

UPSKILLING BY CREATING INDIVIDUALIZED LEARNING PATHWAYS

2020-1-ES01-KA204-082734



PATHWAYS

ORODJE ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

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





PART
NER
STVO



**GABINETE DE RECOLOCACIÓN
INDUSTRIAL (GRI)**

www.e-gri.com



NOVEL GROUP

www.novelgroup.lu



CSC DANILLO DOLCI

www.en.danilodolci.org



EUROTraining

www.eurotraining.gr



**EUROPEAN ASSOCIATION OF
CAREER GUIDANCE**

www.eacg.eu



**EDUCATION CENTRE
GEOSS**

www.ic-geoss.si



INDEX

UVOD	1
1 PRIZNAVANJE PREDHODNEGA UČENJA & VLOGA IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH IN SVETOVALCEV	2
1.1 PRIZNAVANJE PREDHODNEGA UČENJA (RPL).....	3
1.2 DELEŽNIKI IN UPRAVIČENCI	9
1.3 VLOGA IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH IN SVETOVALCEV	13
2 VODNIK ZA UDELEŽENCA.....	30
2.1 MOTIVACIJSKE TEHNIKE	31
2.2 TEHNIKE ZA IDENTIFICIRANJE OZADIJ ODRASLIH.....	37
2.3 TEHNIKE ZA IDENTIFICIRANJE CILJEV IN PERSPEKTIV ODRASLIH	53
3 OBRAZCI & PREDLOGE.....	63
3.1 VAJE ZA MOTIVACIJO.....	64
3.2 VAJE ZA IDENTIFIKACIJO POTENCIALOV ODRASLIH	72
3.3 VAJE ZA IDENTIFIKACIJO BODOČIH MOŽNOSTI ODRASLIH	84
REFERENCE.....	107



Cilj tega dokumenta je razviti orodje za izobraževalce odraslih in poklicne svetovalce, na podlagi katerega bodo lahko prepoznali osnovne veščine, ki so jih odrasli, potrebni izpopolnjevanja, pridobili z neformalnim ali priložnostnim učenjem, prepoznali njihov potencial, predlagali učne poti za izboljšanje usposobljenosti in povečanje zaposljivosti, da bi jim pomagali pri vključevanju na trg dela.

To orodje vsebuje:

1. Kaj je priznavanje predhodnega učenja (Recognition of Prior Learning – RPL) in kaj so njegovi nameni, dodana vrednost, koraki, metodologija.
2. Kdo so vključeni deležniki/končni upravičenci.
3. Ocenjevalci in njihova vloga, uporabne tehnike in orodja ter splošni prispevek k prihodnosti odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje za iskanje zaposlitve.
4. Kaj je potrebno ozavestiti pri kandidatih, motivacijske tehnike pri nadaljevanju njihove učne poti, orodja za uporabo po postopku RPL, možnosti in opcije.
5. Obrazci in predloge, pripravljene za uporabo tako v sodelujočih državah kot tudi drugih državah.

S pomočjo tega orodja želi partnerstvo v projektu Pathways ustvariti sklop dokumentov, namenjenih zagotavljanju ustreznega znanja in orodij za izobraževalce/trenerje in poklicne svetovalce za odrasle:

- Kako lahko aktivno pomagajo brezposelnim odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, da izboljšajo svoje možnosti za zaposlitev, s prepoznavanjem njihovih osnovnih veščin, ki so jih predhodno pridobili preko neformalnega ali priložnostnega učenja.
- Razumevanje njihovih poklicnih prizadevanj, pa tudi njihovih nagnjenj/talentov, in predlaganje niza možnosti vseživljenjskega učenja za izboljšanje njihovega poklicnega in osebnega potenciala.



1

**PRIZNAVANJE
PREDHODNEGA
UČENJA
& VLOGA
IZOBRAŽEVALCEV
ODRASLIH
IN
SVETOVALCEV**



1.1

PRIZNAVANJE PREDHODNEGA UČENJA (RPL)

Pričujoče orodje je del projekta Pathways, namenjeno izobraževalcem odraslih in poklicnim svetovalcem, ki delajo z brezposelnimi odraslimi, ki potrebujejo izpopolnjevanje (končni upravičenci).

To orodje ima namen pomagati tema dvema kategorijama strokovnjakov (direktna ciljna skupina) pri prepoznavanju osnovnih veščin, pridobljenih v okviru neformalnih ali priložnostnih učnih kontekstov, kot sredstvo za izboljšanje zaposljivosti končnih upravičencev. Poleg prepoznavanja veščin bo neposredna ciljna skupina lahko pomagala končnim upravičencem pri ustvarjanju njihove individualizirane učne poti kot **sredstvo** za izboljšanje njihovega položaja na trgu dela, pa tudi za samoizpopolnjevanje v kontekstu spodbujanja vseživljenjskega učenja.

Kaj je RPL in zakaj je pomembno?

UNESCO-UNEVOC (Mednarodni center za tehnično in poklicno izobraževanje in usposabljanje pri UNESCO) ponuja več definicij o pomenu priznavanja predhodnega učenja (RPL). Nekatere od njih so:

- Priznavanje človekovih veščin in znanja, pridobljenih s predhodnim usposabljanjem, delovnimi ali življenjskimi izkušnjami, ki se lahko uporabijo za podelitev statusa ali kreditne sposobnosti za predmet ali modul. Lahko vodi do popolne kvalifikacije v sektorju poklicnega izobraževanja in usposabljanja.
- Postopek ocenjevanja, ki ocenjuje posameznikovo neformalno in priložnostno učenje, da se ugotovi, v kolikšni meri je posameznik dosegel zahtevane rezultate učenja ali kompetenc; lahko se imenuje tudi: akreditacija predhodnega učenja; potrditev priložnostnega/neformalnega učenja.





Mednarodna organizacija dela (ILO) vsebuje učni paket o RPL in temeljito pojasnjuje, zakaj je RPL pomemben.

Glavni razlog, zakaj je RPL pomemben, je, da se ljudje učijo vedno in povsod, toda učenje, ki poteka zunaj sistemov formalnega izobraževanja in usposabljanja, včasih ni dobro razumljeno ali ovrednoteno.

Primeri takšnega učenja so lahko: interno usposabljanje na delovnem mestu, neformalno vajeništvo, udeležba v športu, organizacija prireditev v skupnosti, pomoč pri vzgoji otrok, vodenje gospodinjstva, oskrba bolnih in starejših itd. Vse te aktivnosti, katerih rezultat je znanje, niso nujno opremljene s potrdilom ali diplomo o usposobljenosti, ki priznavajo in dokazujejo to znanje, veščine in pridobljene izkušnje.

Priznanje vseh vrst učenja – znanja, veščin in izkušenj – lahko prinese koristi na trgu dela, v formalnem izobraževanju in usposabljanju, pri finančni in osebni rasti.

RPL priznava, da je učne rezultate mogoče doseči na več načinov. Kljub temu obstajajo razlike med konteksti formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja, kot je opisano spodaj:

- Formalno učenje: Pouk v ustanovah za izobraževanje in usposabljanje ali na posebej zasnovanih področjih za usposabljanje, tudi znotraj podjetij v formalnih vajeniških sistemih. Usposabljanje je strukturirano in ima natančne učne cilje.
- Neformalno učenje: Učenje poteka v aktivnostih, ki niso izključno označene kot učne aktivnosti, vendar vsebujejo pomemben učni element.
- Priložnostno učenje: Učenje, ki izhaja iz vsakodnevnih aktivnosti v službi, v družini ali prostem času.

Mednarodna organizacija dela v dokumentu *Ključni dejavniki uspeha in gradniki učinkovitega sistema* (2015), citira CEDEFOP (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja) v osmih ocenjevalnih metodah RPL, kot sledi:

1. Razprava kandidatu omogoči, da pokaže svojo globino znanja in svoje komunikacijske sposobnosti.





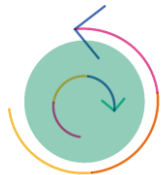
2. Deklarativne metode priznavajo osebno identifikacijo in beleženje njihovih kompetenc, običajno pa jih podpiše tretja oseba, da preveri njihovo samooceno.
3. Intervjuji se lahko uporabijo za razjasnitev vprašanj, predstavljenih v predloženih dokumentarnih dokazih in/ali za pregled obsega in globine učenja.
4. Opazovanje omogoča pridobivanje posameznikovih dokazov o usposobljenosti med opravljanjem vsakdanjih nalog v službi.
5. Portfeljska metoda, ki uporablja kombinacijo metod in instrumentov, uporabljenih v zaporednih fazah, za izdelavo skladnega nabora dokumentov ali vzorcev dela, ki na različne načine prikazujejo posameznikove veščine in kompetence.
6. Predstavitev (prezentacija), ki je lahko formalna ali neformalna in lahko preveri sposobnost posameznika, da predstavi informacije na način, ki ustreza subjektu in občinstvu.
7. Simulacije in dokazi, pridobljeni iz dela, tj. kadar so posamezniki postavljeni v položaj, ki izpolnjuje vsa merila iz realnega scenarija, da bi lahko ocenili njihove sposobnosti.
8. Testi in izpiti za ugotavljanje in potrjevanje priložnostnega in neformalnega učenja preko ali s pomočjo izpitov v formalnem sistemu. Vir: CEDEFOP, 2009.

