosti izobraževalcev pri motiviranju učečih se odraslih s podajanjem nekaterih predlogov.

Podpora izobraževanju je vseživljenjski proces, ki zajema upravljanje učenja, kvalifikacij, dela in sprememb, da bi se premaknili k osebni in poklicni razvijajoči se prihodnosti. Na osebne odločitve v tem procesu in na vztrajnost pri doseganju cilja vplivajo različni dejavniki, med katerimi izstopa osebna motivacija.

Včasih je treba odrasle učence motivirati in zgoraj navedene aktivnosti so nekateri primeri, kako lahko to stori izobraževalec odraslih.

To gradivo si je treba zamisliti kot seznam orodij za diverzifikacijo učnega in izobraževalnega procesa, zato je mogoče prilagoditi aktivnosti glede na različne cilje, potrebe in namene, ki jih je treba doseči.

Zagotavljanje podpore izobraževalcem in učiteljem pri motiviranju odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da bodo sledili njihovim ciljem, bo prispevalo k boljši vključenosti odrasle populacije v kontekst vseživljenjskega učenja.

Predlagane aktivnosti so po eni strani uporabne za izobraževalce, da razvijejo veščine, ki jim pomagajo ohranjati visoko stopnjo zavzetosti in motivacije odraslih učencev (prepoznati, kaj motivira odraslega učenca, razviti komunikacijske in motivacijske sposobnosti, spodbuditi razmišljanje o motivaciji); po drugi strani pa so aktivnosti koristne za odrasle učeče se, da razvijejo veščine, ki jim pomagajo pri uresničevanju ciljev (veščine načrtovanja, veščine postavljanja ciljev, veščine poklicnega raziskovanja, veščine reševanja problemov ...).



Reference

- Cape project (2016), *Risorse per l'apprendimento e l'insegnamento*
- http://cape-project.eu/assets/files/I07_Handbook%20of%20%20Teaching%20&%20Learning%20Resources_ITA.pdf
- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), *“Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti” Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo. Retrieved from https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf*
- I-Motole Project (2018), *Training Package for Educators in Adult Education to Develop Intrinsic Motivation - Improving intrinsic motivation in Adult Education. Retrieved from http://www.imotole.eu/materials/I02_I-MoToLe_Training_for_Adult_Educators.pdf*
- Motivate, inspire and dream (2015), *Motivate, inspire and dream youth worker guide on motivation. Retrieved from https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1221/Motivate%20inspire%20dream%20brochure.pdf*
- Rasmussen, C (2015), *Adults as Learners: Effective Teaching Strategies. Retrieved from https://www.leadingagemn.org/assets/docs/15_Workforce_103_CreatingEffectiveOrientationPrograms-CRasmussen.pdf*
- Reform Project (2019), *METHODOLOGY for providing career counselling and vocational guidance at schools. Retrieved from <https://cesie.org/media/reform-methodology-en.pdf>*



MODUL 4 OCENJEVANJE (KVIZ)

Vprašanja

21. Kaj pomeni "notranja motivacija"?
 - a. Motivacija, ki opravlja funkcijo zadovoljevanja primarnih potreb
 - b. Motivacija pridobljena iz konteksta in okolja življenja
 - c. Motivacija, ki jo vodijo razlogi, ki izhajajo iz sebe in iz lastnih izkušenj
 - d. Motivacija, ki jo poganjajo zunanji razlogi in generira nagrada ali priznanje

22. Kaj od tega NI značilnost procesa vseživljenjskega učenja?
 - a. Obvezen proces
 - b. Proces, usmerjen na učenca
 - c. Proaktiven proces
 - d. Prostovoljen proces

23. Da bi odrasel človek zaznal koristnost naučenega in našel ustrezno energijo za nadaljevanje učenja, je potrebno zagotoviti:
 - a. Standarden pristop za vse
 - b. Prilagodljiva orodja
 - c. Rigidnost metode poučevanja
 - d. Usposabljanje, prilagojeno potrebam učitelja

24. Kaj naj izobraževalec, mentor, zaposlitveni svetovalec naredi, da pomaga odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, povečati samoučinkovitost in posledično motivacijo?
 - a. Podati natančne povratne informacije



- b. Podcenjevati uspehe
 - c. Precenjevati neuspehe
 - d. Podati zelo splošne povratne informacije
25. Česa naj izobraževalec, mentor, zaposlitveni svetovalec NE bi smel narediti, da bi odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, pomagal povečati samoučinkovitost in posledično motivacijo?
- a. Pomagati učencem spremljati njihov napredek
 - b. Dovoliti učencem razviti občutek kontrole in avtonomije
 - c. Definirati cilje v imenu osebe
 - d. Sklicevati se na resnično življenje osebe
26. Kaj je “tehnika aktivnega učenja”?
- a. Metoda učenja, pri kateri učenci prejmejo informacije od inštruktorja in jih pasivno ponotranjijo
 - b. Slog učenja, usmerjen na učitelja
 - c. Vrsta učenja, ki jo generira učitelj in absorbira učenec
 - d. Tehnika, osredotočena na angažiranje učencev v njihovo lastno učenje
27. Kaj je “pripovedovalno učenje”?
- a. Tehnika prenosa kontrole nad učenjem na odraslega učenca za podelitev neodvisnosti
 - b. Tehnika, ki poudarja vlogo pripovedovanja pri individualnem učenju in pomaga razumeti, kako se ljudje obnašajo v svetu
 - c. Metoda predavanja
 - d. Igranje vlog
28. Kaj je cilj motivacijskega intervjuja?
- a. Da si ljudje premislijo



- b. Reševanje ambivalence z motiviranjem ljudi, da naredijo pozitivno spremembo v vedenju
- c. Potiskati ljudi, da se sprejmejo in ostanejo v trenutni situaciji
- d. Prevarati ljudi, da počnejo to, kar si ne želijo

29. Kaj je ključni koncept motivacijskega intervjuja?

- a. Pogajanje
- b. Prenagljena presoja
- c. Reflektivno poslušanje
- d. Zaprta vprašanja

30. Kateri od naslednjih stavkov vsebuje govor o spremembi?

- a. Tega se ni tako preprosto naučiti
- b. Ni tako preprosto, da bi se tega lahko naučil
- c. Tega se ne morem naučiti, ker ni tako preprosto
- d. Rad bi se naučil, a ni tako preprosto



MODUL 5: KORISTNI VIRI ZA PRAKTIKE

UVOD

Vloga izobraževalca v izobraževanju odraslih po teoriji andragogike, družbenih sprememb in transformativnega učenja je, da deluje v smeri doseganja pozitivnih sprememb z usklajevanjem učnega postopka na način, ki učencem omogoča, da presežejo nekatera napačna prepričanja, ki jih imajo zaradi družbene pogojenosti, njihovega delovnega okolja in načina, po katerem so se učili. Cilj izobraževalca ni le prenašati znanja, ampak tudi spodbuditi učence, da sami iščejo znanje. Nadaljnji cilj izobraževalca je spodbuditi učeče se in jim olajšati učni postopek. Vloga izobraževalcev je, da usmerjajo, spodbujajo, usklajujejo, pomagajo pri pristopanju k zadevam. Predlagajo, spodbujajo hevristični pristop k znanju, nenehno so v interakciji z vadečimi, jim ponujajo stimulacijo, z njimi kreativno sodelujejo. Prav tako dajejo možnost svobodnega sodelovanja pri reševanju zadev, tako da dajejo čas, včasih omejen, za razpravo, vprašanja in dvome v odzive.

Vloga izobraževalcev je vsestranska (vzornik, sodnik, moderator, podpornik, strokovni vodnik in trener) in pomembna za prihodnost udeležencev. Zato bo ta modul deloval kot vodnik za pomoč izobraževalcem odraslih, saj jim bo zagotovil uporabne vire in aktivnosti, ki jih bodo izvajali med usposabljanjem.

NAMEN & UČNI CILJI

Namen tega modula je zagotoviti uporabne vire izobraževalcem odraslih in strokovnjakom za poklicno orientacijo, ki delajo z odraslimi, ki potrebujejo izpopolnjevanje. Osnova razvoja modula je omogočanje uporabe Pathways Orodja, iz katerega bodo v tem modulu zbrane potrebne informacije in dodatni viri, da bi ustrezno



pomagali praktikom pri doseganju njihovega cilja ustvarjanja poti za izpopolnjevanje učečih se odraslih.

Zagotovljeni uporabni viri odražajo naslednje teme:

- Ustvarjanje primernega učnega prostora.
- Uporabni viri za iskanje zaposlitve za učeče se odrasle
- Kako ustvariti portfelje za učeče se odrasle

Z ustreznimi informacijskimi orodji in referencami bodo lahko izobraževalci odraslih in strokovnjaki za poklicno orientacijo, ki delajo z odraslimi, ki potrebujejo izpopolnjevanje, imeli nabor uporabnih virov, ki bodo odraslim, ki se izobražujejo, pomagali na njihovi poti do zaposljivosti ali jim omogočili boljšo prihodnost.

USTVARJANJE PRIMERNEGA UČNEGA PROSTORA

Ustvarjanje ustreznega učnega prostora je pomembno za praktika, saj omogoča ustvarjalnost in svobodo govora. Posledično svoboda govora omogoča izobraževalcu, da zbere čim več informacij od udeležencev in jim pomaga individualno na njihovi zaposlitveni poti.

Ko se pripravljate na tečaj, morate upoštevati nekaj stvari:

- Spoznajte svoje učence:
 - o Kaj veste o njih?
 - o Zakaj obiskujejo ta tečaj?
 - o Kateri so njihovi glavni izzivi?
 - o Kakšna bi lahko bila njihova pričakovanja o tem tečaju?
 - o Kaj bi lahko bili njihovi pomisleki glede tega tečaja?



- V praksi se je zelo težko vzdržati načrtovanja na podlagi tega, kar vemo in kar se nam zdi pomembno. Zato je dobra navada, da se v pripravljalni fazi nenehno sprašujemo: Zakaj želim vključiti to temo? Kaj bodo učenci s tem pridobili? Kako bodo te informacije lahko uporabili v svojem življenju? Zakaj je ta način najprimernejši za posredovanje te vsebine? Kako lahko izkoristim izkušnje udeležencev?
- Pri načrtovanju vsebine tečaja rezervirajte priložnost za uporabo informacij, ki jih posredujejo udeleženci, npr. namesto vnaprej pripravljenih primerov ustvarite primere skupaj s tečajniki med tečajem.
- Ne osredotočite se le na pripravo vsebine tečaja, temveč razmislite tudi o tem, kako lahko prevzamete druge vloge, ki podpirajo učni proces udeležencev.

Kako oblikovati učni prostor:

Cilj je ustvariti okolje, ki spodbuja učenje in ustvarja pozitivno skupinsko dinamiko. Poleg tega ustvarjanje varnega prostora najprej povzroči, da se učenci počutijo varne. Vidiki, povezani s fizičnim prostorom tečaja, pogosto niso pod neposrednim vplivom izobraževalca, npr. sobna temperatura ali oblikovne napake v postavitvi prostora. Vendar pa je izobraževalec tisti, ki se bo moral spopasti s situacijo. Udeleženci tudi ne bodo pregloboko razmišljali o razlogih za težave v procesu poučevanja – zavedno ali nezavedno bodo odgovornost za pomanjkljivosti pripisali izobraževalcu. Zato je pomembno, da jih ta opozori na ureditev prostora, preveri, ali je zahtevana oprema na voljo in ali deluje, ter je pozoren na druge vidike, ki bi lahko vplivali na poučevanje.

Primeri negativnih fizičnih vidikov so:

- V učilnici primanjkuje zraka ali je prehladno.
- Udeleženci so utrujeni zaradi preintenzivnega poučevanja ali pomanjkanja odmorov.
- Razporeditev pohištva omejuje komunikacijo med udeleženci.
- Uporaba mobilnih telefonov moti potek učenja in odvrta pozornost.
- Udeleženci prihajajo in odhajajo.
- Skupina je prevelika.

Hkrati pa, če usposabljanje poteka v spletni obliki, obstajajo nekateri negativni vidiki, ki ponovno vplivajo na spletno poučevanje.



Primeri negativnih spletnih vidikov so:

- Slaba internetna povezava
- Izobraževalec ne obvlada spletnega okolja (po potrebi utiša mikrofone ali izklopi kamere)
- Lekcija postane dolgočasna, saj je izobraževalec edini, ki govori
- Platforma ali orodje, ki se uporablja za sestanke, ni učinkovito
- Izobraževalec ne zna ali nima znanja za oblikovanje interaktivnih aktivnosti v spletnem okolju

Spravljanje stvari v pogon – pričetek tečaja:

V veliki meri bo začetna faza z novo skupino določila vzdušje v učilnici med celotnim tečajem. V tej fazi mora izobraževalec doseči naslednje:

- Spraviti udeležence iz njihovih "škatel" in spodbujati komunikacijo med njimi.
- Uravnovežiti pričakovanja udeležencev in dejansko vsebino/zahteve, ki jih določi izobraževalec in program.
- Izvleči nekaj osnovnih informacij o udeležencih, ki bodo koristne kasneje v tečaj

Dober način za začetek tečaja je uporaba "razbijalcev ledu" (t.i. "ice-breakers"). To ne bo le pomagalo ustvariti razpoloženja, sprostiti udeležencev in ustvariti pozitivnega vzdušja, ampak bo tudi odličen način, da spoznate svoje udeležence in njihovo ozadje. Več kot bo izobraževalec vedel o ozadju, prednostih in slabostih svojih udeležencev, boljše podobo bo imel, da jim bo ustrezno pomagal za boljše prihodnost.

Prednosti razbijanja ledu:

- To je izjemna aktivnost za predstavitve in nove kadre, čeprav je morda neformalen način medsebojnega spoznavanja, samodejno prinaša sproščeno vzdušje brez pritiska.
- "Razbijalci ledu" naredijo vsak tedenski sestanek bolj zabaven in vablljiv, saj pomagajo premešati vaš običajni dnevni red.
- "Razbijalci ledu" sprostijo ekipe in jim pomagajo, da se veliko hitreje in lažje spoznajo.
- Vprašanja za razbijanje ledu dajejo energijo, motivirajo in pritegnejo katero koli ekipo ne glede na njihovo ozadje.