Dodatno so omenjeni nekateri kriteriji glede značilnosti ocenjevalnih orodij in metod (NSW DET, 2009; UNESCO, 2012a; VETA, 2014):

Veljavnost (ocenjevanje zelenih kompetenc):

- Zanesljivo in konsistentno (različni ocenjevalci uporabljajo enaka orodja in metode ocenjevanja in dosegajo enake rezultate).
- Transparentno (kandidati, ocenjevalci in moderatorji so seznanjeni z ocenjevalnimi orodji, metodami in standardi).
- Pravično in prilagodljivo (upoštevajo se potrebe kandidatov – čas, prostor in metoda).
- Vodljivo in dosegljivo (ocenjevanje mora biti izvedljivo v okviru razpoložljivega časa in virov).



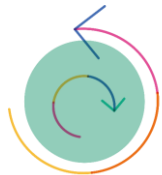


- Pošteno (dovoljenje za pritožbo).
- Poleg tega mora biti zbiranje dokazov v skladu s pravili dokazov, ki zahtevajo, da je:
 - a. veljavno (pokriva ključne kompetence kvalifikacije),
 - b. zadostno (ocenjevalcem omogoča, da sprejmejo odločitev o stopnji kompetence),
 - c. trenutno (aktualno),
 - d. pristno (primeri lastnega dela kandidata).

Projekt BeFlex, ki ga izvajata EUCEN (European University Continuing Education Network) in Platforma za vseživljenjsko učenje, vključuje opis elementov RPL, ki so povzeti spodaj.

- Proces RPL mora biti osredotočen na učence. Proces RPL mora učencem zagotoviti dostopno pot, da si skušajo pridobiti kredit za znanje, ki ga že imajo. Proces naj bi sprejel različne vrste dokazov, katerih cilj je predstavljati raznolikost izkušenj, ki so jih učenci izbrali, da bi pokazali svoje predhodno učenje in izkušnje.
- Smernice za udeležence morajo biti jasne in morajo vsebovati izraze, ki jih lahko razumejo, zato da se bodo lahko odgovorno odločali o tem, kako bodo odgovorili na vprašalnike, ali želijo iti skozi postopek RPL in kaj se zahteva od njih. Poleg tega morajo biti vsi udeleženci obveščeni, zakaj je kredit, ki so ga prejeli, koristen, kako lahko vstopijo v študijski program in pridobijo izjemo v programu, ki ga želijo študirati ali druge alternative.
- Dokazila o predhodnem učenju morajo zagotoviti učenci, ki iščejo kreditno sposobnost preko RPL. Kot smo že omenili, se lahko dokazi razlikujejo glede na vrsto učenja, za katero želijo pridobiti priznanje, in ureditve posamezne ocenjevalne ustanove. Vendar mora biti postopek ocenjevanja v vseh primerih pregleden, strog in z zagotovljeno kakovostjo, tako da se učenci lahko pritožijo zoper odločbo, če menijo, da je prišlo do krivice. Če je možno, naj celoten postopek vključuje zunanjega akterja, nekoga izven postopka ali institucije, ki sta vključena v postopek.





- Učence je treba podpirati pri predstavitvi dokazov o njihovem učenju. Zbrani dokazi se lahko zelo razlikujejo od učenja, pridobljenega s tečajem ali uradnim programom. Nekateri učenci si bodo morda želeli pridobiti kredit za učenje na podlagi izkušenj in bodo morda potrebovali pomoč pri iskanju najboljšega načina predstavitve, da bi dosegli primeren izid, in se odločiti, katere spretnosti in izkušnje so pomembne. Potrebno je spodbujati predstavitev vseh dokazov o formalnem, neformalnem in priložnostnem učenju.
- Krediti, ki jih udeleženci dosežejo z RPL, bi morali imeti enako vrednost kot kredit, pridobljen z zaključkom ocenjenega učnega programa. Sprejemanje kreditov v instituciji je mogoče izboljšati s preglednostjo postopka, postopkom ocenjevanja dokazov in zagotavljanjem kakovosti.

Delitev veščin – trde in mehke veščine

Obstaja delitev, ki se nanaša na vrste veščin – kakšna pa je pravzaprav razlika med trdimi in mehкими veščinami? Običajno bi rekli, da se trde veščine nanašajo na znanje in sposobnosti, povezane z delom, medtem ko lahko med mehke veščine umeščamo osebne lastnosti, ki lahko človeku pomagajo, da uspeva. Na papirju je veliko lažje prepoznati trde veščine, medtem ko je mehke veščine lažje prepoznati osebno. Seveda bi človek potreboval dobro ravnovesje trdih in mehkih veščin, da bi bil uspešen v svoji vlogi.

Trde veščine so učljive sposobnosti ali sklopi spretnosti, ki jih je količinsko enostavno opredeliti. Običajno se boste trdih veščin naučili v učilnici, s pomočjo knjig in drugih gradiv za usposabljanje ali na delovnem mestu.

Mehke veščine pa so subjektivne veščine, ki jih je veliko težje določiti. Mehke veščine, znane tudi kot "človeške spretnosti" ali "medosebne spretnosti", se nanašajo na način, kako se povezujete z drugimi in komunicirate z drugimi ljudmi.

Si lahko zamislite primere takšnih veščin?





Trde veščine	Mehke veščine
<ul style="list-style-type: none">• Enostavna količinska opredelitev.• V učilnici.• Knjige.• Gradivo za usposabljanje.• Na delovnem mestu.	<ul style="list-style-type: none">• Subjektivne veščine.• Težje količinsko opredeliti.• “Človeške spretnosti”.• Medosebne veščine.



Orodje EU Skills Profile – prilagoditev PATHWAYS

Orodje *EU Skills Profile for Third Country Nationals* podpira zgodnje profiliranje veščin beguncev, migrantov in državljanov držav, ki niso članice EU, ki živijo v EU (državljeni tretjih držav). Službe, ki pomagajo državljanom držav, ki niso članice EU, ga lahko uporabijo v razgovorih, da ustvarijo profil njihovih sposobnosti s sledečimi nameni: podpirati nadaljnje ocenjevanje; kot osnova za ponudbo usmeritev; opredeliti potrebe po dvigu usposobljenosti; podpora iskanju zaposlitve.

Orodje EU Skills Profile Tool je dostopno tukaj <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>



1.2 DELEŽNIKI IN UPRAVIČENCI

Vključeni deležniki

Med kategorijami deležnikov, vključenih v postopek priznavanja predhodnega učenja, lahko razlikujemo spodaj našteje.

- Vlada: Lahko vključuje različne avtoritete. Ministrstva ali oddelki za izobraževanje, delo, poklicno izobraževanje in drugi, na nacionalni in/ali regionalni, lokalni ravni.
- Ponudniki izobraževanja in usposabljanja: javni in/ali zasebni.
- Delodajalci/zasebni sektor in združenja.
- Sindikati, socialni partnerji, NVO: Nadzorujejo in zagovarjajo pravice delavcev.
- Posamezniki: kot potencialni prijavitelji in glavni upravičenci.

Odnose in interakcije med vsemi sodelujočimi v tem procesu lahko opišemo z naslednjimi opredelitvami:

Posamezniki (odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje) lahko pridobijo dve vrsti priznanja:

- Priznanje za delo, povezano z njihovimi delovnimi izkušnjami, reguliranimi delovnimi mesti, prednostnimi poklici itd.
- Priznanje za učenje, povezano z njihovimi akreditacijami, učnimi potmi, certifikati ... pa tudi učenje, pridobljeno preko priložnostnih in neformalnih okolij.

Prvega podelijo delodajalci/zasebni sektor in združenja, drugega pa ponudniki izobraževanja in usposabljanja.

Za njegovo uradno priznanje pa je potreben okvir za priznanje, kjer posredujejo tako vlada kot sindikati, socialni partnerji in nevladne organizacije.





Vloga in odgovornosti

Čeprav so ti deležniki na mednarodni ravni večinoma enaki, se stopnja njihove praktične udeležbe lahko razlikuje od države do države ali celo med različnimi upravnimi regijami iste države.

Iz tega razloga so spodaj poudarjeni najpomembnejši vidiki, ki jih je treba upoštevati v zvezi z vsakim deležnikom, ki sodeluje v postopku RPL, da lahko s pomočjo teh informacij naredimo radiogram dejanskega stanja, ki obdaja izobraževalce/svetovalce in odrasle, ki sodelujejo v učenju.

Glede vlade, ki je odgovorna za politično agendo in to, kako je RPL vključen v sisteme izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, se najpomembnejše informacije nanašajo na:

- Ugotoviti, ali vlada deluje v skladu z Evropsko unijo in prilagodi okvir za RPL, če le-ta ne sledi evropskim smernicam in je omejen na nacionalni kontekst in katere so njegove različne ravni.
- Zagotoviti, ali je pravica do pravnega varstva vključena v nacionalne politike in pravne okvire ter kako je povezana z delovno politiko, izobraževalnimi in kvalifikacijskimi okviri.
- Ugotoviti, kaj vsebuje promocija vseživljenjskega učenja in učnih poti, in ali bodo zanje ustvarjeni ugodni pogoji.
- Regulacija ocenjevanja prosilcev in akreditacije institucij.
- Ugotoviti, kakšno je izvajanje sistema RPL: centralizirano (preko institucij na nacionalni ravni) ali decentralizirano (preko lokalnih/regionalnih institucij).
- Obveznost vlade je zagotoviti financiranje RPL in njegovih procesov, poleg tega pa mora vzpostaviti model takšnega financiranja, na primer skupnega, v katerega prispevajo vsi zainteresirani deležniki (podjetja, vlada in prosilci).

Ponudniki izobraževanja in usposabljanja (javni in/ali zasebni) lahko:

- Ponudijo storitve, kot so informacije in usmerjenost k prepoznavanju predhodnega učenja in olajšanju teh procesov.





- Ocenijo in/ali potrdijo te procese glede na kvalifikacije in trenutne okvire standardov kot akreditirani strokovnjaki.
- Zagotovijo moderatorje in/ali ocenjevalce v skladu z metodami ocenjevanja, ki jih je izbrala in uvedla vlada.
- Podpirajo in izvajajo ukrepe za vseživljenjsko učenje, poleg zagotavljanja usmerjanja ali izvajanja usposabljanja za izpolnjevanje standardov.

Delodajalci, ki izvajajo usposabljanje in kvalifikacije, združenja, ki nadzirajo kvalifikacije, lahko glede na sistem:

- Sodelujejo pri oblikovanju ustreznih, prilagojenih in personaliziranih standardov.
- Vzpostavijo ali prilagodijo okvire kompetenc znotraj lastne industrije/sectorja, pa tudi notranje okvire, povezane z RPL.
- Izvedejo evalvacijo procesov RPL, tudi znotraj njihove panoge/podjetja.
- Nadzirajo evalvacijske procese, delujejo kot subjekt za ocenjevanje in potrjevanje (predvsem za PIU, pogosto za združenja, zbornice).

V zasnovi sistema RPL bi morali biti vključeni tudi sindikati, socialni partnerji in nevladne organizacije/organizacije skupnosti. Ti lahko:

- Podpirajo postopek RPL na različne načine skozi njegov razvoj.
- Pomagajo vzpostaviti temelje in delovanje sistema ter zaščitijo interese vseh vpletenih akterjev.
- So zastopani v ustreznih entitetah.

Posamezniki kot potencialni prosilci in glavni upravičenci opravijo postopek za pridobitev celotne ali delne kvalifikacije. Le-ti:

- Zberejo informacije, pomembne za njihov primer.
- Se prijavijo in predstavijo ustrezne dokaze.

Če bodo uspešni, bodo prejeli priznanje svojih kompetenc za učenje ali delo s strani ponudnikov izobraževanja in usposabljanja ali delodajalcev in/ali njihovih združenj.



Končni upravičenci

Ko sta okvir in kontekst postopka priznavanja predhodnega učenja jasna, so v središču pozornosti končni upravičenci.

Splošni profil upravičenca je oseba, ki je pridobila ustrezne veščine z delovnimi izkušnjami ali neformalnim/priložnostnim učenjem, vendar nima s tem povezane kvalifikacije/spričevala. Zahvaljujoč postopku RPL lahko prosilec:

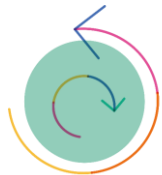
- Napreduje v podjetju.
- Spremeni službo ali sektor.
- Pridobi povišico.
- Prihrani vire (čas in denar) tako, da so nekatere enote kompetenc priznane kot del nove kvalifikacije.
- Prične z delom v tuji državi (priznavanje tujih kvalifikacij).

Upravičenci postopka RPL so lahko različni:

- Delavci v osnovnih poklicih (obrniki, vodovodarji, gradbeniki, električarji, frizerji ...), ki so svoje sposobnosti in kompetence razvili ob delu, vendar nimajo uradne poklicne kvalifikacije, oziroma če jo imajo, je delodajalci ne priznajo ali pa predstavlja nižjo raven od tiste, ki so jo pridobili pri opravljanju svojega dela.
- Delavci v neformalnem gospodarstvu, ki želijo prestopiti v formalno gospodarstvo.
- Brezposelni, ki želijo izboljšati svojo zaposljivost s pomočjo certifikacije.
- Zaposlene osebe, ki delajo na katerem koli delovnem mestu, kjer so se zahteve po kvalifikacijah skozi leta spreminjale ali kjer se zahteve glede usposobljenosti razlikujejo med državami (na primer migranti).

Zlasti v primeru ranljivih skupin, kot so priseljenci, ženske, starejši delavci ali nizko kvalificirani ljudje, so lahko postopki RPL v veliko podporo.





1.3

VLOGA IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH IN SVETOVALCEV

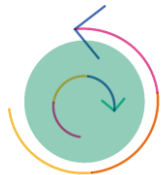
Teorija o vlogi izobraževalca v izobraževanju odraslih

Izobraževalec v izobraževanju odraslih si v skladu s teorijo andragogike, družbenih sprememb in transformativnega učenja prizadeva za doseganje pozitivnih sprememb z usklajevanjem učnega postopka na način, ki učencem omogoča premagovanje nekaterih napačnih prepričanj, ki jih imajo zaradi družbenih pogojev, njihovega delovnega okolja in načina učenja. Cilj izobraževalca ni le prenos znanja, temveč tudi spodbujanje učencev, da sami iščejo znanje. Nadaljnji cilj izobraževalca je spodbuditi učence in olajšati učni postopek. Vloga izobraževalca je usmerjati, spodbujati, usklajevati in pomagati pri približevanju zadevam, ki jih predlagajo, spodbujati hevristični potek do znanja, nenehno komunicirati z učenci, jim ponuditi spodbudo, z njimi ustvarjalno sodelovati. Prav tako jim dajejo možnost svobodnega sodelovanja pri reševanju zadev, tako da jim dajo čas, včasih omejen, za razprave, vprašanja in dvom v odgovor.

Sprejemljivo dejstvo je, da ima v izobraževalnem procesu najpomembnejšo vlogo izobraževalec skupine. Ta vloga je ustvariti ustrezne pogoje v skupini, ki bodo omogočili svobodno izražanje pričakovanj in ciljev udeležencev. Poleg tega je zelo pomembno, da mora izobraževalec določiti meje in pravila v zvezi s funkcijami posameznikov med izobraževalnim procesom. Tako bodo vsi udeleženci lažje izmenjali mnenja in informacije.

V skladu s teorijo andragogike je izobraževalec dolžan učencem pomagati razumeti razlog, zakaj so vstopili v izobraževalni proces. To nastaja skozi popolnoma izkustveno usposabljanje, ki izhaja iz že obstoječih izkušenj udeležencev ali tistih, ki so se oblikovale med izobraževanjem pri interakciji v skupini. Vzdušje v skupini igra pomembno vlogo. Izobraževalec poskuša spodbuditi spoštovanje, svobodno izražanje in povezovanje z zadevami, ki izhajajo iz družbenega okvira, od koder izvirajo (Mezirow, 1991). Poleg tega je tudi učni vir v kombinaciji z izbranimi metodami; prispeva k pozitivnejšemu zaključevanju učnega procesa (Mezirow, 1990).



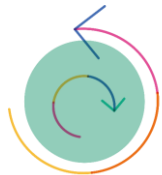


Teorija družbenih sprememb P. Freireja temelji na izpraševanju najnovejših podatkov in s kritičnim razmišljanjem, ki ga pridobijo z učenjem, razumeti resničnost in njene težave ter jo nato transformirati (Knowles, Holton in Swanson, 1998). S tem učnim procesom izobraževalci ustvarjajo ustrezne učne pogoje; spodbujajo razpravo, ki je osredotočena na težave udeležencev (Knowles, 2000).

V okviru transformativnega učenja udeleženci, ki nameravajo spremeniti svoj način socializacije in organizacije, iščejo druge ljudi, ki bodo delili njihovo ambicijo po ustvarjanju načinov upiranja neurejenim kulturnim normam organizacij, društev, družin in političnega življenja; postanejo aktivni subjekti v kulturnih spremembah (Rogers, 1996). Izobraževalci odraslih morajo podpirati in razširiti pravila, družbene prakse, institucije in sisteme, ki omogočajo popolnejše in bolj odprto sodelovanje v intelektualni razpravi, transformativnem učenju, kontemplativnem delovanju in večji aktivaciji udeležencev (Mezirow, 2007). Dolžni so dajati in opolnomočiti priložnosti s pravili, ki podpirajo bolj svobodno in popolno sodelovanje v razpravah ter v družbenem in političnem demokratičnem življenju (Kokkos, 2005). Prav tako si morajo prizadevati za pozitivno spremembo. To je mogoče doseči od trenutka, ko ločijo svoje cilje in pričakovanja od ciljev in pričakovanj izobraževalcev ter spodbujajo razpravo in sodelovanje udeležencev, pri čemer se izogibajo dogmatizmu (Navridis, 1994). Izobraževalec mora delovati kot integrirani koordinator procesa usposabljanja, kot svetnik, kot spodbujevalec, kot vodnik na poti do znanja, da lahko oblikuje izkušnje in spretnosti učencev (Navridis, 2005).

Po opisanih teorijah je znan primer, ko je izobraževalec pomagal utrditi bistvo svobodnega izražanja in povezovanja z zadevami, ki izhajajo iz družbenega okvira, ki jim udeleženci pripadajo (andragogika); poskušal je spodbuditi razpravo o nekaterih težavah, s katerimi se udeleženci srečujejo (družbene spremembe), s ciljem pozitivne spremembe s preoblikovanjem izkušenj in sprejemanja ter racionalno razpravo, da bi dosegli komunikacijsko učenje (transformativno učenje) (Jarvis, 2004). Izobraževalec se ni dolžan vmešati v čustveni odnos, ki bi povzročil prevzemanje vloge terapevta namesto izobraževalca. To presega meje izobraževalnega tima, saj je njegov namen zagotavljanje znanja in izkušenj za pridobivanje poklicnih in socialnih veščin, medtem ko je cilj terapije reševanje težav, ki izhajajo iz psihe člana skupine.