Spodaj je izbor najboljših iger za razbijanje ledu za odrasle

Dve resnici in laž (Lahko se izvaja na srečanju iz oči v oči ali spletnem srečanju)

Ta igra dobro deluje v kateri koli skupini, ne glede na to, ali so udeleženci redni člani ekipe ali neznanci. Vsakdo naj se spomni o sebi dve stvari, ki sta resnični, in eno, ki je lažna, a verjetna. Če jih zapišete, se zmanjša pritisk, da si jih zapomnite. Udeleženci nato poskušajo prepoznati laž.

Ali bi raje? (Lahko se izvaja na srečanju iz oči v oči ali spletnem srečanju)

Izobraževalec mora za uro pripraviti vsaj deset vprašanj v slogu "Bi raje ...", na katera je težko odgovoriti. Nato razdelite sobo s trakom in udeležencem povejte, da bodo stali na strani z njihovim odgovorom. Če je srečanje spletno, lahko to storite tako, da udeleženci samo odgovarjajo na vprašanja ali s spletnim glasovanjem prek Zooma.

Primer: vprašanje je "Ali bi raje A) vsak večer jedli v elegantni restavraciji ali B) Nikoli več vam ne bi bilo treba prati perila?" Če udeleženec misli, da bi vsak večer raje jedel v elegantni restavraciji, se bo postavil na stran A.

Pomembno je, da trener ne daje drugih informacij. Nekdo se lahko na primer vpraša: »Ali bi moral vsak večer plačati, da bi jedel v prestižni restavraciji?"

Razlog, da je ta igra tako zanimiva, je, da lahko na ta način tudi razumete, kako vsak udeleženec razmišlja na svoj edinstven način. Po njihovi izbiri lahko izobraževalec udeležence vpraša, ali obstaja razlog za njihov odgovor.

Če bi lahko ubrali drugačno pot (lahko se izvaja na srečanju iz oči v oči ali spletnem srečanju)

Skoraj vsakdo si je kdaj zaželel, da bi ubral drugačno pot v življenju in včasih je izražanje te želje lahko pomirjujoče, navdihujoče ali kako drugače spodbudno. Morda bo to nekaterim udeležencem pomagalo razumeti, da niso edini, ki čutijo na določen način in da lahko drug drugega navdihujejo in dvigujejo. Pri izvajanju te aktivnosti bodite previdni, saj je lahko tema življenjskih odločitev preveč intenzivna za ljudi, ki jim je neprijetno izražati svoje globoke notranje misli skoraj neznanecem.



Za bolj lahkoten pristop recite skupini, naj si zamislijo nekaj, za kar mislijo, da bi radi poskusili enkrat ali dvakrat, namesto da bi izbrali povsem drugo življenjsko pot – morda si je nekdo vedno želel voziti dirkalni avto, trenirati delfina, hoditi po pisti ali narediti največjo torto na svetu.

Prva služba/najslabša služba (lahko se izvaja na srečanju iz oči v oči ali spletnem srečanju) Tudi ta vaja je lahko precej razsvetljujoča. Vsaka vaja, ki ljudi spodbuja k izmenjavi zgodb ali spominov, bo pomagala podreti zidove. V tem primeru se poziv posebej osredotoča na poklicne izkušnje ljudi. S prošnjo članom ekipe, naj se spomnijo svoje prve ali najslabše službe (ali obojega), jih spodbujate, da delijo poglede, ki jih ostali člani skupine morda niso upoštevali.

Perspektiva je pomembna sestavina samozavedajočega se delovnega mesta, ki med drugimi pozitivnimi lastnostmi pomaga spodbujati raznolikost in vključenost. Pazite, da ne boste nenamerno prisilili ljudi, da razkrijejo osebne ali občutljive podatke, ampak jih spodbujajte, naj delijo lekcije, ki so se jih naučili, zlasti če so bile ponižujoče, navdihujoče ali smešne.

- <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- <https://www.quizbreaker.com/virtual-team-building-activities#top-21-most-fun-virtual-team-building-activities>
- <https://funattic.com/icebreaker-games-for-adults/>
- <https://www.thoughtco.com/classroom-ice-breaker-31410>

KORISTNI VIRI & ORODJA

Pandemija Covid-19 je pokazala, da nič ni gotovo. Strokovnjaki bodo morda morali nekaj srečanj izvesti na spletu. Zato bi bilo koristno, da bi imeli izobraževalci odraslih seznam orodij za sodelovanje, ki bi jih lahko uporabili v takih primerih. Ta orodja so brezplačna in na voljo na spletu:

Miro

Miro ni le brezplačna spletna tabla; je odlično orodje za gostovanje spletne nevihte možganov, predavanj, agilnih delovnih tokov, videoklepetov in še veliko več. Miro ima množico različnih postavitev, ki bodo ustrezale potrebam in željam katerekoli ekipe.



Preverite Miro [tukaj](#).

Google Meet

Google Meet je storitev video komunikacije, ki jo je razvil Google. Vsakdo z Google računom lahko vzpostavi spletno srečanje z do 100 udeleženci in do 60 minutami na srečanje.

Preverite Google Meet [tukaj](#).

EdApp

EdApp je boljši sistem za upravljanje mobilnega učenja, zasnovan za današnje digitalne navade, ki učencem zagotavlja bolj privlačno in učinkovito mikroučenje. EdApp vključuje vrhunske vidike, ki jih podpira znanost, kot so elementi igrifikacije in ponavljanje v razmiku.

Preverite EdApp [tukaj](#).

V luči zgornjega razdelka bi bilo koristno, da izvajalci ustvarijo strukturirane delavnice. Delavnice so prilagojena srečanja, ki običajno trajajo dve uri in jih lahko uporabimo za doseganje različnih ciljev.

Struktura delavnice:

1. Začnite s pregledom: Uporabite razbijalce ledu, začnite s predstavitvami, ustvarite prijetno vzdušje. To bo ustvarilo varen prostor.
2. Določite cilj: Cilj the delavnic je identificirati znanje, competence in ozadje učečih se odraslih.
3. Odločite se, kdo naj pride: Ciljno občinstvo so odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje. Te odrasle se lahko angažira na razne načine, kot je telefonska komunikacija, e-maili, osebna komunikacija itd.
4. Seznam otipljivih rezultatov: Z aktivnostmi, igrami, dejanji in pogovorom na delavnici je mogoče doseči oceno veščin in kompetenc odraslih učencev in jih zapisati na seznam.



5. Odločite se, kdaj in kje bo potekala: na spletu, fizično, v pisarni, v parku, v konferenčni sobi itd.
6. Delajte vzvratno, da naredite načrt: Predstavljajte si rezultat in skušajte strukturirati aktivnosti za ta rezultat.
7. Podrobno opišite aktivnosti za vsak sklop: Vsak sklop naj vključuje različne aktivnosti, na primer sklop je lahko razdeljen na: uvod, vizualizacija, interaktivne aktivnosti kot je test kritičnega razmišljanja, igre scenarijev, odprt pogovor in zaključki.
8. Uporabite igre za improvizacijo za ogrevanje: Dobra igra improvizacije ki zaokrožuje sodelovanje, je lahko beseda v časovni zgodbi: udeleženci sedijo v krogu, v primeru da delavnica poteka fizično. Nato jim izobraževalec/instructor da naslov zgodbe. "Najboljši dan mojega življenja." Zgodba se pove po eno besedo naenkrat v krogu oziroma okrog virtualne sobe, če poteka spletno. Udeležence je treba opozoriti, da mora zgodba imeti smisel. Morajo graditi stavke in se samo dodajati smešne besede, da bi se nasmejali. Vsi morajo delati skupaj, da se spomnijo, kje so ostali in da skušajo ustvariti kohezijo ves čas.
9. Bodite pozorni glede viharjenja možganov: Vsak naj se počuti svobodno, da govori in sodeluje brez prekinjanja ali odvrčanja na kakršen koli način.
10. Začrtajte več idej.
11. Delite ideje.
12. Po potrebi delegirajte.
13. Naredite prosojnice: Prosojnice pogosto pomagajo udeležencem, da si bolje predstavljajo navodila in se lahko bolje osredotočijo in angažirajo v delavnice.
14. Spremljajte čas: Delavnice, ki trajajo več kot 2 uri, so lahko utrujajoče in udeleženci bodo izgubili interes.
15. Povzetek/poročilo.

Interaktivne aktivnosti lahko štejemo kot take:

- Del vprašalnika za testiranje kritičnega mišljenja se lahko uporablja kot interaktivne vaje pri vključevanju kritičnega mišljenja udeležencev delavnice.
- Igre, ki temeljijo na scenarijih (kot je omenjeno zgoraj), se lahko uporabljajo tudi za spodbujanje sodelovanja in interakcije udeležencev ter dostop do njihovega načina razmišljanja v takih situacijah.



Odpri pogovori o odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje veščin in znanja ter delovnih izkušenj, so učinkovit način, da se udeleženci delavnic počutijo prijetno pri izmenjavi več informacij. Nekaj dobrih pravil, ki naj jih udeleženci delavnice upoštevajo v odprtih pogovorih, je:

- Bodite pozorni na vse v sobi – poslušajte brez obsojanja.
- Ne poskušajte prekiniti – če morate prekiniti, poskusite to storiti z empatijo.
- Če potrebujete jasnost v tem, kar govori nekdo drug, mu to sporočite.
- Če so zmedeni in vprašajo: »Ali nam lahko, prosim, bolj pojasnite, kar ste rekli?« Bodite čim bolj natančni in jasni.
- Preden odgovorite, naredite 5-sekundni premor.

Indeed Worldwide

(<https://www.indeed.com/worldwide>)

Indeed je zaposlitveno mesto številka 1 na svetu z več kot 250 milijoni enkratnih obiskovalcev vsak mesec. Prizadeva si postaviti iskalce zaposlitve na prvo mesto in jim omogočiti brezplačen dostop do iskanja služb, objavljanja življenjepisov in raziskovalnih podjetij. Omogoča tudi dostop do primerjav plač za delovna mesta in podjetja v več kot 60 državah po vsem svetu. Njihovo iskanje po ključnih besedah je preprosto in enostavno za uporabo, in ko začnete iskati, boste prejeli priporočena delovna mesta, med katerimi lahko tudi brskate.

CareerBuilder International

(<https://www.careerbuilder.com/>)

Namen CareerBuilder International je zagotoviti orodja, ki so potrebna ne le za iskanje zaposlitve, ampak tudi za gradnjo kariere. Iskalci zaposlitve lahko naložijo svoj življenjepis, podrobnosti in preference, CareerBuilder pa bo poslal priporočila za zaposlitev. Obstajajo tudi mednarodne primerjave plač, ki prikazujejo vzporedni pogled na to, kako so različna delovna mesta plačana v različnih mestih po svetu (Kanada, Francija, Nemčija, Grčija, Indija, Švedska, Združeno kraljestvo, Vietnam).

Careerjet

(<https://www.careerjet.com/>)

Ogromen izbor ponudb delovnih mest, ki so na voljo na internetu, prikazuje v eni obsežni bazi podatkov s sklicevanjem na sezname delovnih mest, ki izvirajo iz oglasnih desk, spletnih mest



agencij za zaposlovanje in velikih specializiranih spletnih mest za zaposlovanje. Z uporabo hitrega in enostavnega vmesnika lahko uporabniki poizvedujejo po tej bazi podatkov in si prihranijo težave z obiskovanjem vsakega spletnega mesta posebej. Careerjetovo omrežje iskalnikov zaposlitve zajema več kot 90 držav in ima ločene vmesnike, ki so prevedeni v 28 jezikov.

EURES

(<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>)

EURES, ustanovljen leta 1994, je evropska mreža za sodelovanje služb za zaposlovanje, namenjena olajšanju prostega gibanja delavcev. Mreža si je vedno močno prizadevala zagotoviti, da lahko evropski državljani izkoristijo enake priložnosti, kljub jezikovnim oviram, kulturnim razlikam, birokratskim izzivom, različni zakonodaji o zaposlovanju in nepriznavanju spričeval o izobrazbi po vsej Evropi.

Eurojobs.com

(<https://eurojobs.com/>)

Eurojobs.com je največje spletno mesto za zaposlovanje, namenjeno evropskim iskalcem zaposlitve in iskalcem zaposlitve v tujini, ki se želijo preseliti zaradi svoje evropske sanjske službe. Spletno mesto Eurojobs.com vključuje spletni dnevnik, poln aktualnih in ustreznih objav za iskalce zaposlitve, osredotočenih na Evropo, vključno s seznamom predstavljenih podjetij. Območje, ki ga pokriva: VB, Evropa



KAKO USTVARITI PORTFELJE IN CV-JE

Kako zgraditi portfelje:

Portfelji so odličen način za prikaz kompetenc, ki bi jih navedli v življenjepis ali o katerih bi govorili na razgovoru. Med iskanjem zaposlitve portfelj potencialnim delodajalcem predstavi vaše delo. Predstavlja dokaze o vaših ustreznih veščinah in sposobnostih. Zato je ključnega pomena, da izobraževalci odraslih pomagajo odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da sestavijo svoje portfelje.

Ta portfelj je lahko:

- Vseživljenjsko orodje za pomoč učečim se odraslim, da odkrijejo in izrazijo, kdo so;
- Dinamična zbirka materialov ali artefaktov, ki povzemajo, dokumentirajo in poudarjajo na najboljši način, kdo je učeča se odrasla oseba, kaj je naredila in kaj upa, da bo naredila;
- 'Dokaz' o njihovem potencialu.

Spodaj je tabela predlaganih korakov za udeleženca, da ustvari svoj portfelj. Izobraževalci/svetovalci bi jim morali biti sposobni pomagati pri vsakem koraku in biti z njimi čim bolj ustvarjalni.

Self-analysis	• To make a SWOT analysis of yourself. It is a self-discovery phase that will help to define and organize future professional goals.
Goal setting	• To define where you want to go.
Research	• To identify the skills you need
Decision making	• To decide which is the best way to achieve your goals based on your needs.
Set actions	• To define specific steps required to reach your goals.
Resources needed	• To identify which resources (time, budget,...) are needed to implement each action of your plan.
Set up milestones and deadlines	• To make a timeline, identify milestones and deadlines to implement each of the actions of your plan (help stick to the plan).
Implementation	• It is the doing part. You could need some external support in this phase.
Monitoring	• To update your plan regularly, tracking your achievements. It could imply to adopt possible corrective measures.
Reward yourself	• To celebrate your progress and achievements. It will boost your motivation.