V nekaterih primerih, kjer ciljev, meja, vlog in pogojev izobraževanja ne opredeli izobraževalec, to povzroči zmedo in dezorientacijo v skupini pri učenju. Izobraževalci morajo določiti referenčne meje glede uporabe jezika in tudi zaradi fiktivnega občutka varnosti in domačnosti v skupini ter jih ne smejo prevzeti njihova čustva.

Preko skupin, v katerih izobraževalec dela z odraslimi udeleženci, le-ti rešujejo posebne probleme in razvijajo njihovo kritično razmišljanje z uporabo tehnik na prijazen način, ki vadeče spodbujajo k zaključku izobraževalnega procesa. Izobraževalec mora že od samega začetka oblikovati učni načrt z uporabo igre vlog, tako da lahko vadeči razumejo cilje usposabljanja, izobraževalec pa mora posredovati tudi kot vodnik-koordinator učnega procesa.

Ena najbolj celovitih in znanstveno dokazanih teorij usposabljanja odraslih je transformativno učenje, ki po besedah njegovega predstavnika Jacka Mezirowa prepozna sposobnost posameznika za notranje spremembe s poudarkom na uporabi izkušenj odraslih udeležencev usposabljanja. Bistvo transformativnega učenja je določiti zaznavanje, ki ga ima vsak človek, kot rezultat svojih družbenih, političnih, ideoloških, etičnih, zgodovinskih in kulturnih izkušenj. Te izkušnje izhajajo iz biografsko-inventarnih elementov odraslih, in sicer iz družine, okolja, v katerem so odraščali, živijo in delajo, starosti, izobrazbe ter narodno-zgodovinskih tradicij in verskih pogledov. Vse naštetu ustvarja mešanico zaznav, sprejemov in izkušenj, ki so globoko v mislih, vedenja, ki se vtisne v osebnost vadečega in ustvarja okvir za delo izobraževalca.

Stohastični proces je ena izmed osnovnih značilnosti učenja odraslih. Jack Mezirow meni, da s časom narašča tudi sposobnost posameznika, da razvije globlje ovrednotenje in spremeni osebnost. Zrelost je čas za ponovno ovrednotenje znanja, pridobljenega med našo vzgojo, in pogosto je to privedlo do izkrivljanja resničnosti. Iz tega razloga je stran izobraževalca zelo pomembna.

Natančneje: Izobraževalci morajo najprej razumeti svoje izkušnje in jih s postopkom povratnih informacij razvrstiti, da spoznajo razlog za svoje življenje. Tako se izognejo kaosu, ki se zgodi ne le v primeru pozabe znanja, temveč tudi zaradi sposobnosti in možnosti lastne redefiniranosti.



Izobraževalci odraslih si morajo prizadevati, da prispevajo k možni spremembi. To lahko dosežejo:

- Z razmejitvijo svojih lastnih ciljev in pričakovanj od ciljev njihovih učencev.
- S spodbujanjem razprav in sodelovanja udeležencev usposabljanja ter izogibanjem dogmatizmu.

Po postopku razmišljanja in gojenja kritičnega mišljenja, ki podpira transformativno učenje, bodo udeleženci lahko razumeli, da so bila nekatera njihova prepričanja napačna. To jim bo pomagalo sprejeti mnenje ne le izobraževalca, temveč tudi ostalih vadečih. Tako se njihovo dožemanje stvari okoli njih spremeni, postanejo bolj sprejemljivi za nove ideje, svoje izkušnje pa redefinirajo tako, da jim dajo nov pomen. Vloga izobraževalca odraslih je torej pomagati udeležencem, da ponovno preučijo temelje svojega napačnega dožemanja, in podvomijo v tista, ki so se izkazala za nefunkcionalna, tako da lahko oblikujejo bolj izkustveno podobo sveta in svojega prostora znotraj njega.

Zaključimo s tem, da izobraževalci prispevajo k oblikovanju izobraževalnega vzdušja, kjer je glavna točka diskusija, usklajujejo in organizirajo ekipe z upoštevanjem metod organiziranja izobraževalnih aktivnosti, spodbujajo vadeče, da lahko aktivno sodelujejo pri vseh aktivnostih, na ustrezen način opredelijo poglavja poučevanja (Silberman, 1998), uporabljajo izobraževalne tehnike, katerih cilj je kombinacija teorije in izkušenj udeležencev. Izobraževalec se kljub morebitnim pomanjkljivostim učinkovito odziva na sodobni model usposabljanja odraslih, pri katerem gre za uporabo aktivnih tehnik, kot so skupinski projekti, vaje, širša učna razprava in vprašanja, ki vodijo do dobrih rezultatov usposabljanja odraslih. Jasno je, da je osebna sprememba dožemanja in izkušenj tako izobraževalca kot udeležencev temelj procesa izobraževanja odraslih.



Kaj počnejo dobri izobraževalci odraslih? – Koristni nasveti

1. PREVZEMANJE RAZLIČNIH VLOG ZA NASLAVLJANJE POTREB UČENCEV

Glavna naloga izobraževalca odraslih je zagotoviti udeležencem možnost učenja. Če želi to narediti, mora prevzeti različne vloge, ki so odvisne od potreb udeležencev in posebnih razmer v okviru usposabljanja.

STROKOVNJAK

Ne tako dolgo nazaj je bil dostop do informacij privilegij učiteljev, raziskovalcev in strokovnjakov. Imeli so znanje in so bili odgovorni za njegovo širjenje. Zahvaljujoč internetu je dostop do informacij na voljo večini. Posledično je naloga tradicionalnih izobraževalcev, da posredujejo informacije, manj pomembna. Izkušnje in znanje izobraževalcev pa jim omogočajo, da so katalizatorji in strokovnjaki, ki lahko izberejo tisto, kar je najpomembnejše za učence, in pomagajo učencem tako, da te informacije postavijo v pravi kontekst. Kar pa se ni spremenilo, je sposobnost dobrega trenerja, da na razumljiv način razloži zapletena vprašanja in učencem pokaže, kako lahko te informacije uporabijo.

Aktivnosti, ki odražajo to vlogo:

- Zanimanje za temo, aktivno iskanje novih materialov in virov.
- Skrbno izbrana vsebina, filtrirana skozi lastne izkušnje.
- Jasno strukturirana vsebina.
- Jasne predstavitvene veščine.
- Ustvarjanje zanimanja udeležencev za temo z interaktivnimi metodami.
- Spodbujanje radovednost udeležencev.
- Povezovanje informacij z lastnimi izkušnjami udeležencev.





PODPORNIK

Podpornik ceni življenjske izkušnje učencev in obstoječe kompetence. Zaveda se, da sta pomanjkanje samozavesti in nizka samozavest glavna razloga, da ljudje ne uspejo v izobraževanju. Zato sta izkazovanje podpore in motiviranje učencev pomembna vidika učnega procesa.

Aktivnosti, ki odražajo to vlogo:

- Ustvariti pozitivno učno okolje.
- Pokazati interes za učenčevo ozadje.
- Biti potrpežljiv.
- Biti pripravljeni ponuditi individualno podporo.

VODNIK IN TRENER

Pomoč pri postavljanju realnih ciljev in pokazati način, kako jih je mogoče doseči, bo povečalo motivacijo učencev in omogočilo boljše učenje. Podpiranje učencev pri naslavljanju njihovih slabosti in izboljšanju njihovih veščin so tipične naloge trenerja.

Aktivnosti, ki odražajo to vlogo:

- Zagotoviti, da bodo posredovane informacije in veščine uporabne pri delu in življenju udeležencev.
- Motivirati udeležence, da razmislijo o svojih prednostih in slabostih, ter jih podpirati pri spreminjanju njihovih navad in stališč.
- Zagotoviti povratne informacije.





POVEZOVALEC

Povezovalec pomaga učencem, da izkoristijo svoje prednosti. Zagotavlja, da se potencial skupine razvije in izkoristi. Ne podcenjujte "modrosti množic", saj skoraj ni naloge, ki je skupina ne more rešiti, rezultati pa bodo v večini primerov presegli pričakovanja trenerjev - vendar je treba učencem zaupati in jim dati priložnost, da pokažejo svoj potencial.

Aktivnosti, ki odražajo to vlogo:

- Strukturirati postopek in ponuditi orodja za skupinsko delo.
- Vključiti udeležence v določanje ciljev in ustvarjanje vsebine.
- Narediti postopke pregledne.
- Dokumentirati procese in rezultate.

SODNIK

Sodnik ocenjuje učenčev naredek. Prav tako ustvari okolje, v katerem se lahko odprto podajajo povratne informacije drug drugemu.

Aktivnosti, ki odražajo to vlogo:

- Pošten in transparenten postopek ocenjevanja.
- Uporaba različnih virov za ocenjevanje rezultatov.
- Komuniciranje rezultatov ocenjevanja, predstavljanje napredka.
- Oblikovanje zaupljivega okolja, v katerem se lahko delijo pozitivna in negativna opažanja.





VZORNIK

Nihče ni v boljšem položaju od trenerja, da razblini obstoječe negativne stereotipe učencev o učenju.

Aktivnosti, ki odražajo to vlogo:

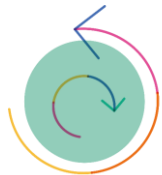
- Dopolnite povedano z demonstracijami.
- V celoti se zavedajte, zakaj počnete to, kar počnete, v vseh fazah procesa.
- Bodite samokritični in iščite načine, kako narediti jutri drugače, kot ste naredili danes.

2. PRIPRAVA NA POUČEVANJE

NEKAJ STVARI, KI JIH JE VREDNO UPOŠTEVATI PRI PRIPRAVI TEČAJA:

- Spoznajte svoje učence. Kaj veste o njih? Zakaj se udeležujejo tega tečaja? Kateri so njihovi glavni izzivi? Kakšna so njihova pričakovanja glede tega tečaja in kakšni so njihovi pomisleki?
- 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 vedno vprašamo: Zakaj želim vključiti to temo? Kaj bodo učenci s tem pridobili? Kako bodo lahko te informacije uporabili v svojem življenju? Zakaj je ta metoda najprimernejša za posredovanje te vsebine? Kako lahko uporabim izkušnje udeležencev?
- Pri načrtovanju vsebine tečaja si rezervirajte prostor za uporabo informacij, ki jih posredujejo udeleženci, npr. Namesto, da bi uporabili predhodno pripravljene primere, med tečajem ustvarite primere skupaj z učenci.
- Ne osredotočajte se samo na pripravo vsebine tečaja, temveč tudi na to, kako lahko prevzamete druge vloge, ki podpirajo učni proces udeležencev.





3. OBLIKOVANJE UČNEGA PROSTORA

Cilj je ustvariti okolje, ki spodbuja učenje in ustvarja pozitivno skupinsko dinamiko. Vidiki, povezani s fizičnim prostorom tečaja, pogosto niso pod neposrednim vplivom trenerja, npr. sobna temperatura ali pomanjkljivosti v zasnovi prostora, vendar bo trener tisti, ki se bo soočil s situacijo. Udeleženci tudi ne bodo preveč globoko razmišljali o razlogih, zaradi katerih je v učnem procesu prišlo do težav - za pomanjkljivosti bodo zavestno ali nezavedno dolžili trenerja. Zato je pomembno, da trener opozori na ureditev prostora, preveri, ali je potrebna oprema na voljo in deluje, ter na druge vidike, ki bi lahko vplivali na poučevanje.

Primeri negativnih fizičnih vidikov so:

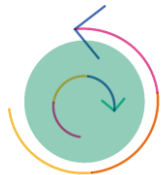
- V učilnici primanjkuje zraka ali je prehladno.
- Udeleženci so utrujeni zaradi preveč intenzivnega učenja ali pomanjkanja odmorov.
- Postavitev pohištva omejuje komunikacijo med udeleženci.
- Uporaba mobilnih telefonov moti potek poučevanja in zmanjšuje pozornost.
- Udeleženci prihajajo in odhajajo.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

4. SPODBUDITEV PRIČETKA TEČAJA

Začetna faza z novo skupino bo v veliki meri določila vzdušje v učilnici med celotnim tečajem. V tej fazi bi moral trener doseči naslednje:

- Spravite udeležence iz njihovih "škatel" in spodbujajte komunikacijo med njimi.
- Uravnajte pričakovanja udeležencev in dejansko vsebino/zahteve, ki jih je določil trener in program.
- Izvlecite nekaj osnovnih informacij o udeležencih, ki vam bodo v pomoč v nadaljevanju tečaja.





SPRAVLJANJE LJUDI IZ NJIHOVIH "ŠKATEL"

Ko nova skupina začne z delom, člani skupine izkusijo dvome in vprašanja. Takoj ko trener vstopi v sobo, je ves poudarek na njem. Udeleženci pričakujejo, da jim bo trener ponudil potrebne informacije in spretnosti ter zagotovil pozitivno vzdušje, zanimiv učni proces in možnost, da izvejo več o drugih udeležencih.

Da bi ustvarili zdravo skupinsko dinamiko, je pomembno premagati osredotočenost udeležencev na trenerja in razviti odnose med učenci. To je glavni namen uporabe "lomilcev ledu" na začetku tečaja - majhne vaje, ki zmanjšujejo napetost in spodbujajo ljudi k medsebojnemu pogovoru.

URAVNOTEŽENJE PRIČAKOVANJ

Verjetno je glavni razlog za nezadovoljstvo udeležencev neujemanje vsebine tečaja z njihovimi interesi in potrebami. Predhodno podane informacije niso zagotovilo, da bodo udeleženci ustrezno razumeli tečaj. Zato mora trener na začetku pojasniti, kakšna so pričakovanja in interesi udeležencev glede tečaja. V večini primerov ne bo realno uvesti večjih sprememb vsebine, ker je vnaprej določena z učnim načrtom in drugimi dejavniki ali ker določena pričakovanja izrazi le nekaj udeležencev, zato ne predstavljajo interesov celotne skupine. V teh primerih bo trener še vedno lahko komentiral pričakovanja, ki so jih izrazili udeleženci, razložil, kaj bo ali ne bo obravnavano v okviru tečaja, in prikazal "širšo sliko" z razlago ciljev in vsebine tečaja. Posledično bodo vsi bolj realno razumeli, kaj lahko pričakujejo od tečaja, kasneje pa bo manj možnosti za razočaranje.

Na začetku tečaja bodo udeleženci še vedno v svojih "škatlah" in ne bodo javno izrazili svojih iskrenih pričakovanj. Tipični odgovori so nejasni in splošni, npr. "Pridobiti novo znanje", "Se naučiti kaj zanimivega", "Spoznati nove ljudi".

Eden od načinov pridobivanja bolj poglobljenih informacij je, da to nalogo daste parom ali majhnim skupinam, na primer z uporabo metod "Partnerski intervju" ali "Življenjska drevesa". Verjetneje je, da bodo udeleženci odkriti drug do drugega, na primer, če priznajo, da je pravi razlog za obisk tečaja biti nekaj ur stran od družine ali da priznajo slabost, ki jo želijo odpraviti.





5. RAZVOJ IN UPORABA POTENCIALA SKUPINE PREKO SKUPINSKEGA DELA

SKUPINSKO DELO

Potencial skupine se razvija s postopnim prenosom večje odgovornosti na skupino. Upoštevati je treba, da morajo udeleženci najti svojo vlogo v skupini in se naučiti sodelovati, preden bodo lahko uspešno prevzeli večje naloge. Skupinsko delo je glavna metoda za spodbujanje tega razvoja, ker oddalji pouk od trenerja in razvije ekipo, v katero lahko udeleženci prispevajo s svojim znanjem in izkušnjami.

V resnici pa pogosto ni tako enostavno pridobiti udeležence, da se učinkovito vključijo v skupinsko delo. Skoraj vsi so že doživeli neuspešno skupinsko delo. Predvsem na začetku učnega procesa se trenerji pogosto znajdejo v situaciji, ko se udeleženci negativno odzovejo na skupinske naloge in predvideni rezultati niso doseženi. Možnost dela v skupinah lahko pri udeležencih vzbudi dvome in zaskrbljenost, ki je podobna izkušnjam na začetku tečaja (glejte "Spodbuditev pričetka tečaja"). Razlika je v tem, da so vmes udeleženci že našli svoje mesto v skupini, spoznali svoje kolege, vedo, kaj lahko pričakujejo od trenerja, in se prilagodili situaciji - rezultat je "potrošniška miselnost", kjer so pripravljeni slediti tečaju, vendar ne želijo zapustiti svoje novo pridobljene cone udobja. Na tej podlagi prošnjo trenerja za delo v skupinah razumemo kot grožnjo ustaljenemu redu, kar spet sproža dvome in več vprašanj: "Kdo bo še v moji skupini?" "Kako naj se predstavim v skupini?" "Zakaj moramo to storiti?" "Ali ne bi bilo naš čas bolje porabiti za nadaljnje poslušanje trenerja?"

Trener je pogosto tudi zaskrbljen, ko povabi udeležence k delu v skupinah: "Ali bodo motivirani za aktivno delo?" "Kaj storiti, če odstopajo od teme?" "Se bodo držali določenega časovnega okvira?" "Kaj storiti z udeleženci, ki ne sodelujejo?" "Mogoče bi bilo bolje, če bi obdržal nadzor in še naprej vodil udeležence skozi vsebino?"

Bolj kot trener dvomi o dani nalogi, večje so možnosti, da bo res neuspešna. Prejšnje negativne izkušnje s skupinskim delom lahko zmanjšajo prepričanje človeka v prednosti te metode. Zato mora biti trener pripravljen na situacijo, v kateri učenci ne bodo z navdušenjem sprejeli povabila k delu v skupinah. Da bo skupinsko delo uspelo, ga je treba skrbno pripraviti. Skupinsko delo zahteva zaupanje v udeležence in prilagodljivost do procesa in rezultatov.



TRENER KOT POVEZOVALEC SKUPINSKEGA DELA

Odrasli učenci imajo visoko raven znanja in izkušenj, kar lahko postane pomemben vir med tečajem. Da bi se to zgodilo, se mora trener odmakniti od poučevanja in dati udeležencem prostor, da razmislijo o lastni izkušnji in jo predstavijo skupini.

NALOGA POVEZOVALCA:

- Pripravite konstrukcijo za delo in zagotovite razpoložljivost vseh potrebnih materialov in opreme.
- Ponudite orodja in metode za strukturiranje in vodenje procesa; udeleženci so odgovorni za vsebino.
- Opazujte skupinsko dinamiko, spodbujajte pozitivno vzdušje, da olajšate komunikacijo, interakcijo in sodelovanje.
- Bodite nevtralni in predani, da spodbujate skupinsko aktivnost in povezanost.
- Naredite postopek pregleden (vizualizacija) in po potrebi ponudite pravila.
- Izogibajte se voditeljski vlogi; povezovalci ne izrazijo svojega mnenja ali kritizirajo, ker je v človeški naravi, da daje prednost temu, kar pove vodja, kot sodelujoči udeleženci.