Za korak samoanalize je odličen način SWOT analiza samega sebe. Osebni SWOT se opravi za posameznika pri uresničevanju njegovih kariernih ciljev. Zagotavlja vpogled na podlagi



prednosti in slabosti posameznika, kakšne izzive vidi pred seboj in kakšne priložnosti so prisotne okoli njega zdaj in v prihodnosti.

Kako izvesti SWOT analizo (korak po koraku):



Začnite s prepoznavanjem svojih prednosti. To so lastnosti ali veščine, ki vas ločijo od drugih.

Zastavite si ta vprašanja:

- V čem ste po naravi dobri?
- Katere veščine ste razvijali?
- Kakšni so vaši talenti ali prirojeni darovi?
- Nekaj, kar ste dosegli, na kar ste ponosni?

Naslednji korak so slabosti. Ta del obravnava področja, na katerih se morate izboljšati, in stvari, ki vas bodo v vaši karieri zaustavile. To je nekaj vprašanj, ki jih je treba upoštevati:

- Katere so vaše negativne delovne navade in lastnosti?
- Ali je treba kateri del vašega izobraževanja ali usposabljanja izboljšati?
- Kaj bi drugi ljudje videli kot vaše slabosti?

V sklopu o priložnostih si oglejte zunanje dejavnike, ki jih lahko izkoristite za napredovanje, iskanje nove službe ali določitev poklicne usmeritve. Zastavite si nekaj vprašanj:

- Kakšno je stanje v gospodarstvu?
- Ali vaša panoga raste?
- Ali je v vaši panogi nova tehnologija?

Na koncu si oglejte morebitne grožnje vaši karierni rasti. Ta del upošteva zunanje dejavnike, ki bi lahko škodili vašim možnostim za doseg vaših ciljev. Razmislite o teh vprašanjih:

- Se vaša panoga krči ali spreminja smer?
- Ali obstaja močna konkurenca za vrste delovnih mest, za katere ste najprimernejši?



- Kaj je največja zunanja nevarnost za vaše cilje?

Za izgradnjo močnega portfelja lahko za okrepitev uporabite spodnje vire. Ta orodja in viri bodo pomagali dati bolj jedrnato podobo značilnosti in prednosti udeležencev, hkrati pa bodo ustvarili profil njihovih veščin.

Orodje EU Skills Profile – prilagoditev PATHWAYS

Orodje EU Skills Profile za državljane tretjih držav podpira zgodnje profiliranje veščin beguncev, migrantov in državljanov držav nečlanic EU, ki ostanejo v EU (državljeni tretjih držav). Službe, ki pomagajo državljanom držav nečlanic EU, ga lahko uporabljajo v situaciji intervjuja za izdelavo profila njihovih veščin z namenom: nadaljnje podpore ocenjevanja; tvorijo osnovo za nudenje smernic; identificiranja potrebe po nadgradnji; podpirajo iskanje zaposlitve in usklajevanje zaposlitve.

Orodje EU Skills Profile Tool je dosegljivo [tukaj](#)

Europass CV

(https://cvbuilder.mobi/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=11609320484&utm_content=117011370145&utm_term=europass%20cv&gclid=CjwKCAjw7--KBhAMEiwAxfpkWCE7QqgOH-_2_Q6OagtTksxR-f89v6mrFQHZGn49YxZxNfBGzuCVRoCVyoQAvD_BwE)

Prvi vtis je pomemben. Izbirajte med široko paleto edinstvenih in profesionalno oblikovanih predlog in ustvarite življenjepis, ki izstopa od ostalih.

Kar je pomembno pri pomoči odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da ustvarijo svoj portfelj ali življenjepis, je to, da vključijo tudi priporočilno pismo prejšnjih delodajalcev, ki je velikokrat prezrto.

Gradnja veščin: Preverjanje stanja veščin

<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>

To je dobro za učeče se odrasle, da razumejo, katere veščine trenutno imajo, in prepoznajo svoje prednosti. Vse, kar morajo storiti, je odgovoriti na niz vprašanj, ki temeljijo na njihovih izkušnjah in znanju. Na koncu kviza bodo dobili poročilo, ki vam bo pomagalo ugotoviti, katere vloge bi jim lahko ustrezale. Oboroženi s tem znanjem se lahko prijavijo na ustrezne položaje.



Osebnostni testi WorkStyle

Cilj: razumeti edinstvene delovne solge ljudi v vaši ekipi

Udeleženci: neomejeno

Trajanje: okoli 60 minut

Zahtevnost: enostavna samostojna izvedba

WorkStyle je ustvaril edinstveno aktivnost team buildinga, ki ekipam pomaga razumeti, kako najbolje sodelovati drug z drugim. Vsaka oseba dobi profil, kjer lahko opravi do 6 različnih osebnostnih testov, ki jih doda svojemu poročilu. Prav tako lahko izpolnijo razdelke o svojih optimalnih delovnih preferencah in prikažejo, kako najbolje delujejo.

Kliknite tukaj, da preverite [WorkStyle](#)

Cedefop

Cedefop je ena od decentraliziranih agencij EU. Cedefop, ustanovlje leta 1975 in s sedežem v Grčiji od leta 1995, podpira razvoj politik evropskega poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET) ter prispeva k njihovemu izvajanju. Agencija pomaga Evropski komisiji, državam članicam EU in socialnim partnerjem pri razvoju pravih evropskih politik PIU.

Kliknite tukaj, da si ogledate [Cedefop](#)



ZAKLJUČKI & REFERENCE

Reference za nadaljnje branje:

- Building Adult Capabilities to Improve Child Outcomes: A Theory of Change
<https://developingchild.harvard.edu/resources/building-adult-capabilities-to-improve-child-outcomes-a-theory-of-change/>
- Building Core Capabilities for life: <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/03/Building-Core-Capabilities-for-Life.pdf>
- PATHWAYS: Toolkit for adult education
http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_IO2_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Empowering adults through upskilling and reskilling pathways
https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf



MODUL 5: UČNI NAČRT

Modul: 5

Trajanje: 2 uri

Tema: Koristni viri za
praktike

Število aktivnosti: 2

FOKUS & CILJI LEKCIJE

Struktura / aktivnost:

Pričujoči modul z naslovom: Koristni viri za praktike zagotavlja uporabne vire in aktivnosti in ostale informacije za izobraževalce, o naslednjih temah:

- Ustvarjanje primernega učnega prostora
- Koristni viri in orodja za iskanje zaposlitve, prepoznavanje veščin in razvoj odraslih učencev
- Kako ustvariti portfelje in CV-je za odrasle učence

Kot okrepitev zgoraj navedenega sta bili razviti dve dodatni aktivnosti. Ena aktivnost je namenjena identificiranju ciljev učencev in njihovemu preoblikovanju v poti zaposljivosti. Druga aktivnost želi motivirati učence, da dosežejo njihove cilje za boljšo prihodnost.

Učni cilji:

Z zagotovljenimi viri bo izobraževalec vedel, kaj so njegove glavne vloge in odgovornosti in najti vire za pomoč njegovim učencem.

Potrebna gradiva:

Pisalo, papir, volja za učenje!



MODUL 5: AKTIVNOSTI

UVOD

Vloga izobraževalca v izobraževanju odraslih je po teoriji andragogike, družbenih sprememb in transformativnega učenja, da deluje v smeri doseganja pozitivnih sprememb z usklajevanjem učnega postopka na način, ki učencem omogoča, da presežejo nekatera napačna prepričanja, ki jih imajo zaradi družbene pogojenosti, njihovega delovnega okolja in načina, na katerega so se učili. Cilj pedagoga ni le prenašati znanja, ampak tudi spodbujati učence, da sami iščejo znanje. Nadaljnji cilj izobraževalca je spodbuditi učeče se in jim olajšati učni postopek. Vloga izobraževalcev je, da usmerjajo, spodbujajo, usklajujejo, pomagajo pri pristopu k zadevam. Predlagajo, spodbujajo hevristični pristop k znanju, nenehno so v interakciji z vadečimi, jim ponujajo spodbudo, z njimi kreativno sodelujejo. Prav tako dajejo možnost svobodnega sodelovanja pri reševanju zadev, tako da jim dajejo čas za razpravo, vprašanja in dvome o odgovoru.

Vloga izobraževalcev je vsestranska (vzornik, sodnik, moderator, podpornik, strokovni vodnik in trener) in pomembna za prihodnost tečajnikov. Zato aktivnosti, omenjene v tem dokumentu, podpirajo modul in delujejo kot koristni viri za izobraževalca odraslih, ko se ukvarja z učenjem odraslih in njihovo potjo do zaposljivosti.

NAMEN & UČNI CILJI

Cilji aktivnosti, omenjenih v tem dokumentu, so prepoznati učenčeve kratkoročne in dolgoročne cilje in potencial ter jih motivirati pri doseganju njihovih ciljev. Te aktivnosti vključujejo uporabne povezave, ki jih lahko učitelj uporablja pri izvajanju svojih lekcij/delavnic.



AKTIVNOSTI

Aktivnosti
Aktivnost 1.1- Potencial odraslih učencev skozi praktično aktivnost
Aktivnost 1.2- Motivacija in opolnomočenje_ navdihujoči videi

Aktivnost 1.1	
Naslov:	Potencial odraslih učencev skozi praktično aktivnost
Izvedba:	<p>Korak 1: Najprej morajo udeleženci (učenci se odrasli) vzeti list papirja in ga razdeliti na dva stolpca. Na zgornji levi strani stolpca morajo napisati »Dosežki«, na zgornji desni strani pa »Veščine/kompetence«.</p> <p>Stran z dosežki je seznam vseh vrst stvaritev na svetu, ki jih občudujejo in bi jih radi dosegli. Vse, pri čemer bi radi sodelovali, prispevali, naredili zase ali razumeli.</p> <p>Korak 2: Udeleženci si morajo vzeti tri minute, da izpolnijo levo stran papirja s čim več dosežki, ki si jih lahko zamislijo v tem času. Treba jih je poučiti, naj ne filtrirajo svojih misli in samo pišejo, kar jim pade na pamet. Če se udeležencem zatakne in si ne morejo zamisliti več dosežkov, jim mora izobraževalec pomagati.</p> <p>Nekaj dobrih vprašanj za pomoč je lahko na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Čigavo delo občudujete? • Imate v mislih kakšnega idola? (Bill Gates, JK Rowling ...) Kaj delajo v službi? • Kaj radi izdelujete? • Kaj ste radi počeli kot otrok? • Kateremu dosežku v zadnjih 100 letih bi želeli slediti?



Outcomes	Skills / Competences
- Start a company	
- Publish a book/ article	
- Sell socks	
- Give important speeches	
- Invest in startups	
- Use twitter, instagram etc.	
- Be a teacher	
- Create a website	
- Travel to the moon	
- Own a real estate company	
- Write a bestseller	
- Make furniture	
...	

Korak 3

Ko se čas izteče (3 minute), je treba udeležencem naročiti, naj obkrožijo pet dosežkov, ki se jim zdijo bolj zanimivi in motivacijski, da bi jih dosegli.

Korak 4

Ko udeleženci obkrožijo pet do deset dosežkov, je naslednji korak ugotavljanje njihovih sposobnosti ujemanja. Za vsak obkrožen dosežek naj navedejo veščine/kompetence, povezane z doseganjem tega dosežka.

Nekateri izmed njih bodo imeli le nekaj veščin. Pisanje knjige se na primer razdeli predvsem na ustvarjalnost, pisanje. Toda dosežek, kot je "začetek lastnega podjetja", se razdeli na vodenje, upravljanje, prodajo, finance, trženje in tako naprej. Če niso prepričani o tehničnem izrazu za večino/kompetenco, naj navedejo tisto, kar je najbližje tistemu, kar zveni kot veščina/kompetenca.

Ko udeleženci dodajo veščine ali kompetence na stran papirja »veščine/kompetence«, morajo potegniti črto od vsakega obkroženega dosežka do ujemajoče se veščine ali kompetence. Opomba: Kompetence so podkategorizirane kot -Znanje, -Veščine, -Odnos

Korak 5

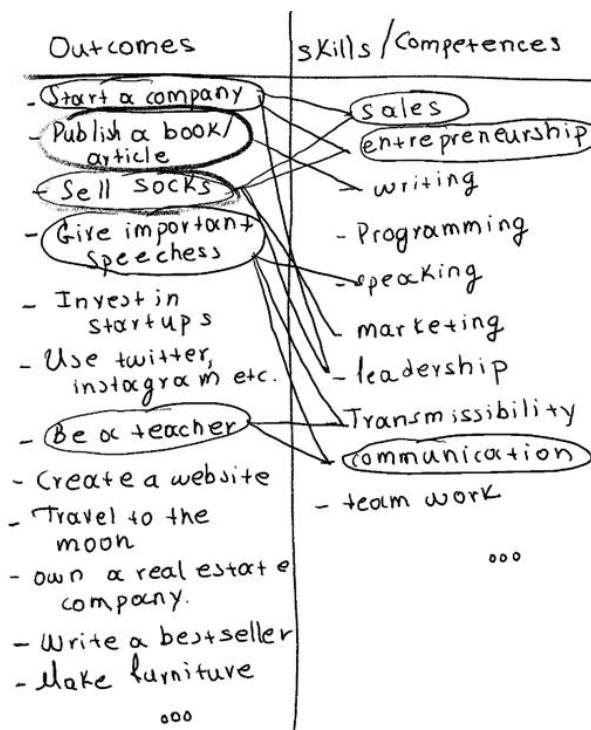
Sedaj z izdelanega seznama veščine zožite na tri veščine (jih obkrožite) na podlagi nekaj meril:

- Katere veščine so se pogosteje pojavljale?



- Katere veščine vas najbolj navdušujejo? Odločite se glede na to, katere veščine/kompetence vas najbolj zanimajo in kaj se vam zdi bolj primerno.
- Katere veščine so dosegljive? Še vedno se lahko naučite vodenja, vendar se boste morda morali osredotočiti na nekaj oprijemljivega in bolj kratkoročno realističnega.

Udeleženci naj ne razmišljajo preveč, katere tri bi izbrali. Izberejo naj tri veščine, ki so dosegljive in jim bodo dejansko pomagale dobiti želeno službo (dosežki).



Cilj:

S to vajo/aktivnostjo bodo lahko odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, prepoznali svoje potencialne sposobnosti in cilje na poti do zaposljivosti. Razjasnila jim bo način, kako želijo uporabiti svoje sposobnosti in potenciale pri delu, ki ga želijo dobiti v bližnji prihodnosti. Nato lahko izobraževalec/praktik uporabi rezultate te aktivnosti, da jim bolje pomaga sestaviti portfelj in naštetih njihove veščine ter izboljšati njihove možnosti za zaposljivost. Ta aktivnost bo prav tako izobraževalcu zagotovila dobro osnovo o tem, kakšna kariera je najprimernejša za vsakega udeleženca in kaj si želijo od poklicnega življenja.