6. PREDSTAVLJANJE INFORMACIJ

Podajanje novih informacij in razlaga kompleksne vsebine sta za trenerja pomembni nalogi. Poslušanje informacij pa je eden najmanj učinkovitih načinov učenja, ker ostanejo udeleženci pasivni in ima trener omejene povratne informacije glede tega, kaj udeleženci že vedo, njihove učne hitrosti ali kako sprejmejo predstavljene informacije.

Trener lahko naredi precej stvari, da bo predstavitev učinkovitejša:

- Vsebino pripravi z vidika učencev - glede na to, kaj bodo pridobili in katere informacije potrebujejo.





- Omeji informacije na 3 do 5 glavnih točk. Sposobnost človeških možganov za sprejemanje informacij je omejena. Francoski filozof Voltaire je to izrazil takole: "Skrivnost dolgočasnosti je povedati vse."
- Manj kot so udeleženci navajeni biti v učilnici in se učiti, krajši mora biti prispevek. V nobenem primeru nobena predstavitev ne sme presegati 15 do 20 minut.
- Informacije morajo obravnavati različne senzorične kanale. Slušnim informacijam morajo biti priloženi vizualni podatki, kot so ključne besede na flip-grafikonu ali slike. Dajanje pisnih trditev na diapozitive PowerPointa ni dovolj, ker so predstavljene informacije besedne narave. Druga pomanjkljivost je ta, da večina ljudi, ko vidi, da so ključne informacije predstavljene na zaslonu, še manj pozornosti posveča voditelju. PowerPoint je učinkovit, če dopolnjuje ustne informacije. Močna metoda je prevesti glavna sporočila v slike ali metafore. Za to lahko na internetu najdete ogromno brezplačnih virov, na primer freedigitalphotos.net ponuja dobro zbirko brezplačnih slik.
- Nove informacije je lažje razumeti, če temeljijo na obstoječem znanju in ko je očitno, kako jih je mogoče uporabiti v praksi.
- Ohraniti stik z občinstvom. Še posebej v enosmernih komunikacijskih okoljih. Stik z očmi, povpraševanje po zgledih iz življenja udeležencev in ponujanje priložnosti za postavljanje vprašanj je nekaj dobrih strategij za ohranjanje stika z občinstvom (če trenerji ne želijo takoj odgovoriti na vprašanja, jih lahko zapišejo na flip chart, s čimer se zagotovi, da bodo pravočasno obravnavane).
- Enosmerno komunikacijo je treba dopolniti z interaktivnimi metodami, na primer predstavitev končati s "čebeljim panjem" ali skupinskim delom.

7. METODE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Izbira pravih metod igra pomembno vlogo pri ustvarjanju zanimivega učnega procesa z ustvarjanjem pozitivne skupinske dinamike in pomočjo udeležencem pri učenju. Vendar pa so metode le sredstvo za doseg predvidenega cilja. Da bi trener uspel, mora imeti jasno predstavo o tem, kaj želi doseči. Ta razdelek vsebuje informacije o različnih vrstah metod in nasvete za njihovo dobro uporabo.





Izvedljiv način združevanja metod je preveriti stopnjo aktivnosti, ki jo spodbujajo, in obseg, v katerem je učni proces osredotočen na učitelja. Na enem koncu so metode, ki se uporabljajo za enosmerno komunikacijo, pri katerih aktivnost udeležencev ne igra pomembne vloge. Na drugem koncu so metode, ki spodbujajo avtonomno učenje.

Izbor metod določa vlogo učitelja in obratno. Če je izbrana metoda predavanje, učitelj prevzame vlogo strokovnjaka. Če je izbrana metoda skupinsko delo, učitelj postane moderator. Učitelji bi morali razmisliti o ustreznih metodah za vsako vlogo, ki bi jo radi prevzeli.

Veliko pomembnejši od izbire prave metode je odnos učitelja. Učitelji morajo najprej razmisliti, kaj želijo doseči:

- Predstaviti informacije na razumljiv način?
- Zagotoviti, da se udeleženci naučijo, kar od njih zahteva učni načrt?
- Spodbujati refleksijo in kritično razmišljanje?
- Izkoristiti strokovno znanje in ustvarjalni potencial učencev?

Glede na zastavljeni cilj se bo spremenil odnos učitelja do vsebine predmeta, učnega procesa in udeležencev. Naslednja vprašanja bodo pomagala uravnotežiti vsebino, cilje in metode:

- Komu? Kaj veste o udeležencih in njihovih potrebah?
- Kaj? Kaj želite doseči, katere informacije želite posredovati, katere spretnosti je treba razviti, kakšne spremembe v odnosu so potrebne?
- Kako? Katere metode so najprimernejše za dosego teh ciljev?
- Zakaj? To je najpomembnejše vprašanje od vsega: Kaj bodo udeleženci dobili od tega, kar govorite, in metod, ki jih uporabljate?





8. RAZISKOVANJE NAUČENEGA

TESTI

Testi so namenjeni predvsem preverjanju znanja osebe. Preskusi imajo lahko različne namene:

- Dokazati, da ima oseba znanje, ki ga zahteva učni načrt.
- Trenerju in učencu zagotoviti informacije o tem, ali so bile posredovane informacije pravilno razumljene.
- Ugotoviti vrzeli v informacijah, ki še vedno obstajajo.
- Trener mora razmisliti, ali bi test moral vključevati vprašanja/naloge, ki od učencev zahtevajo, da uporabijo svoje znanje, in ne samo za reprodukcijo informacij.
- Učinkovit način za oceno učinkovitosti tečaja je, da udeležence prosite, da izpolnijo isti test pred in po tečaju ter tako zagotovijo informacije o povečanju znanja in/ali spremembi odnosa.

OBRAZEC ZA POVROTNE INFORMACIJE

Obrazci za povratne informacije so najpogostejši način za pridobitev odzivov udeležencev. Glavna pomanjkljivost je ta, da večina ljudi formalno izpolni obrazec, ne da bi veliko razmišljali o odgovorih. Obrazci za povratne informacije so zato najprimernejši za hiter vpogled ali če so odgovori potrebni za druge namene, kot so statistika ali poročila. Če trener želi pridobiti bolj poglobljene povratne informacije od učencev, obstajajo boljše alternative, na primer "Nedokončani stavki".

Na spletu lahko najdete različna brezplačna orodja za ustvarjanje vprašalnikov. Ustvarjanje obrazca za povratne informacije in zahteva do udeležencev, da ga izpolnijo v določenem časovnem okviru, je lahko sredstvo za ustvarjanje povezav med tečajem in življenjem učencev. Poleg tega bo anketiranec imel čas, da "prebavi" tečaj in poda ustreznejše odgovore. Druga prednost je ta, da je spletni obrazec bolj priročno izpolniti kot tistega, ki ga je treba izpolniti ročno; poleg tega je trenerju/organizatorju veliko lažje zbirati in analizirati podatke iz spletnega obrazca.





UČNI DNEVNIK

Učni dnevnik omogoča zbiranje informacij o posameznikovih dejanjih v daljšem časovnem obdobju. Učenci v dnevniku dokumentirajo svoj osebni in poklicni razvoj, prepoznajo vprašanja ali problematične situacije, zbirajo najboljše prakse, analizirajo odločitve, sprejete v različnih situacijah itd.

Koristno je, če ponudimo bolj formaliziran pristop - na primer, trener lahko dodeli časovne termine, ko morajo udeleženci zapisovati v svoje dnevnike — da bi učencem zagotovili strukturo in zagotovili, da se učni dnevnik res redno posodablja.

INTERVJUJI

Intervjuji so verjetno najučinkovitejši način prejemanja povratnih informacij. Intervju je treba skrbno načrtovati, pri čemer je treba dati pozornost temu, kaj se nekdo želi naučiti in kakšna vprašanja bodo pri tem pomagala. Med intervjujem ne smemo pozabiti, da sogovornik govori o lastnih izkušnjah in dojemanjih; odgovornost anketarja je, da pozorno posluša in poskuša razumeti.

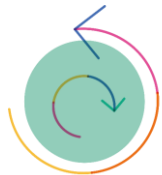
TRENUTEK REFLEKSIJE

Ni vedno treba uporabiti formalnih metod ocenjevanja; pogosto lahko trener dobi zadostno predstavo o dogajanju v skupini z neformalnim vprašanjem ali kratko razpravo med tečajem: "Kako se počutite glede tega?", "Koliko odstotkov tega, kar morate vedeti o temi, ste se že naučili?" ali "Kakšni so vaši predlogi, da kar najbolje izkoristite preostali tečaj?"

9. GRADNJA POTI V ŽIVLJENJE UČENCEV

Glavna pomanjkljivost večine tečajev izobraževanja odraslih je, da imajo trenerji in organizatorji omejene možnosti vedenja o tem, kako udeleženci uporabljajo pridobljeno znanje in veščine v resničnih situacijah, in ne morejo ponuditi podpore pri odpravljanju vrzeli v znanju ali premagovanju izzivov, ki se pojavljajo v praksi. Idealno bi bilo, da bi se odnos med trenerji in udeleženci razširil tudi izven neposrednega učenja, na primer





z nadaljnjimi sestanki, na katerih lahko udeleženci predstavijo svoj napredek in prosijo za pomoč v zvezi s težavami, s katerimi se srečujejo. V praksi pa to pogosto ni izvedljivo zaradi stroškov in logističnih težav. Vendar pa lahko trenerji še vedno naredijo nekaj stvari, da bi pomagali pri gradnji poti v življenje učencev:

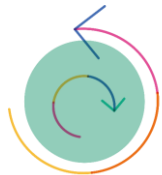
- Domača naloga: Učitelj lahko učence povabi, da aktivno razmislijo o tem, kako pridobljeno znanje in spretnosti uporabljajo v praksi, na primer z uvedbo učnih dnevnikov, v katere učenci dokumentirajo, kaj delajo, kaj deluje in kaj ne.
- Biti na voljo: Učitelji lahko poudarijo, da se učenci po koncu tečaja lahko obrnejo nanje, da jim odgovorijo na vsa vprašanja in zagotovijo podporo pri premagovanju izzivov.
- Opomniki: Trenerji ali organizatorji lahko po preteku določenega časa pošljejo opomnike, v katerih ponovno poudarijo ključne vidike tečaja. Različica tega je "Pismo sebi".
- Zagotavljanje virov: Učitelj lahko učence opremi z ustreznimi viri za samostojno učenje. Internet ponuja veliko gradiva za takšno učenje; YouTube na primer ponuja praktična navodila o skoraj vseh temah.
- Uporaba informacijskih in komunikacijskih tehnologij: Čeprav dostop do interneta še ni na voljo vsem, se razmere hitro spreminjajo. Praksa kaže, da kombinacija tradicionalnega neposrednega učenja z uporabo internetnih orodij (mešano učenje) ponuja ogromen potencial za trajnostno in učinkovitejše učenje. Te rešitve niso nujno drage ali zapletene. Na voljo so različna orodja, ki so enostavna za uporabo in prosto dostopna, na primer Google ponuja celoten nabor izdelkov, ki jih je mogoče uporabiti za izmenjavo informacij in razpravo. Morda boste želeli pogledati Google Skupine (www.groups.google.com) kot spletni forum ali Google Dokumente (www.docs.google.com) za ustvarjanje spletnih vprašalnikov. Velika prednost uporabe takšnih orodij je, da omogočajo dvosmerno komunikacijo, v kateri lahko učenci delijo svoje znanje in si izmenjujejo ideje. Druga prednost je ta, da lahko besedilo na podlagi informacij enostavno dopolnimo s fotografijami, video ali zvočnim gradivom.





2

VOD
NIK
ZA
UDE
LE
ŽEN
CA



2.1

MOTIVACIJSKE TEHNIKE

Ta sklop se osredotoča na motivacijske tehnike, ki jih je mogoče uporabiti za vključevanje odraslih učencev, da se še naprej učijo za doseganje izpopolnjevanja in osebnega razvoja. Po OECD so odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, ljudje z nizko izobrazbo, na primer brez dokončane srednje šole, ali z nizko oceno na ravni 1 ali manj v dimenziji pismenosti in/ali računstva v raziskavi OECD o spretnostih odraslih (PIAAC), (2019).

Trg dela in veščine, ki jih posamezniki potrebujejo za uspeh in izstopanje od konkurence, se nenehno spreminjajo. Glede na to, da živimo v digitalni dobi, ko se ustrezne zahtevane veščine nenehno spreminjajo, morajo biti ljudje stalno željni, da se vključijo v vseživljenjsko učenje ter ostati motivirani in dosledni v svojih prizadevanjih. Čeprav je pomen izobraževanja odraslih in poklicnega usposabljanja nedvomen, se zdi, da je stopnja udeležbe odraslih, ki potrebujejo izpopolnjevanje, na teh usposabljanjih razmeroma nizka. Po podatkih OECD (2019) se le 20 % teh odraslih udeležuje usposabljanja, povezanega z delom, kar je relativno nizek odstotek v primerjavi z udeležbo srednje in visoko usposobljenih odraslih na usposabljanjih.

Povečana motivacija ima lahko vlogo pri spreminjanju odnosa odraslih učencev in jim pomaga najti notranjo motivacijo za nadaljevanje učenja. Sklopi, ki sledijo, se osredotočajo na predstavitev motivacijskih tehnik in metodologij, da bi odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, pomagali ostati motivirani in vključeni v treninge, ki se jih udeležujejo, da bi pospešili njihovo karierno napredovanje in osebni razvoj.





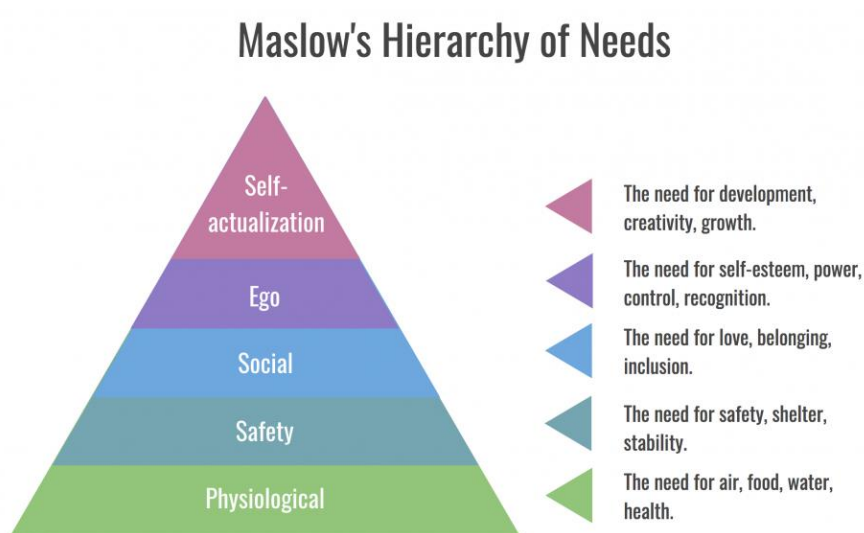
Motivacijski modeli za povečanje angažiranosti nizko kvalificiranih učencev

1. Maslowa hierarhija potreb

Na podlagi zgornjega konteksta je pomembno črpati iz navdihujočih motivacijskih teorij za odrasle učence, ki so uporabne v praksi.

Ena najbolj znanih teorij motivacije je teorija Abrahama Maslowa, ki je motivacijo razlagal z zadovoljevanjem potreb v hierarhičnem vrstnem redu. Višje kot so nezadovoljne potrebe, večja je potreba posameznika po rasti in izpolnitvi (Maslow, 1943).

Maslowa hierarhija potreb je povzeta na naslednji način:



Source: PeacheyPublications.com, <http://peacheypublications.com/applying-maslows-hierarchy-of-needs-to-the-use-of-educational-technology>

Prevod slike – piramide (od spodaj navzgor):

Fiziološke – potreba po zraku, hrani, vodi, zdravju.

Varnost – potreba po varnosti, zavetju, stabilnosti.

Družbene – potreba po ljubezni, pripadanju, vključenosti.

Ego – potreba po samopodobi, moči, kontroli, priznanju.

Samoaktualizacija – potreba po razvoju, kreativnosti, rasti.



2. Uvod v Knowlesovo teorijo izobraževanja odraslih, imenovano tudi andragogika

Kot je razloženo v prejšnjem poglavju, je bil Malcolm Shepherd Knowles ameriški vzgojitelj, ki je izraz andragogika uporabljal kot sinonim za izobraževanje odraslih (Kearsley, 2010). Po mnenju Knowlesa obstajajo pri učenju odraslih štiri načela:

- Odrasli se morajo počutiti vključeni v načrtovanje in oceno svojega usposabljanja.
- Odrasli se učijo iz izkušnjami in celo iz svojih napak.
- Odrasli se zanimajo za usposabljanje, ki ustreza njihovem delovnemu mestu ali osebnemu življenju.
- Učenje odraslih mora biti osredotočeno na težave in ne na vsebino (Kearsley, 2010).

Knowles' 4 Principles Of Andragogy

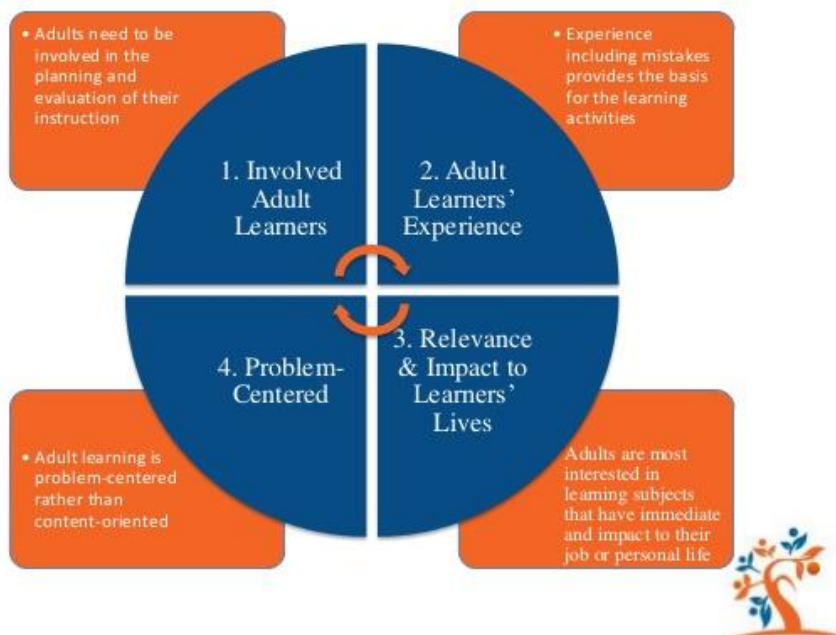


Image: Knowles' 4 Principles of Andragogy (Source: eLearning Industry)

Po mnenju Knowlesa se mora izobraževanje odraslih in motivacijske tehnike razlikovati od tistih, ki se uporabljajo za izobraževanje otrok.