Kompetence:

S to aktivnostjo se odkrijejo kompetence in/ali potencialne kompetence učečih se odraslih. Sama veščina mora izpolnjevati nekaj kriterijev, da ima potencial za poklic. Ta vaja bo izkoristila cilje in potenciale učečih se odraslih.



Trajanje:	10-25 minut
-----------	-------------

Aktivnost 1.2	
Naslov:	Motivacija in opolnomočenje_ navdihujoči videi
Izvedba:	<p>Ta aktivnost bo učitelju odraslih pomagala motivirati udeležence, da dajo vse od sebe in ne obupajo. Da gredo proti vsem težavam in dosežejo, kar si resnično želijo od življenja. Spodnje povezave so navdihujoči govori ali pričevanja za motivacijo. Izobraževalec lahko prikaže en video na učno uro.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=PkHCmoahPcY https://www.youtube.com/watch?v=CWpiC0mbVuY https://www.youtube.com/watch?v=Tuw8hxrFBH8 https://www.youtube.com/watch?v=LngxdiwFpno https://www.youtube.com/watch?v=qLdf3VYsgvg https://www.youtube.com/watch?v=W5tIGJwvmCQ</p> <p>Po ogledu videov sledi odprta razprava.</p>
Cilj:	Mnogi dobijo moč in navdih, ko slišijo zgodbe ljudi, ki so bili v enakem ali podobnem položaju in so uspeli. Občutek skupnosti in da obstajajo ljudje, ki so bili na isti poti kot oni, jim daje moč, da dosežejo njihove cilje. Zato ta aktivnost zahteva, da izobraževalec ta pričevanja predstavi svojim udeležencem.
Kompetence:	N/A
Trajanje:	10 minut na lekcijo. (Najbolje na začetku ali koncu učne ure)



ZAKLJUČKI & REFERENCE

Te aktivnosti so odličen način za ustvarjanje pozitivnega vzdušja v učnem okolju in globlje razumevanje vsakega posameznika. Poleg tega te aktivnosti ustvarjajo odnose med učenci in učiteljem ter čutijo občutek skupnosti, kar je močno motivacijsko čustvo.

THE KEY TO
SUCCESS IS TO
START BEFORE
YOU ARE
READY

– Marie Forleo

FASHIONYFAB.COM

REFERENCE ZA NADALJNJE BRANJE

- PATHWAYS: Toolkit for adult education http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Tips to Engage and Inspire Adult Learners <https://elearningindustry.com/11-tips-engage-inspire-adult-learners>



MODUL 5 OCENJEVANJE (KVIZ)

Vprašanja

31. Uporaba razbijalcev ledu je pomembna pri oblikovanju varnega učnega prostora
 - a. PRAV
 - b. NAROBE

32. Pri izvajanju delavnice je "brainstorming" dovoljen, čeprav to pomeni prekinjanje drug drugega
 - a. PRAV
 - b. NAROBE

33. Kaj od naslednjega NI dobro pravilo, ki bi ga upoštevali udeleženci delavnice pri odprtih pogovorih?
 - a. Bodite pozorni na vse v prostoru – poslušajte brez obsojanja
 - b. Če so udeleženci zmedeni in prosijo: "Ali nam lahko prosim poveste več podrobnosti o tem, kar ste rekli?" jih ignorirajte in nadaljujte z delavnico
 - c. Skušajte ne prekinjati – če morate prekiniti, storite z empatijo
 - d. Če potrebujete jasnot v tem, kar nekdo govori: dajte mu vedeti

34. Portfelj je lahko:
 - a. Vseživljenjsko orodje za pomoč učečim se odraslim, da odkrijejo in izrazijo, kdo so



- b. Dinamična zbirka gradiv ali artefaktov, ki povzema, dokumentira in osvetljuje najboljše, kdo je učeča se odrasla oseba, kaj je naredila in kaj upa, da bo naredila
- c. "Dokazi" njihovega potenciala
- d. Vse naštet

35. SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analiza je en najboljših načinov za izvedbo samoanalize

- a. PRAV
- b. NAROBE



MODUL 6: METODOLOGIJE IN TEHNIKE ZA IDENTIFIKACIJO OZADIJ IN CILJEV ODRASLIH ZA NJIHOVO IZPOPOLNJEVANJE

UVOD

Globalizacija, tehnološki napredek in demografske spremembe močno vplivajo na svet dela. Ti megatrendi vplivajo na število in kakovost delovnih mest, ki so na voljo, na to, kako se izvajajo, in na veščine, ki jih bodo delavci v prihodnosti potrebovali za uspeh na trgu dela. Čeprav se časovnica in hitrost tega razvoja med državami razlikujeta, se pričakuje, da se bodo potrebe po veščinah v prihodnjih desetletjih še naprej spreminjale, verjetno pospešeno, kar bo vplivalo tako na napredne države, države v vzponu in države v razvoju.

Medtem ko te spremembe v svetu dela vplivajo na vse, so odrasli z nizkimi kvalifikacijami najbolj izpostavljeni tveganju, da se bodo njihove možnosti na trgu dela poslabšale. Povpraševanje po njihovih veščinah se zmanjšuje, saj je veliko del, ki jih tradicionalno opravljajo, avtomatiziranih ali v razvitih gospodarstvih premeščenih v druge države. Raziskave OECD kažejo, da je največje tveganje avtomatizacija poklicev, ki ne zahtevajo posebnih znanj in usposabljanja. Hkrati imajo odrasli z nizkimi spretnostmi pogosto omejene možnosti za nadaljnji razvoj njihovih veščin z izobraževanjem in usposabljanjem. Mnogi se znajdejo ujeti v „past nizke usposobljenosti“, na nižjih položajih z omejenimi možnostmi za razvoj in učenje na delovnem mestu ter se srečujejo s pogostimi in včasih dolgotrajnimi obdobji brezposelnosti. Zato je naslavljanje posebnih ovir pri usposabljanju nizkokvalificiranih odraslih nujno potrebno za njihov napredek na trgu dela in dostop do boljših delovnih mest (OECD, 2019).

Veščine so gonilo konkurenčnosti, inovativnosti in rasti ter dobrega počutja posameznikov ter osebne in poklicne izpolnitve. To je utemeljitev prvega načela Evropskega stebra socialnih pravic, ki pravi, da „ima vsakdo pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da ohrani in



pridobi veščine, ki ljudem omogočajo polno sodelovanje v družbe in uspešno obvladovati prehode na trgu dela«. Znanje, veščine in kompetence se pridobivajo v celotnem življenju, od »zibelke do groba«, začeniši z družinskim učenjem, preko predšolske vzgoje in varstva, obveznega izobraževanja, poklicnega in/ali visokošolskega izobraževanja in usposabljanja ter nadaljevanja z učenjem odraslih v vseh njegovih oblikah.

Kot je določeno v dokumentu EU Skills Agenda, so veščine pot do zaposljivosti in blaginje. S pravimi veščinami so ljudje opremljeni za kakovostna delovna mesta in lahko izpolnijo svoj potencial samozavestnih, aktivnih državljanov. V hitro spreminjajočem se svetovnem gospodarstvu bodo veščine v veliki meri določale konkurenčnost in sposobnost spodbujanja inovacij. So privlačen dejavnik za naložbe in katalizator v začaranem krogu ustvarjanja delovnih mest in rasti. So ključnega pomena za socialno kohezijo (Evropska komisija, 2019).

Modul 6 se osredotoča na metodologije in tehnike za identifikacijo ozadja odraslih – talentov, veščin in kompetenc ter metodologije in tehnike za identifikacijo kratkoročnih in dolgoročnih ciljev, povezanih z njihovim izpopolnjevanjem. Tečaj sledi logiki Orodja PATHWAYS in želi seznaniti učitelje/izobraževalce v izobraževanju odraslih in karijerne svetovalce o tem, kako implementirati Orodje PATHWAYS končnim uporabnikom – nizkokvalificiranim odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje.

V tem smislu črpa zlasti iz Orodja – poglavje 2.2 Tehnike za prepoznavanje ozadja odraslih in poglavje 2.3 Tehnike za prepoznavanje ciljev in perspektiv odraslih ter poglavji 3.2 Vaje za prepoznavanje potenciala odraslih in 3.3 Vaje za prepoznavanje bodočih možnosti odraslih. Gradi tudi na drugih zunanjih virih, navedenih v referencah.

Modul vsebuje naslednje dele, ki učiteljem/izvajalcem/svetovalnim delavcem omogočajo samostojno uporabo pri izvedbi učne ure:

- Opis modula (pričujoči dokument)
- Učni načrt
- Aktivnosti/vaje
- Ocenjevanje/evalvacija



NAMEN & UČNI CILJI

Namen modula je predstaviti nekatere metodologije in tehnike za identifikacijo ozadij in ciljev za izpopolnjevanje nizkokvalificiranih odraslih kot končnih upravičencev projekta PATHWAYS, ki jih bodo uporabljali izobraževalci odraslih/učitelji/svetovalci pri svojem delu s to ciljno skupino.

Učni cilji modula so:

- Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev v izobraževanju odraslih za prepoznavanje ozadij – talentov, veščin in kompetenc nizkokvalificiranih odraslih.
- Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev v izobraževanju odraslih za identifikacijo ciljev za izpopolnjevanje nizkokvalificiranih odraslih.
- Učiteljem/izobraževalcem/svetovalcem zagotoviti praktične primere aktivnosti za identifikacijo ozadja in ciljev nizkokvalificiranih odraslih.
- Povečati zanimanje učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev kot tudi končnih uporabnikov za vseživljenjsko učenje.

IDENTIFIKACIJA OZADIJ IN CILJEV ODRASLIH ZA NJIHOVO IZPOPOLNJEVANJE

Po mnenju Cedefop (Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja) usklajen in skladen pristop do poti izpopolnjevanja temelji na zamisli o prilagodljivih in prožnih priložnostih ter učnih poteh, prilagojenih potrebam posameznih učencev. Ključni elementi so ocenjevanje veščin, prilagojena učna ponudba ter potrjevanje in priznavanje veščin in kompetenc. Poti izpopolnjevanja, ki vodijo do nadaljnega visokošolskega izobraževanja in/ali izobraževanja in usposabljanja odraslih ali drugih oblik učenja, na splošno temeljijo na ideji, da se vse učenje ceni, spodbuja in da postane vidno. Posledično lahko nizkokvalificirani odrasli napredujejo v smeri individualnega opolnomočenja tako, da se podajo na pot trajnostnega izpopolnjevanja, ki je prilagojena njihovim posebnim potrebam. Postopek je lahko kratkotrajen (enkratno ocenjevanje in potrjevanje veščin, priznavanje predhodnega učenja (RPL) ali učenje na delovnem mestu (WBL), modul usposabljanja), občasen - izmenjujoč med zaposlitvijo ter izobraževanjem in usposabljanjem ali pa lahko vključuje dolgoročnejšo in stalno



predanost učenju, ki vodi do kvalifikacije; vedno pa temelji na ideji o poti do posameznikovega opolnomočenja in temelji na vseživljenjskem učenju.

To potovanje se lahko začne z ocenjevanjem veščin. Kot kažejo izkušnje, so lahko nizkokvalificirani odrasli vse prej kot nizkokvalificirani. Medtem ko odrasli morda nimajo nekaterih osnovnih veščin ali kvalifikacij, so verjetno v življenju pridobili druge pomembne spretnosti, vključno v zaposlitvi. Neaktivni in dolgotrajno brezposelni posamezniki so bili morda vključeni v gospodinjska dela ali prostovoljske aktivnosti, ki so zagotavljale širok ali poseben vir učenja in razvoja kompetenc. Priseljenci imajo lahko nedokumentirane nize veščin, dragocenih za trg dela v državi gostiteljici. Zlasti pri nizkokvalificiranih odraslih bo prepoznavanje predhodno pridobljenih veščin in kompetenc pomagalo pri angažiranju in motivaciji za nadaljnje učenje ter zagotovilo poti do smiselne zaposlitve. Za nekatere bo odkritje in večja zavest o lastnih zmožnostih dragocen rezultat procesa.

Ocenjevanje veščin je proces, v katerem se učni izidi posameznika preverjajo glede na določene referenčne točke ali standarde. Lahko se imenuje tudi "revizija veščin" ali "profiliranje veščin". V okviru poti izpopolnjevanja je ocenjevanje veščin osredotočeno na identifikacijo in dokumentiranje posameznikovega predhodnega učenja v katerem koli kontekstu (formalnem, neformalnem in priložnostnem) in vseh vrzeli v zvezi z njihovo želeno ravno veščin. Ta pot lahko vodi do nadaljnjega ciljno usmerjenega izobraževanja in usposabljanja, lahko pa tudi prispeva k večji zaposljivosti in napredovanju pri zaposlovanju (kot je napredovanje, prehod na drugo delovno mesto), zato obstaja več poti priložnosti.

Identifikacija in dokumentacija veščin je prav tako ključnega pomena za oblikovanje pristopa ciljnega usposabljanja, ki temelji na posameznikovi izhodiščni točki. Lahko skrajša dolžino usposabljanja in poveča učinkovitost sistema, tako da učenca ali zaposlenega poveže z ustreznim položajem ali kariero. Pomaga lahko tudi pri premagovanju tako imenovanih situacijskih ovir, kot so družinska odgovornost, nasprotujoč urnik, finančni stroški, pomanjkanje podpore delodajalca ali zaskrbljenost zaradi oddaljenosti (Cedefop, 2020).

Orodje PATHWAYS predstavlja nekaj metodoloških pristopov in tehnik za prepoznavanje ozadja odraslih (ki vključuje talente, veščine, kompetence in druge pomembne osnovne informacije). V predlogi Učni načrt in Aktivnosti, ki sledi temu opisu modula, smo izbrali in opisali nekaj metodoloških pristopov in tehnik, vsi pa so na voljo v Orodju kot dodatna možnost.



Ena najpogosteje uporabljenih tehnik za identifikacijo ozadja odraslih je posebej oblikovan vprašalnik, ki pomaga razkriti znanja, veščine in kompetence odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje. Vprašalnik vključuje več področij, kot so osebni profil, izobrazba, študij, delovne izkušnje, znanje jezika, bivanje v tujini, osebne lastnosti, digitalne veščine, uporaba spletnih storitev, neformalno usposabljanje, potrebne veščine in kompetence, preizkus kritičnega mišljenja.

Drugi metodološki pristop za ugotavljanje ozadja odraslih je intervju ena na ena, kjer se pogovarjata samo anketar in intervjuvanec (v tem primeru izobraževalci odraslih ali strokovnjaki za poklicno orientacijo in odrasla oseba, ki potrebuje izpopolnjevanje). Izobraževalci odraslih skozi intervjuje postavljajo vprašanja iz omenjenega vprašalnika, da razkrijejo ozadje znanja in kompetence učečega se odraslega.

Svetovalni delavci lahko uporabljajo tudi neformalno učenje preko iger/igrifikacije. Uporaba iger v učnem procesu ima veliko prednosti. Igrifikacija izkorišča naravne težnje ljudi po tekmovalnosti, dosežkih, sodelovanju in dobrodelnosti. Igre, vključene v ta modul, bodo pomagale pritegniti znanje in kritično razmišljanje nizkokvalificiranih odraslih.

Drug uporaben metodološki pristop je neformalno učenje preko delavnic ali okroglih miz. Delavnice so prilagojena srečanja, ki običajno trajajo dve uri in jih lahko uporabimo za doseganje različnih ciljev.

Ko morajo odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, definirati svojo osebno pot, morajo jasno razumeti svoje osebne kratkoročne in dolgoročne cilje, tako na poklicni kot osebni ravni. To daje informacijo, kam gredo in kako dolga bo njihova izobraževalna pot. Ta proces zavedanja »smeri« lastne poti je ključen tako zanje kot za izobraževalca. Je nekakšen kompas, ki zagotovo pripomore k temu, kakšno bo njihovo potovanje. Poleg tega »imeti vizijo« samega sebe na trgu dela dopolnjuje ta okvir, saj zagotavlja »podroben zemljevid« njihovih želja, pričakovanj in potenciala za izobraževalca, uporaben za predloge in nasvete, ki bodo omogočili pričakovani dosežek. Za podporo pri tem procesu lahko uporabimo različne tehnike, opisane v Orodju.

Pomembno je razlikovati med dolgoročnim (goal) in kratkoročnim (objective) ciljem: na »dolgoročni cilj« se gleda kot na nekaj, kar je povezano z nečim abstraktnim ali povezanim z dolgoročnim rezultatom, po drugi strani pa se izraz »kratkoročni cilj« nanaša na nekaj, kar je bolj povezano s kratkoročnim obdobjem, je merljivo in gre za konkretno izvedbo.



Ko z odraslim delate na njihovih ciljih, upoštevajte tudi pomen nekaterih njihovih mehkih veščin, kot je samozavedanje. Samozavedanje se nanaša predvsem na sposobnost opazovanja samega sebe in prepoznavanja občutka takrat, ko se zgodi (Goleman, 1998). Človek, ki se zaveda samega sebe, najbolje pozna svoje vrednote in cilje, lastne »prodajne prednosti« in slabosti. Ve, kaj mora narediti, kaj hoče in kako lahko to doseže. Zavedanje področij, na katerih je samozavesten, njegovega potenciala in kam želi iti, omogoča enostavno opredelitev poti, po kateri hodi.

Identifikacija ciljev z odraslimi je možna z različnimi pristopi in tehnikami. Kot že omenjeno, so mehke veščine učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev zelo pomembne: ključni veščini v tem procesu sta empatija in poslušanje. Uporabimo lahko nekaj praktičnih pristopov, da odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, omogočimo, da razvijejo njihove cilje: vzpostavitev pozitivnega okolja, odnos učitelja in poznavanje ciljne osebe – tukaj lahko uporabimo nekaj pristopov neformalnega izobraževanja, da olajšamo to fazo, npr. kot je miselni zemljevid. Uporaba miselnega zemljevida je dober način in tudi začetni pristop, ki lahko pomaga odraslim, da izrazijo nekaj o sebi: to so lahko glavni dogodki v njihovem življenju ali poklicne izkušnje ali tudi njihove veščine ali kompetence za potencialno želeno kariero /zaposlitev. Drugi praktični pristop je razumevanje lastne samozavesti in veščin za želeno delo ter postavljanje, načrtovanje in spremljanje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev. Pomembno je določiti ustrezne cilje v okviru potencialne poti izpopolnjevanja: bolj kot so realni, bolj kot jih spremljamo, bolj verjetno bodo uspešni. Odrasel ni edini odgovoren za ta proces, ampak ima karierni svetovalac ključno vlogo pri podpori pri opredelitvi njihovih ciljev.

S tem modulom bodo učitelji/izobraževalci/svetovalci v izobraževanju odraslih pridobili dragoceno znanje in praktična orodja, da bodo lahko prepoznali ozadje nizko kvalificiranih odraslih in postavili cilje za njihovo izpopolnjevanje. To jim bo olajšalo redno delo s to ciljno skupino kot končnimi upravičenci projekta PATHWAYS. Opremljeni bodo z učnim načrtom, naborom aktivnosti/vaj in orodjem za ocenjevanje, ki ga bodo lahko uporabljali samostojno ali v kombinaciji z obstoječimi materiali in orodji pri delu z nizkokvalificiranimi odraslimi.



ZAKLJUČKI & REFERENCE

- Erasmus+ project PATHWAYS (2021). PATHWAYS Toolkit for adult education
- European Commission (2019). Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults Taking stock of implementation measures
- OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)
- Cedefop (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults.



MODUL 6: UČNI NAČRT

Modul 6: Metodologije za identifikacijo ozadij in ciljev odraslih za njihovo izpopolnjevanje

Trajanje: 65 min +
dodatni čas glede na
izbrane vaje

Tema: identifikacija ozadij odraslih (talenti, veščine, kompetence) in identifikacija ciljev za njihovo izpopolnjevanje

Število aktivnosti: 3

FOKUS LEKCIJE & CILJI

Struktura / Aktivnost:

Izobraževalec/svetovalec naj uporabi naslednje dokumente (predloge) za izvedbo te lekcije:

1. Opis modula 6 za teoretični del lekcije – razlaga in razprava (45 min)
2. Predloga z aktivnostmi za izvedbo treh praktičnih vaj (variirajo od 20-180 min)
3. Predloga za ocenjevanje po zaključku lekcije (20 min)

Skupno trajanje modula: 65 min + dodatni čas glede na izbrane vaje



Učni cilji:

- Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev v izobraževanju odraslih za prepoznavanje ozadij – talentov, veščin in kompetenc nizkokvalificiranih odraslih.
- Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev v izobraževanju odraslih za identifikacijo ciljev za izpopolnjevanje nizkokvalificiranih odraslih.
- Učiteljem/izobraževalcem/svetovalcem zagotoviti praktične primere aktivnosti za identifikacijo ozadja in ciljev nizkokvalificiranih odraslih.
- Povečati zanimanje učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev kot tudi končnih uporabnikov za vseživljenjsko učenje.

Potrebna gradiva:

- List papirja
- Pisalo ali svinčnik
- Izbor starih revij, časopisov ali knjig
- Škarje in lepilo
- Trd papir, karton ali drug material za lepljenje
- Izroček za vajo Moj projekt



MODUL 6: AKTIVNOSTI

UVOD

Za naš učni načrt za modul 6 smo izbrali tri vaje za identifikacijo ozadij nizkokvalificiranih odraslih (povezanih z »vajami potenciala« v Pathways Orodju) in identifikacijo dolgoročnih in/ali kratkoročnih ciljev odraslih (povezanih z »vajami o bodočih možnostih« v Pathways Orodju).

Prva vaja bo spodbudila sodelovanje v skupini in pomagala ustvariti fizično predstavitev ciljev in idej udeležencev. Druga bo udeležencem pomagala ugotoviti, kaj bi bil lahko njihov poklic oziroma poklicanost, in jim ponudila vpogled v to, kdo v resnici so, ter jim tako pomagala pri načrtovanju njihove kariere. Tretja vaja je namenjena posameznikom, ki želijo izboljšati svoje trenutno stanje. Svetovalec lahko z njo opolnomoči udeležence in jim pomaga spoznati, da so lahko sami nosilci sprememb. Vrstni red izvajanja vaj se lahko spremeni glede na želje izobraževalca/svetovalnega delavca in razpoložljiv čas.



NAMEN & UČNI CILJI

Namen in učni cilji predlaganih aktivnosti so:

- Zgraditi fizično predstavo zelenih ciljev
- Pomagati učečim se odraslim pri načrtovanju njihove kariere
- Opolnomočiti udeležence in jim pomagati spoznati, da so lahko sami nosilci sprememb

AKTIVNOSTI

Aktivnosti
Aktivnost 1.1 Kolaž tabla vizij
Aktivnost 1.2 Zemljevid poklica/kariere
Aktivnost 1.3 Moj project

Aktivnost 1.1	
Naslov:	Kolaž tabla vizij
Priprava/potrebna gradiva:	<ul style="list-style-type: none"> - Izbor umetniških pripomočkov, vključno s peresi in svinčniki - Izbor starih revij, časopisov in knjig, ki jih je mogoče razrezati - Škarje in lepilo za vse udeležence



	<p>- Papir, karton ali drug material za lepljenje</p>
Izvedba:	<p>Kako igrati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Korak 1 <p>Začnite tako, da vse udeležence prosite, naj praktično izvedejo preprosto vizualizacijsko vajo.</p> <p>Prosite jih, naj se osredotočijo na en cilj, ki bi ga radi dosegli, in si v mislih ustvarijo vizualno predstavo o tem, kako bo doseganje tega cilja izgledalo in kako se bodo počutili. Osredotočijo naj se na miselne slike, ki jim pridejo na misel, in vse občutke, ki jih pričakujejo ob uspehu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Korak 2 <p>S temi podobami v mislih naj udeleženci nato pregledajo stare revije, knjige ali časopise, da zberejo slike, besede in vizualne predstavitve, kako bi lahko izgledala njihova vizualizacija. Zberejo lahko poljubno število slik.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Korak 3 <p>Zabaven del! Udeleženci lahko zdaj začnejo ustvarjati svoje table. Tabla vizij je zelo osebna stvar, zato spodbujajte udeležence, da ustvarijo nekaj, kar predstavlja njih in njihov cilj – ni napačnega ali pravega načina za to. Vse končne slike, ki so jih izbrali, bi morale vzbuditi občutek in jih spomniti na vizualizacijo njihovega cilja.</p> <p>S tablo vizij mora obstajati močna čustvena povezava, ki jih bo spomnila in motivirala, kaj poskušajo doseči. Na koncu lahko vsak udeleženec deli svojo tablo s skupino, če želi.</p>



Cilj:	Ta vaja je lahko zelo zabavna, hkrati pa spodbuja skupinsko sodelovanje. Table vizij so odličen način za ustvarjanje fizične predstavitve ciljev in idej.
Kompetence:	Ta vaja je zabaven način za izgradnjo fizične predstavitve želenega cilja. Ko začnejo z aktivnostjo vizualizacije, lahko udeleženci ustvarijo nekaj, s čimer se čutijo povezane, kar jih bo motiviralo, ko bodo to potrebovali.
Trajanje:	2 – 3 ure

Aktivnost 1.2	
Naslov:	Zemljevid poklica/kariere
Priprava/potrebna gradiva:	- List papirja A4 - Pisalo
Izvedba:	<p>Korak 1:</p> <p>Svetovalec pripravi prostor in gradiva.</p> <p>Korak 2:</p> <p>Udeležencem dajte navodila za delo in gradiva.</p> <p>Korak 3:</p> <p>Ko udeleženci končajo s pisanjem, jih svetovalec povabi, da točkujejo vse navedene aktivnosti.</p> <p>Korak 4:</p>



	<p>Ko udeleženci končajo s točkovanjem, rezpravljajo o rezultatu.</p> <p><u>Opomnik vaje:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Udeležencem omogočite miren kotiček za individualno delo. ● Udeleženci na list papirja individualno zapišejo/narišejo vse, kar radi počnejo, v čemer uživajo, bodisi v osebnem ali delovnem/strokovnem okolju. ● Spodbujajte jih, naj na list zapišejo čim več, naj ga skušajo kompletno izpolniti – lahko nadaljujejo tudi na drugi strani. ● Ko udeleženci končajo s pisanjem, jih povabite, naj dodajo točke k vsem zabeleženim aktivnostim: <ol style="list-style-type: none"> a. 3 točke za področja, kjer se lahko udeležujejo v življenju, kolikor želijo, b. 2 točki za področja, kjer bi se želeli več udeleževati, če bi imeli več časa/denarja, c. 1 točka za področja, kjer se trenutno ne udeležujejo ali se ne dovolj. ● Ko udeleženci končajo s točkovanjem, je zemljevid kariere pripravljen. ● Pogovorite se z udeleženci o tem, kaj se je izkazalo – kaj bi udeleženci storili, če v njihovem življenju ne bi bilo nobenih omejitev. Raziščite, kako bi lahko uresničevali svojo poklicanost: ali jo lahko kakorkoli vključijo v delo, ki ga trenutno opravljajo, ali jo lahko vključijo v izobraževanje, ali jo lahko v večji meri vključijo v svoj prosti čas?
Cilj:	<p>Pomagati udeležencem ugotoviti, kaj bi bil lahko njihov poklic in jim ponuditi vpogled v to, kdo so v resnici ter jim pomagati pri načrtovanju kariere ali nadaljnjega izobraževanja.</p>



Kompetence:	Dvig zavedanja o poklicu ali najmočnejših interesnih področjih.
Trajanje:	20-30 min

Aktivnost 1.3	
Naslov:	Moj projekt
Izvedba:	<p>Korak 1: Svetovalec pripravi gradivo – izročke in pisala.</p> <p>Korak 2: Predstavitve namena vaje in metode izvedbe.</p> <p>Korak 3: Udeleženec naredi zapis projekta ali vizije na izročku.</p> <p>Korak 4: Pogovor z udeležencem o zapisu projekta.</p> <p>Korak 5: Projekt ali vizija je osnova za diskusijo na bodočih svetovalnih sestankih.</p> <p><u>Navodila</u></p> <p>Včasih se v življenju najdemo v neprijetni situaciji: pod stresom, izčrpani, brezposelni, nezadovoljni ali se soočamo z drugimi težkimi okoliščinami - ali pa želimo začeti nekaj novega. Običajno si lahko predstavljamo sebe v prijetnejši situaciji. Vprašanje pa je, kako priti tja - torej od trenutnega stanja do tistega, ki si ga želimo. Eden od načinov je sestaviti osebni</p>



projekt ali oblikovati vizijo, ki jo lahko uresničimo v posameznih korakih.

Pisno delo

Udeležencem razdelite izročke, ki vključujejo spodnja vprašanja. Prosite jih, naj dobro premislijo o vprašanjih, nato pa zapišejo njihove misli.

- Kaj je za vas tako pomembno, da bi bilo smiselno oblikovati v projekt? Izberite projekt, ki je izvedljiv, v katerega se lahko resnično vključite.
- Predstavljajte si projekt, ki vam bo pomagal izbrati in opredeliti cilje na poti do zelene situacije v prihodnosti.
- Vprašajte se:
 - a. Ali imam jasno predstavo, kaj bi rad dosegel in kje? Kaj je moj pravi cilj? Ustvarite skico, zemljevid ali sliko projekta.
 - b. Ali lahko opravljate naloge, ki sestavljajo projekt? Je projekt izvedljiv in realen? Ali imam vse podatke in vire, ki jih potrebujem za izvedbo projekta?
 - c. Ali sem se o projektu pogovarjal s kom, katerega predloge in ideje spoštujem in jim zaupam? Ali sem pripravljen, če je potrebno, oblikovati alternativni projekt, če prvi ne uspe? Toda ali čutim, da je to res moj projekt in da ima zame poseben pomen?
 - d. Moj načrt za izvedbo projekta je ... (zapišite vaš načrt z osnovnimi koraki).

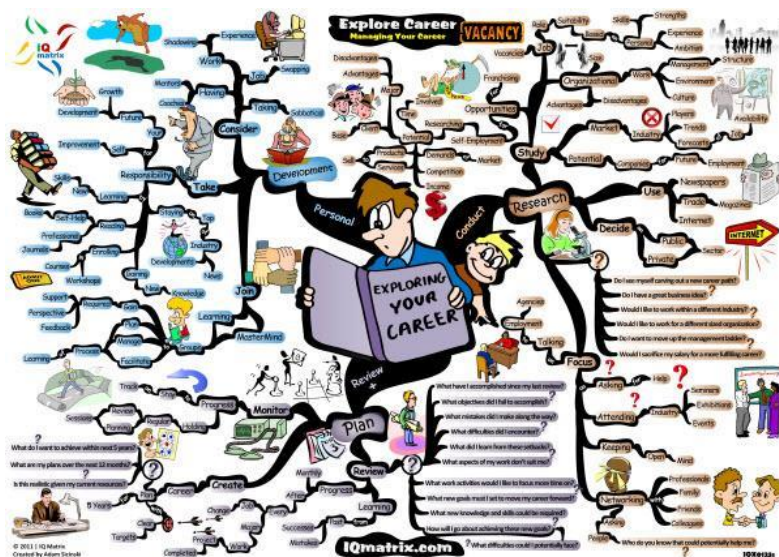
Pogovor

Z udeleženci se pogovorite o napisanem projektu. S tem pripomočkom boste bolje spoznali udeležence in jih podprli pri izvajanju zastavljenega projekta. Poudarek je na neodvisnosti udeležencev in njihovi sposobnosti, da v svojem življenju spremenijo stvari na bolje. Projekt služi kot orodje, ki zagotavlja tematski okvir za razpravo na naslednjih srečanjih z udeleženci.



<p>Cilj:</p>	<p>Vaja je namenjena posameznikom, ki želijo izboljšati svoj trenutni položaj. Svetovalec ga lahko uporabi za opolnomočenje udeležencev in jim pomaga, da spoznajo, da so lahko sami prinašalci sprememb. Ciljna skupina so udeleženci, ki so trenutno pod stresom, izčrpani, brezposelni, nezadovoljni, se morda soočajo z drugimi težkimi okoliščinami ali si preprosto želijo spremembe v življenju.</p>
<p>Kompetence</p>	<p>Udeleženci razumejo, da so osrednje osebe za izboljšanje svojega trenutnega položaja. Določajo si cilje, ki pomenijo doseganje pomembnih pozitivnih sprememb v njihovem življenju, in raziskujejo poti do njih. Znajo oblikovati strategijo za izboljšanje svojega trenutnega položaja, uresničiti svoj projekt ali doseči svojo vizijo.</p>
<p>Trajanje:</p>	<p>45 min</p>

Appendix to Activity 1.2:





-
- <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-lne9u>



MODUL 6 OCENJEVANJE (KVIZ)

Vprašanja (izberite prav ali narobe ALI pravičen odgovor ALI zapišite pravičen odgovor)

36. Raziskave OECD kažejo, da je tveganje za avtomatizacijo najmanjše pri poklicih, ki ne zahtevajo posebnih veščin in usposabljanja.

- a. Prav
- b. Narobe

37. Veščine so gonilo za (več možnih odgovorov):

- a. Konkurenčnost
- b. Inovativnost
- c. Brezposelnost
- d. Osebno in poklicno izpolnitev

38. Kaj je prvi korak pri usklajenem in skladnem pristopu k potem izpopolnjevanja po Cedefop-u:

- a. Ocenjevanje veščin
- b. Prilagojena učna ponudba
- c. Potrjevanje in priznavanje veščin in kompetenc

39. Ocenjevanje veščin se imenuje tudi:

- a.
- b.

40. Ocenjevanje veščin je osredotočeno na identificiranje in dokumentiranje posameznikovega predhodnega učenja v kontekstu formalnega učenja.

- a. Prav
- b. Narobe



41. Identificiranje in dokumentiranje veščin je ključnega pomena za oblikovanje ciljno usmerjenega pristopa k usposabljanju.
- a. Prav
 - b. Narobe
42. Katera je ena najpogosteje uporabljenih tehnik za identificiranje ozadij odraslih?
- a. Gamifikacija
 - b. Delavnice ali okrogle mize
 - c. Poseben vprašalnik
 - d. Intervju ena na ena
43. Izraz “kratkoročni cilj” se nanaša na nekaj, kar je bolj povezano s kratkoročnim obdobjem, je merljiv in gre za konkretno izvedbo.
- a. Prav
 - b. Narobe
44. Za poznavanje ciljne osebe lahko uporabimo nekaj pristopov neformalnega izobraževanja, da olajšamo to fazo, na primer:
- a.
45. Nizko-kvalificiran odrasli je edini odgovoren za process definiranja njegovih/njenih ciljev.
- a. Prav
 - b. Narobe



SKUPNO OCENJEVANJE

Za ocenjevanje tečaja PATHWAYS se uporabljata dve metodi:

- Formativna v obliki kvizov na koncu vsakega modula v sklopu tečaja:

Sestavljeni so iz 5 do 10 vprašanj z več možnimi odgovori z enim določnim pravilnim odgovorom. Učenec lahko oceni svoje znanje z ogledom pravih in napačnih odgovorov na vprašanja. Kvizi učencem pomagajo pri učenju s prakso, saj jim omogočajo, da se spomnijo informacij, ki so se jih prej naučili.

- Sumativna v obliki skupne izpitne ocene na koncu celotnega tečaja:

Celoten izpit sestavlja 25 vprašanj (5 vprašanj za vsakega od modulov 2-6) s 3 možnimi odgovori, le eden od njih je pravilen. Vsak pravilen odgovor je vreden 4 točke, tako seštevek znes

$$25 \times 4 = 100 \text{ točk.}$$

Učenec lahko opravi tečaj le, če doseže najmanj 80% točk, kar mu dovoljuje samo 5 napačnih odgovorov in najmanj 20 pravih.

Modul 2	Naslov modula: Pristopi k metodologijam izvajanja RPL	
Vprašanje 1	Kaj je cilj sumativnega ocenjevanja?	
Izbira A	Zagotoviti zaključno izjavo o tem, kaj je bilo doslej naučeno	
Izbira B	Zagotoviti povratno informacijo	
Izbira C	Pomagati pri razumevanju	
Vprašanje 2	Kaj je cilj formativnega ocenjevanja?	
Izbira A	Učencem pomagati razširiti in poglobiti njihovo razumevanje	
Izbira B	Zagotoviti zaključno oceno	



Izbira C	Oceniti skupni seštevek osvojenega znanja	
Vprašanje 3	Kako zbrati in mapirati dokaze na najbolj učinkovit možen način. V smislu dokazov, koliko je dovolj. Pri vsem tem gre za:	
Izbira A	Validacijo	
Izbira B	Dokumentiranje	
Izbira C	Predložitev	
Vprašanje 4	Učenje in kvalifikacija lahko vodi k želji po še več učenja in kvalifikacije. To se nanaša na:	
Izbira A	Validacijo	
Izbira B	Certifikacijo	
Izbira C	Nadaljnjo kvalifikacijo	
Vprašanje 5	Ko je posameznik postavljen v situacijo, ki izpolnjuje vse pogoje scenarija iz resničnega življenja, da bi ocenili njegove kompetence, je to:	
Izbira A	Portfelj	
Izbira B	Deklarativna metoda ocenjevanja	
Izbira C	Simulacija in dokazi pa podlagi dela	

Modul 3	Naslov modula: Oblikovanje ocenjevanja RPL – od idej k akciji	
Vprašanje 1	Ocenjevalna orodja morajo:	
Izbira A	Ostati vedno ista	
Izbira B	Biti spremenjena, da ohranijo raznolikost objektivnih metod	
Izbira C	Biti spremenjena glede na predvideno uporabo	
Vprašanje 2	Ali naj bi biloe strategije RPL kombinirane?	
Izbira A	Ne, ker so kontroverzne	
Izbira B	Da, ker se med seboj dopolnjujejo	



Izbira C	Da, da se preveri njihova učinkovitost	
Vprašanje 3	Med ključnimi komponentami ocenjevanja RPL so:	
Izbira A	Dokazi in dejanske sposobnosti	
Izbira B	Oblikovanje velikih portfeljev	
Izbira C	Pristop, ki ustreza vsem	
Vprašanje 4	Ključne faze postopka RPL vključujejo	
Izbira A	Iskanje potencialnih prijaviteljev	
Izbira B	Informiranje potencialnih prijaviteljev	
Izbira C	Učenje na podlagi dela potencialnih prijaviteljev	
Vprašanje 5	Primeri posrednih dokazov za RPV vključujejo:	
Izbira A	Vizualne predstavitve ali pisni govori	
Izbira B	Videi	
Izbira C	Vzorci dela	

Modul 4	Naslov modula: Izvedbene strategije za večjo motivacijo in angažiranost v življenju	
Vprašanje 1	Kako lahko definiramo "sekundarno motivacijo"?	
Izbira A	Motivacija, ki opravlja funkcijo zadovoljevanja primarnih potreb	
Izbira B	Motivacija, pridobljena ali naučena iz konteksta in življenjskega okolja	
Izbira C	Motivacija, ki jo vodijo razlogi, ki izhajajo iz samega sebe in iz posameznikove lastne izkušnje ali volje	
Vprašanje 2	Katera lastnost je povezana z uspehom pri izboljšanju lastnih sposobnosti ali doseganju cilja?	
Izbira A	Samoučinkovitost	
Izbira B	Družabnost	
Izbira C	Zaupanje	



Vprašanje 3	Kako lahko izobraževalec, mentor, zaposlitveni svetovalec spodbuja motivacijo učenca?	
Izbira A	Z uporabo edinstvene evalvacijske strategije	
Izbira B	Tako, da ne zagotavlja povratne informacije	
Izbira C	S pomočjo učencem postaviti ustrezne in dragocene učne cilje	
Vprašanje 4	Kaj NI oblika izkustvenega učenja?	
Izbira A	Igra vlog	
Izbira B	Pripovedovanje	
Izbira C	Igra	
Vprašanje 5	Katero orodje, uporabno med motivacijskim intervjujem, je uporabno, da na enem mestu naštejemo koristi in stroške spreminjanja ali nadaljevanja trenutnega vedenja?	
Izbira A	SWOT analiza	
Izbira B	Odprta vprašanja	
Izbira C	Delovni list odločitvene bilance	

Modul 5	Naslov modula: Koristni viri za praktike	
Vprašanje 1	Uporaba razbijalcev ledu pri usposabljanjih je pomembna ker:	
Izbira A	Ustvarijo pozitivno vzdušje	
Izbira B	So odličen način, da spoznate vaše udeležence in njihovo ozadje	
Izbira C	Vse zgoraj navedeno	
Vprašanje 2	Kaj od naslednjega je primer, ki lahko negativno vpliva na učni prostor (v fizični obliki)?	
Izbira A	V učilnici primankuje zraka ali je prehladno	
Izbira B	Izobraževalec je preveč navdušen	
Izbira C	Vse zgoraj navedeno	



Vprašanje 3	Kaj od naslednjega je del ustaljenih pravil, ki jih je treba upoštevati pri odprtih pogovorih v skupini?	
Izbira A	Bodite pozorno na vse v sobi – poslušajte brez obsojanja	
Izbira B	Karkoli se zgodi, ne govorite	
Izbira C	Nikoli ne prekinjajte, tudi če česa niste razumeli	
Vprašanje 4	En korak v procesu pri oblikovanju portfelja je SWOT analiza. SWOT pomeni:	
Izbira A	Prednosti, Opozorila, Priložnosti, Čas	
Izbira B	Prednosti, Slabosti, Priložnosti, Nevarnosti	
Izbira C	Prednosti, Slabosti, Priložnosti, Čas	
Vprašanje 5	Portfelj je zelo pomemben za zaposlitveno prihodnost učečega odraslega. To je:	
Izbira A	Vseživljenjsko orodje za pomoč odraslim učencem odkriti in izraziti, kdo so	
Izbira B	'Dokaz' njihovih slabosti	
Izbira C	Nič od tega	

Modul 6	Naslov modula: Metodologije in tehnike za identifikacijo ozadij in ciljev odraslih za njihovo izpopolnjevanje	
Vprašanje 1	Biti ujet v "past nizkih veščin" pomeni...	
Izbira A	Biti na srednjih ali visokih položajih z dobrimi priložnostmi za razvoj in učenjem na delovnem mestu	
Izbira B	Biti na nizkih položajih z omejenimi priložnostmi za razvoj in učenje na delovnem mestu	
Izbira C	Biti ujet v stalni nezaposlenosti	
Vprašanje 2	Veščine so gonilo za...	
Izbira A	Konkurenčnost, inovativnost in rast, dobro počutje posameznika, osebno in poklicno izpolnitev	
Izbira B	Dobro počutje, sečo in višjo kakovost življenja	
Izbira C	Boljši ugled v družbi in višji prihodek	
Vprašanje 3	Kaj je prvi ključni korak pri usklajanjem in koherentnem pristopu k potem izpopolnjevanja poleg prilagojene učne ponudbe ter	



	potrjevanja & priznavanja veščin in kompetenc (v skladu s Cedefop)?	
Izbira A	Ocenjevanje IQ	
Izbira B	Ocenjevanje veščin	
Izbira C	Test osebnosti	
Vprašanje 4	V kontekstu poti izpopolnjevanja je ocenjevanje veščin osredotočeno na identificiranje in dokumentiranje posameznikovega predhodnega učenja v naslednjih kontekstih...	
Izbira A	Formalno	
Izbira B	Neformalno in priložnostno	
Izbira C	Formalno, neformalno in priložnostno	
Vprašanje 5	Katere mehne veščine učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev so zares pomembne za proces identifikacije ciljev nizko kvalificiranih odraslih?	
Izbira A	Pogajanje in vodenje	
Izbira B	Mreženje in timsko delo	
Izbira C	Empatija in poslušanje	



OBLIKOVANJE & IZVEDBA USPOSABLJANJA

UČNI FORMAT

V zadnjih dveh letih se je zaradi pandemičnih razmer, ki so prizadele ves svet, pojavila potreba po prožnejših poteh za dostop do kakovostnega izobraževanja in priložnosti za vseživljenjsko učenje za vse. Na srečo je potrebe današnjih učencev enostavno zadovoljiti zaradi tehnološkega napredka, dostopa do interneta in orodij, ki se uporabljajo za mešano učenje⁵. Mešano učenje je torej metodologija, ki je bila v zadnjem času največkrat uporabljena, ki bo verjetno najbolj potrebna v bližnji prihodnosti in je posledično predlagana za to usposabljanje. Predstavlja kombinacijo spletnih in osebnih stikov med učitelji in študenti, mešanje sinhronih in asinhronih učnih ur⁶.

Mešano učenje ima dejansko številne koristi⁷:

- Omogoča sodelovanje vseh udeležencev usposabljanja
- Izboljša komunikacijo zahvaljujoč kombinaciji uporabljenih modelov
- Učiteljem omogoča, da predlagajo personalizirane poti
- Izboljša tako avtonomijo kot sodelovanje učencev

Poleg tega, ker je cilj trajnostnega razvoja, »Kakovostno izobraževanje⁸«, namenjen zagotavljanju vključujočega in pravičnega kakovostnega izobraževanja in priložnosti za vseživljenjsko učenje za vse, lahko kombinirano učenje štejemo za dragocen pristop »za pomoč pri spodbujanju vključujočega izobraževanja, vključno z doseganjem tistih, ki so marginalizirani oz. v ranljivih situacijah«⁹.

⁵ Lim, Cher Ping and Wang, Libing, Blended Learning for quality higher education, UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246851>

⁶ Ispiring, Formazione blended: che significa e come usarla, 2021, <https://www.ispring.it/blog/formazione-blended>

⁷ Ibidem

⁸ EC, Sustainable Development Goals, https://ec.europa.eu/international-partnerships/sustainable-development-goals_en

⁹ Lim, Cher Ping and Wang, Libing, Blended Learning for quality higher education, UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246851>



KRAJ IZVEDBE UČNEGA TEČAJA

Z uporabo metode mešanega učenja, usposabljanje lahko poteka preko spleta (v tem primeru je prostor spletna platforma) ali osebno (v tem primeru je prostor lahko učilnica ali poseben prostor). Ker vsak modul vsebuje teoretični in praktični del, je zelo priporočljivo, da praktične aktivnosti izvajate iz oči v oči v učilnici z možnostjo fizične interakcije, pri čemer spletno poučevanje omejite na teoretične dele. Po drugi strani pa je zaključno ocenjevanje mogoče strukturirati po želji in v skladu s potrebami učencev prek spletnih platform ali v učilnici.

Vendar pa je pomembno izbrati učno okolje, ki najbolj ustreza učencem, ob upoštevanju učnih potreb in kontekstov.

ČASOVNI OKVIR UČNEGA TEČAJA

Vsak modul je zasnovan tako, da traja približno 2 do 2 uri in pol. Zagotovljen je primer učnega načrta, ki lahko učiteljem, izobraževalcem in kariernim svetovalcem pomaga pri strukturiranju učne ure, povezane s temo modula – vključno s časovnim razporedom za izvedbo različnih teoretičnih delov in različnih načrtovanih aktivnosti – in je del vsakega modula.

[Modul 2: povezava do učnega načrta](#)

[Modul 3: povezava do učnega načrta](#)

[Modul 4: povezava do učnega načrta](#)

[Modul 5: povezava do učnega načrta](#)

[Modul 6: povezava do učnega načrta](#)

Vendar pa vodjem usposabljanja nič ne preprečuje, da namesto strukturiranja tečaja z uporabo vseh razpoložljivih modulov uporabijo nekatera orodja neodvisno, na primer samo orodja določenega modula za dopolnitev drugega usposabljanja, ki ga že uporabljajo: trajanje tečaja in njegovih modulov je zato prilagodljivo in nanj vplivajo delovni kontekst, raven znanja udeležencev, njihove digitalne in jezikovne spretnosti. Tudi v tem primeru je koristno uporabiti učne načrte, povezane z vsakim modulom, saj



vsebujejo trajanje vseh delov in aktivnosti, tako v celoti kot v posameznih delih.

VIRI

Za izvedbo usposabljanja zadostuje en izobraževalec / učitelj, ki skrbi za teoretični del ure, medtem ko je koristna, vendar ne obvezna, podpora drugih moderatorjev pri izvajanju praktičnih aktivnosti.

Ti ljudje bodo imeli nalogo:

- Ustvariti spodbudno vzdušje
- Pomiriti učence tako, da vsakomur omogočijo, da se izrazi
- Ugotoviti težave in predlagati rešitve
- Spodbuditi učenčev motivacijo
- Posredovati konstruktivne povratne informacije in ne kritizirati v javnosti
- Spodbuditi razpravo in aktivno sodelovanje
- Spodbujati učence
- Spremljati prisotnost in napredek
- Zagotoviti točne informacije

Orodje Pathways je temeljni vir za teoretično obravnavo modulov skupaj z e-učno platformo Pathways in opsijsko PPT predstavitevijo o določenih temah, ki lahko bolje pomagajo razložiti vprašanja bolj v smislu povtežka, medtem ko se lahko število udeležencev razlikuje glede na vrsto pristopa (online ali iz oči v oči), konteksta, znanja udeležencev. Dodatne informacije o potrebnih materialih in virih lahko najdete v prej omenjenem učnem načrtu.

Kar zadeva praktične aktivnosti, je njihov opis - vključno s trajanjem in potrebnimi materiali - zagotovljen in je del vsakega modula, kot sledi:



[Modul 2: povezava do opisa aktivnosti](#)

[Modul 3: povezava do opisa aktivnosti](#)

[Modul 4: povezava do opisa aktivnosti](#)

[Modul 5: povezava do opisa aktivnosti](#)

[Modul 6: povezava do opisa aktivnosti](#)

Vendar pa izobraževalcem nič ne preprečuje, da namesto strukturiranja ure z uporabo vseh razpoložljivih aktivnosti, nekatere od njih uporabijo samostojno ali jih prilagodijo glede na ciljne skupine, njihovo raven znanja, nagnjenja in interese.

Prav tako je pomembno imeti seznam uporabnih spletnih orodij, ki jih lahko uporabljate med spletnimi učnimi urami, da bodo lekcije bolj zanimive in udeležene.

Nekaj orodij spodaj²:

Spletna orodja			
	Funkcija	Brezplačno/ni brezplačno	Omejitve (število uporabnikov)
docs.google.com	Sodelovalno pisanje	Brezplačno	Neomejeno
yourpart.eu	Sodelovalno pisanje	Brezplačno	Neomejeno
mentimeter.com	Zbiranje idej	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno
padlet.com	Zbiranje idej	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno

² IO2 "Project-based learning Methodology: from theory to practice" from LEAP – Learning to Participate (Erasmus+ - KA2: Strategic Partnership | Youth. Project n° 2018-3-AT02-KA205-002231)



tricider.com	Zbiranje idej	Brezplačno	Neomejeno
jamboard.google.com	Zbiranje idej/risanje	Brezplačno	Neomejeno
kialo-edu.com	Debatiranje	Brezplačno	Neomejeno
canva.com	Infografika/ Poster/ Brošura	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno
thinglink.com	Infografika/ Poster/ Brošura	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno
easel.ly	Poster/ Brošura	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejena brezplačna verzija
mindmup.com	Miselni vzorec in organiziranje	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejena brezplačna verzija
mindmeister.com	Miselni vzorec in organiziranje	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno
miro.com	Miselni vzorec in organiziranje	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno
bubbl.us	Miselni vzorec in organiziranje	Brezplačna verzija z	Omejeno



		omejeno funkcionalnostjo	
timetoast.com	Miselni vzorec in organiziranje	Brezplačno	Neomejeno
zeemaps.com	Miselni vzorec in organiziranje	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno
Skype	Spletni sestanki	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno
Zoom	Spletni sestanki	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno
Big Blue Button	Spletni sestanki	Brezplačno	Neomejeno
meet.google.com	Spletni sestanki	Brezplačno	Omejeno
Microsoft Teams	Spletni sestanki	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno
Kahoot.com	Kviz	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno
Quizlet.com	Kviz	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno



prezi.com	Prezentacija	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Omejeno
docs.google.com/presentation	Prezentacija	Brezplačno	Neomejeno
h5p.org	Video/Filmi	Brezplačno	Neomejeno
vimeo.com	Video/Filmi	Brezplačna verzija z omejeno funkcionalnostjo	Neomejeno



Tečaj bo sestavljen iz vseh modulov, ki jih je pripravilo partnerstvo projekta PATHWAYS za olajšanje uporabe in promocijo metodologije Pathways Orodja. Partnerstvo je v ta namen razvilo šest modulov, od katerih vsak traja 2-4 ure in jih je mogoče prilagoditi za usposabljanje iz oči v oči, hibridno ali spletno usposabljanje. Vsak modul je sestavljen iz teoretičnega dela, učnega dela in ocenjevalnega dela. Na podlagi predlaganega urnika usposabljanja spodaj se lahko celoten tečaj izvede v treh zaporednih dneh s poldnevnimi dopoldanskimi ali popoldanskimi urami. Omenjeni so tudi moduli, ki jih je mogoče ponuditi za osebno ali spletno usposabljanje.



Predlagan urnik usposabljanja 1 – dopoldanski del

PRVI DAN

Čas (okvirno)	Akcija/aktivnost	Namen/cilji	Delovna metodologija	Potrebna gradiva
10:00 -10:20	Dobrodošlica	Dobrodošlica udeležencem in pregled vsebine usposabljanja	Govor/prezentacija (pptx)	Video projektor ali Tabla z listi, bela tabla, markerji
10:20 – 10:30	Razbijanje ledu	Ustvariti dobro vzdušje in medsebojno spoznavanje	Izobraževalec lahko uporabi različne vaje glede na velikost skupine	Video projektor ali Tabla z listi, bela tabla, markerji
10:30 – 11:00	<u>Modul 1:</u> Uvod v Orodje	Predstaviti projekt PATHWAYS, njegov namen in cilje, ciljne skupine itd. Zagotoviti splošni pregled Orodja	Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta Prezentacija (pptx)/ razprava	Video projektor, Zoom, Teams
11:00 – 11:30	Odmor za kavo			



11:30 – 13:00	<p>Modul 2:</p> <p>Pristopi k metodologijam izvajanja RPL – pregled in okvir</p>	<p>Seznanitev z metodologijami RPL za priznavanje znanja, pridobljenega z neformalnim ali priložnostnim učenjem</p>	<p>Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta</p> <p><i>Faza 1</i> Ogrevanje</p> <p><i>Faza 2</i> Prezentacija (pptx)</p> <p><i>Faza 3</i> Aktivnosti</p> <p><i>Faza 4</i> Ocenjevanje</p>	<p><i>Faza 1</i> Orodje za video konferenco</p> <p><i>Faza 2</i> Orodje za video konferenco</p> <p><i>Faza 3</i> List za identifikacijo veščin List za samozavedanje Post-it listki Markerji</p> <p>ali</p> <p>Digitalna interaktivna tabla Google obrazci</p>
DRUGI DAN				
Čas (okvirno)	Akcija/aktivnost	Namen/cilji	Delovna metodologija	Potrebna gradiva
09:00 – 11:00	<p>Modul 3:</p> <p>Oblikovanje ocenjevanja RPL – od idej k akciji</p>	<p>Seznanitev z bistvenimi komponentami dobro delujočega in vključujočega Sistema RPL</p>	<p>Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta</p> <p><i>Faza 1</i> "Brainstorming"</p> <p><i>Faza 2</i> Aktivnost: Dolgoročne koristi</p>	<p><i>Faza 1</i> Tabla z listi, markerji ali orodje za video konference</p> <p><i>Faza 2</i></p>



			<p><u>Faza 3</u> Aktivnost: Kaj naj prijavitelj vloži v portfelj</p> <p><u>Faza 4</u> Aktivnost: video o prepoznavanju veščin / RPL kvalifikacijah</p>	<p>Google Jamboard, GoogleDocs ali pisalo in papir</p> <p><u>Faza 4</u> Video</p>
11:00 – 11:15	Odmor za kavo			
11:15 – 12:15	<p><u>Modul 4:</u> Izvedbene strategije za večjo motivacijo in angažiranje v kontekstu vseživljenjskega učenja</p>	<p>Učitelje/izobraževalce odraslih in karierne svetovalce seznaniti z vlogo motivacije pri učenju odraslih, pa tudi z veščinami in orodji za njeno povečanje.</p> <p>Razumeti pomen vseživljenjskega učenja, ki vsakemu posamezniku omogoča, da se učinkovito odzove na nove potrebe, spremembe in izzive, ki se bodo pojavili v njegovem osebnem in delovnem življenju.</p> <p>Izvajati strategije za večjo motivacijo in angažiranost v kontekstu vseživljenjskega učenja</p> <p>Razviti sposobnost pomoči udeležencem pri postavljanju realnih ciljev in razmisleku o</p>	<p>Ta modul se lahko izvede v živo ali v hibridni obliki.</p> <p><u>Faza 1</u> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa</p> <p><u>Faza 2</u> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa</p>	<p><u>Faza 1</u> <i>Teorija:</i> video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa:</i> kartice z deli fraz, ki spodbujajo osebno motivacijo, prostor, ki omogoča gibanje</p> <p><u>Faza 2</u> <i>Teorija:</i> video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa:</i> prostorna soba, stol za vsakega udeleženca, bankovci ali</p>



		<p>njihovih prednostih in slabostih</p> <p>Razviti sposobnost spodbujanja pozitivnih sprememb vedenja pri odraslih učečih se, da bi dosegli njihove cilje</p> <p>Obvladati tehnike motiviranja in vključevanja v vseživljenjsko učenje za osebni in poklicni razvoj</p>		kovanci, selotejp
12:15 – 12:30	Odmor za kavo			
12:30 – 14:00	<p><u>Modul 4:</u></p> <p>Izvedbene strategije za večjo motivacijo in angažiranje v kontekstu vseživljenjskega učenja</p>		<p><i>Faza 3</i> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa</p> <p><i>Faza 4</i> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa</p> <p><i>Faza 5</i> Refleksija Samoevalvacija</p>	<p><i>Faza 3</i> Teorija: video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa:</i> papir, natisnjena Mreža bodoče projekcije, svinčnik/pisalo</p> <p><i>Faza 4</i> Teorija: video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa:</i> predloge orodij</p> <p><i>Faza 5</i> <i>Praksa:</i> kviz</p>



TRETJI DAN				
Čas (okvirno)	Akcija/aktivnost	Namen/cilji	Delovna metodologija	Potrebna gradiva
9:00 – 11:00	<u>Modul 5:</u> Koristni viri za praktike	S ponujenimi viri bo izobraževalec vedel, katere so njegove glavne vloge in odgovornosti, in našel vire za pomoč svojim učencem.	Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta <i>Faza 1</i> Prezentacija (pptx) virov in orodij <i>Faza 2</i> Aktivnost 1 & 2	<i>Faza 1</i> Video projektor Orodje za video konference (Google Meet, Zoom), <i>Faza 2</i> Svinčnik, papir, volja za učenje! ali Miro, Mentimeter
11:00-11:30	Odmor za kavo			
11:30 – 14:00	<u>Modul 6:</u> Metodologije za identifikacijo talentov in izpopolnjevanja	Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalcev v v izobraževanju odraslih za identifikacijo ozadij (talenti, veščine in kompetence nizkokvalificiranih odraslih). Povečati kompetence	Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta <i>Faza 1</i> Teorija <i>Faza 2</i>	<i>Faza 1</i> Video projektor Orodje za video konference (Google Meet, Zoom),



		<p>učitelj/izobraževalcev/svetovalce v v izobraževanju odraslih za identifikacijo ciljev za izpopolnjevanje nizkokvalificiranih odraslih.</p> <p>Zagotoviti učiteljem/izobraževalcem/svetovalcem praktične primere aktivnosti za identifikacijo ozadij in ciljev nizkokvalificiranih odraslih.</p> <p>Povečati zanimanje učitelj/izobraževalcev/svetovalce v kot tudi končnih uporabnikov za vseživljenjsko učenje.</p>	Praksa	<p><i>Faza 2</i></p> <p>List papirja</p> <p>Pisalo ali svinčnik</p> <p>ali</p> <p>Google Jamboard, Miro</p>
12:45 -13:00	Odmor za kavo			
13:00 -14:00	<p><u>Modul 6:</u></p> <p>Metodologije za identifikacijo talentov in izpopolnjevanja</p>		<p><i>Faza 2:</i></p> <p>Praksa</p> <p><i>Faza 3:</i></p> <p>Ocenjevanje</p>	<p><i>Faza 2</i></p> <p>List papirja</p> <p>Pisalo ali svinčnik</p> <p>Izroček za vajo Moj projekt</p> <p>ali</p> <p>Google Jamboard, Menti</p>



14:00 – 14:15	Refleksija	Izluščiti, kaj so učenci pridobili s tem usposabljanjem in koliko so se naučili z njegovim dokončanjem		
---------------	------------	--	--	--

Predlagan urnik usposabljanja 2 – popoldanski del

PRVI DAN

Čas (okvirno)	Akcija/aktivnost	Namen/cilji	Delovna metodologija	Potrebna gradiva
<i>15:00 – 15:20</i>	Dobrodošlica	Dobrodošlica udeležencem in pregled vsebine usposabljanja	Govor/prezentacija (pptx)	Video projektor ali Tabla z listi, bela tabla, markerji
<i>15:20 – 15:30</i>	Razbijanje ledu	Ustvariti dobro vzdušje in medsebojno spoznavanje	Izobraževalec lahko uporabi različne vaje glede na velikost skupine	Video projektor ali Tabla z listi, bela tabla, markerji



15:30 – 16:00	<u>Modul 1:</u> Uvod v Orodje	Predstaviti projekt PATHWAYS, njegov namen in cilje, ciljne skupine itd. Zagotoviti splošni pregled Orodja	Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta Prezentacija (pptx)/ razprava	Video projektor, Zoom, Teams
16:00 – 16:15	Odmor za kavo			
16:15 – 17:45	<u>Modul 2:</u> Pristopi k metodologijam izvajanja RPL – pregled in okvir	Seznanitev z metodologijami RPL za priznavanje znanja, pridobljenega z neformalnim ali priložnostnim učenjem	Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta <u>Faza 1</u> Ogrevanje <u>Faza 2</u> Prezentacija (pptx) <u>Faza 3</u> Aktivnosti <u>Faza 4</u> Ocenjevanje	<u>Faza 1</u> Orodje za video konferenco <u>Faza 2</u> Orodje za video konferenco <u>Faza 3</u> List za identifikacijo veščin List za samozavedanje Post-it listki Markerji ali Digitalna interaktivna tabla Google obrazci
DRUGI DAN				



Čas (okvirno)	Akcija/aktivnost	Namen/cilji	Delovna metodologija	Potrebna gradiva
15:00 – 17:00	<u>Modul 3:</u> Oblikovanje ocenjevanja RPL – od idej k akciji	Seznanitev z bistvenimi komponentami dobro delujočega in vključujočega Sistema RPL	Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta <u>Faza 1</u> “Brainstorming” <u>Faza 2</u> Aktivnost: Dolgoročne koristi <u>Faza 3</u> Aktivnost: Kaj naj prijavitelj vloži v portfelj <u>Faza 4</u> Aktivnost: video o prepoznavanju veščin / RPL kvalifikacijah	<u>Faza 1</u> Tabla z listi, markerji ali orodje za video konference <u>Faza 2</u> Google Jamboard, GoogleDocs ali pisalo in papir <u>Faza 4</u> Video
17:00 – 17:15	Odmor za kavo			
17:15 – 18:15	<u>Modul 4:</u> Izvedbene strategije za večjo motivacijo in angažiranje v kontekstu vseživljenjskega učenja	Učitelje/izobraževalce odraslih in karierne svetovalce seznaniti z vlogo motivacije pri učenju odraslih, pa tudi z veščinami in orodji za njeno povečanje. Razumeti pomen vseživljenjskega učenja, ki vsakemu posamezniku omogoča, da se učinkovito odzove na nove potrebe, spremembe in izzive, ki se bodo pojavili v njegovem osebnem in delovnem	Ta modul se lahko izvede v živo ali v hibridni obliki. <u>Faza 1</u> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa <u>Faza 2</u> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa	<u>Faza 1</u> Teorija: video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams) <u>Praksa:</u> kartice z deli fraz, ki spodbujajo osebno motivacijo, prostor, ki



		<p>življenju.</p> <p>Izvajati strategije za večjo motivacijo in angažiranost v kontekstu vseživljenjskega učenja</p> <p>Razviti sposobnost pomoči udeležencem pri postavljanju realnih ciljev in razmisleku o njihovih prednostih in slabostih</p> <p>Razviti sposobnost spodbujanja pozitivnih sprememb vedenja pri odraslih učečih se, da bi dosegli njihove cilje</p> <p>Obvladati tehnike motiviranja in vključevanja v vseživljenjsko učenje za osebni in poklicni razvoj</p>		<p>omogoča gibanje</p> <p><i>Faza 2</i> <i>Teorija:</i> video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa:</i> prostorna soba, stol za vsakega udeleženca, bankovci ali kovanci, selotejp</p>
18:15– 18:30	Odmor za kavo			
18:30– 20:00	<p><u>Modul 4:</u></p> <p>Izvedbene strategije za večjo motivacijo in angažiranje v kontekstu vseživljenjskega učenja</p>		<p><i>Faza 3</i> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa</p> <p><i>Faza 4</i> Teorija /prezentacija (pptx) Praksa</p> <p><i>Faza 5</i> Refleksija</p>	<p><i>Faza 3</i> <i>Teorija:</i> video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa:</i> papir, natisnjena Mreža bodoče projekcije, svinčnik/pisalo</p>



			Samoevalvacija	<p><i>Faza 4</i> Teorija: video projektor, orodje za video konference (npr. Zoom, Teams)</p> <p><i>Praksa</i>: predloge orodij</p> <p><i>Faza 5</i> <i>Praksa</i>: kviz</p>
TRETJI DAN				
Čas (okvirno)	Akcija/aktivnost	Namen/cilji	Delovna metodologija	Potrebna gradiva
15:00 – 17:00	<p><u>Modul 5:</u></p> <p>Koristni viri za praktike</p>	S ponujenimi viri bo izobraževalec vedel, katere so njegove glavne vloge in odgovornosti, in našel vire za pomoč svojim učencem.	<p>Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta</p> <p><i>Faza 1</i> Prezentacija (pptx) virov in orodij</p> <p><i>Faza 2</i> Aktivnost 1 & 2</p>	<p><i>Faza 1</i> Video projektor Orodje za video konference (Google Meet, Zoom),</p> <p><i>Faza 2</i> Svinčnik, papir, volja za učenje!</p> <p>ali</p> <p>Miro, Mentimeter</p>



17:00-17:15	Odmor za kavo			
17:15 – 18:30	<p>Modul 6: Metodologije za identifikacijo talentov in izpopolnjevanja</p>	<p>Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalce v v izobraževanju odraslih za identifikacijo ozadij (talenti, veščine in kompetence nizkokvalificiranih odraslih).</p> <p>Povečati kompetence učiteljev/izobraževalcev/svetovalce v v izobraževanju odraslih za identifikacijo ciljev za izpopolnjevanje nizkokvalificiranih odraslih.</p> <p>Zagotoviti učiteljem/izobraževalcem/svetovalcem praktične primere aktivnosti za identifikacijo ozadij in ciljev nizkokvalificiranih odraslih.</p> <p>Povečati zanimanje učiteljev/izobraževalcev/svetovalce v kot tudi končnih uporabnikov za vseživljenjsko učenje.</p>	<p>Ta modul se lahko izvede v živo ali preko spleta</p> <p><i>Faza 1</i> Teorija</p> <p><i>Faza 2</i> Praksa</p>	<p><i>Faza 1</i></p> <p>Video projektor Orodje za video konference (Google Meet, Zoom),</p> <p><i>Faza 2</i></p> <p>List papirja</p> <p>Pisalo ali svinčnik</p> <p>ali</p> <p>Google Jamboard, Miro</p>
18:30- 18:45	Odmor za kavo			



18:45 -19:45	Modul 6: Metodologije za identifikacijo talentov in izpopolnjevanja		<u>Faza 2:</u> Praksa <u>Faza 3:</u> Ocenjevanje	<u>Faza 2</u> List papirja Pisalo ali svinčnik Izroček za vajo Moj projekt ali Google Jamboard, Menti
19:45 - 20:00	<i>Refleksija</i>	Izluščiti, kaj so učenci pridobili s tem usposabljanjem in koliko so se naučili z njegovim dokončanjem		



IZZIVI IN KAKO JIH NASLOVITI

MODUL	IZZIV	OPIS	KAKO GA NASLOVITI
5	Udeleženci se ne počutijo varno/udobno	Udeleženci se ne počutijo udobno, da bi svobodno izrazili svoje mnenje.	Pomembno je, da izobraževalec posveti pozornost ureditvi prostora, preveri, ali je potrebna oprema na voljo in ali deluje, ter je pozoren na druge vidike, ki bi lahko vplivali na poučevanje in ustvarili udobno okolje za vse.



5	Pomanjkanje digitalnih veščin ali negotovost glede IKT orodij za spletno izvedbo	Če usposabljanje poteka v spletni obliki, imajo udeleženci morda vprašanja ali niso seznanjeni s spletnimi orodji.	Inštruktor naj vnaprej pošlje seznam orodij, ki jih bo uporabljal, in nekaj osnovnih navodil za njihovo uporabo. Tudi med usposabljanjem mora biti inštruktor potrpežljiv in voditi tiste, ki se soočajo s težavami.
6	Razumevanje izrazov za izvedbo aktivnosti 1	Udeleženci ne razumejo, kaj pomeni "Izidi" in/ali "Veščine/kompetence".	Izobraževalec na začetku vaje na enostaven in razumljiv način razloži pomen the izrazov.
6	Pomanjkanje idej o željah, zanimanjih itd. pri udeležencih pri aktivnosti 2	Udeleženci se ne morejo spomniti, kaj bi napisali glede njihovih želja, interesov itd. pri prvem koraku aktivnosti 2	Izobraževalec poda nekaj primerov (npr. vrtnarjenje, branje, pisanje, reševanje sestavljanek, vzdrževalna dela v hiši, izpolnjevanje obrazcev, načrtovanje itd.)



PRILOGE

Odgovori na kvize (Moduli 2 – 6)

Vprašanje št.	Modul2	Modul3	Modul4	Modul5	Modul6
1	a	a	c	Prav	b
2	a	b	a	Narobe	a,b,d
3	b	c	b	b	a
4	d	b	a	d	Revizija veščin, profiliranje veščin
5	a	a	c	Prav	b
6	c	a	d		a
7	d	b	b		c
8	b	c	b		a
9	b	a	c		Miselni vzorec
10	d	e	d		b

Odgovori na skupno ocenjevanje

Vprašanje št.	Modul2	Modul3	Modul4	Modul5	Modul6
1	A	C	B	C	B
2	A	B	A	A	A
3	B	A	C	A	B
4	C	B	B	B	C
5	C	A	C	A	C