Načela izobraževanja odraslih po Knowlesu so naslednja:



- Koncept samega sebe: Ko dozorevamo, preidemo iz odvisne osebe v samosvoje človeško bitje.
- Izkušnje odraslih učencev: Zbrane izkušnje osebe lahko delujejo kot vir za učenje.
- Pripravljenost za učenje: Ko človek dozori, je pripravljenost za učenje usmerjena v razvojne naloge njegove družbene vloge.
- Usmerjenost k učenju: Odrasli učenci so usmerjeni k učenju, ki ima takojšnjo uporabo v njihovem življenju. Zato je njihovo učenje vedno osredotočeno na težave.
- Motivacija za učenje: Motivacija odraslih učencev je notranja (Knowles, 1984).

Motivacijske tehnike za odrasle učence

Zgornje teorije lahko uporabimo pri učenju odraslih z naslednjimi praktičnimi nasveti, z namenom, da se odrasli učenci počutijo motivirane in prepoznajo vrednost svojih učnih aktivnosti za osebno in poklicno življenje:

1. Prosite odrasle učence za mnenje in predloge

V okviru učenja odraslih je pomembno, da pogosto izvajamo ankete, da bi odraslim, ki se učijo, pokazali, da cenimo njihovo mnenje in da so njihovi predlogi upoštevani. Po





Knowlesovi teoriji se na ta način odrasli vedno počutijo vključene v lasten učni proces, zato se njihova motivacija poveča.

2. Ustvarite ustrezne učne izkušnje na osnovi interesov učencev, starostne skupine in ozadja

V tem primeru je koristno ustvariti gradivo, ki se osredotoča na praktično znanje, saj odrasli učenci to cenijo bolj kot teorije in raziskovalna dejstva. Učno gradivo s takojšnjo uporabo na njihovem področju in visoko stopnjo praktičnosti bodo odrasli učenci zelo cenili in bo povečalo njihovo motivacijo zaradi občutka primernosti usposabljanja za njihovo življenje (Pappas, 2013).

3. Olajšajte raziskovanje

Poleg praktičnosti spodbuja odrasle učence tudi raziskovanje novega znanja in informacij. Da bi jim to olajšali, je koristno uporabiti različne vrste učnega gradiva, kot so infografike, predstavitve, video posnetki, podkasti in brezplačni multimedijски učni viri. Vsa ta sredstva lahko pomagajo oblikovati idealno učno okolje, ki bo bolj spodbudno za odrasle učence (Pappas, 2013).

4. Zgradite močno učno skupnost s pomočjo družbenih medijev

Družbeni mediji so zelo priljubljeni in se lahko uporabljajo tudi za krepitev vezi med vrstniki in za olajšanje izmenjave informacij. Koristno je, če uporabimo skupine družbenih medijev, de si učitelji in učenci lahko izmenjajo pomembne informacije in dopolnijo svoje znanje. V te skupine lahko naložite članke, kratke videoposnetke, novice o dogodkih in konferencah ter karkoli drugega, kar bi učnemu procesu lahko dodalo vrednost.

5. Uvedite učenje po kosih

Učenje po kosih oziroma učenje po delih omogoča, da učenje in nove informacije lažje obdelamo in usvojimo. Po Millerju lahko kratkoročni spomin shrani le med pet in devet podatkov naenkrat (1956), zato je učenje po delih lahko zelo produktivno, zlasti za odrasle učence, ki morajo morda uravnotežiti različne obveznosti.





6. Uporabite primere poklicnih ali delovnih izkušenj učencev

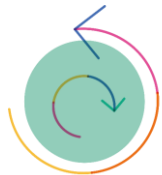
Spraševanje po primerih iz preteklih ali sedanjih poklicnih izkušenj učencev skupaj z vprašanji, ki spodbujajo razmišljanje, je lahko vedno koristno. Vzpostavitev povezave med učnim gradivom in njegovo praktično uporabo je za odrasle učence vedno koristno (Pappas, 2013).

McKay (2015) poudarja pomembno vlogo psiholoških in vedenjskih dejavnikov pri vzpostavljanju motivacije učencev. Glede na to raziskavo lahko izobraževalci izboljšajo motivacijo svojih učencev s spodbujanjem pozitivnega vedenja, ponujanjem nagrad in poudarjanjem vrednosti dela učencev, gojenjem občutka pripadnosti in krepitvijo povezanosti učencev z njihovimi vrstniki, inštruktorjem in učnim procesom.

Zdi se, da je poleg nagrad in pohval za dobro delo enako pomembna tudi vrednost. Za zagotovitev sodelovanja odraslih učencev je koristno omogočiti, da se zavedajo vrednosti učenja in njegovega vpliva na njihovo življenje. Harackiewicz (2019) je po študiji, ki so jo izvedli, ugotovil, da so se učenci, kadar cenijo vrednost učenja in vpliv, ki ga ima na njihovo življenje, počutili bolj motivirane za nadaljnje učenje.

Za učence je pomembno, da čutijo, da pripadajo skupnosti učencev, in tudi, da njihovi učitelji/trenerji skrbijo zanje, da se počutijo motivirane in angažirane. Majhne intervencije v učilnici lahko pomembno vplivajo na spodbujanje pozitivnih odnosov v šoli. Trenerji lahko organizirajo jutranja srečanja in spodbujajo učence k delu v skupinah, da vzpostavijo okolja, v katerih se učenci počutijo varne in podprte (McKay, 2017) v kombinaciji z zgoraj omenjenimi tehnikami.





2.2

TEHNIKE ZA IDENTIFICIRANJE OZADIJ ODRASLIH

Glavni metodološki pristop, ki ga bomo uporabili, je vprašalnik, ki bo razkril znanje, veščine in kompetence končne ciljne skupine (odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje).

*OPOMBA: Oklepaji vključujejo različna besedila, ki učečim odraslim pomagajo bolje razumeti vprašanje.

1. Profil

Kakšno je vaše ozadje izobraževanja?

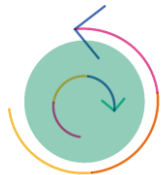
Osnovna izobrazba (osnovna šola)	Srednješolska izobrazba (gimnazija in tehnična šola)	Terciarna (višje in visokošolska) izobrazba (univerza)

Prosimo navedite število let na posamezni stopni šolanja:

Osnovna izobrazba (osnovna šola)	Srednješolska izobrazba (gimnazija in tehnična šola)	Terciarna (višje in visokošolska) izobrazba (univerza)
Število:	Število:	Število:
Stopnja:	Stopnja:	Stopnja:

Starost:





Spol:

Država prebivališča:

2. Izkušnje in ozadje

Ali imate trenutno službo?

DA	NE
----	----

Koliko let ste v službi?

Kakšna je vaša trenutna služba?

Koliko jezikov govorite? Prosimo
navedite spodaj.

Kako dobro govorite jezike?

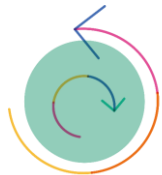
1 = slabo, 2 = dobro, 3 = zelo dobro, 4 = odlično

Francosko ...

Angleško ...

Nemško ...





Ali ste več kot eno leto bivali v državi, ki ni vaša domovina?

Vam je bivanje v drugi državi/državah pomagalo razviti več veščin? (Prosimo dodajte več veščin.)

VEŠČINE	DA	NE
Medkulturna komunikacija (komunikacija med ljudmi iz različnih kultur).		
Znanje tujega jezika (učenje novega jezika/ov).		
Druga veščina.		

Navedite tri glavne veščine, ki jih potrebujete za svoje delo.

Če trenutno nimate službe, navedite, koliko let ste brez dela.

Katera je bila vaša zadnja služba (če je ustrezno)?

Ali bolje delate brez vodstva/pomoči, nadzora in/ali omejitev?





Ali vam bolj ustreza delati sami ali z drugimi?

Ali menite, da imate naslednje značilnosti?

DA	NE	V DOLOČENEM OBSEGU
		Kreativen (imam nove ideje).
		Družaben (rad se pogovarjam z drugimi ljudmi).
		Samotar (ne pogovarjam se rad z drugimi ljudmi).
		Nestrpen (pritožujem se, hitro se ujezim).
		Potrpežljiv (miren, se ne pritožujem).
		Odgovoren (ljudje zaupajo vašemu vedenju).
		Vplivnež (znate prepričati druge, da vam verjamejo).
		Učenec (radi se učite novih stvari).
		Učitelj (radi pomagata drugim razumeti).
		Avtonomen (radi počnete stvari sami).
		Ekstrovertiran (vaša čustva pokažete drugim ljudem).
		Introvertiran (ne pokažete vaših čustev drugim).
		Previden (veste, kje stojite/ste).





Digitalne/računalniške/tehnološke veščine

	DA	NE
Imam digitalne veščine. Imam mehke digitalne veščine (odgovarjanje na elektronsko pošto, obvladovanje Microsoft office, komunikacija po družbenih medijih itd.). Imam trde digitalne veščine (programiranje, postavljanje ali upravljanje spletnih strani, računalništvo v oblaku, robotika itd.).		

Ali imate pametni telefon?

Ali uporabljate družbene medije? (Facebook, twitter, Instagram itd.)

Ali imate naslov elektronske pošte (e-mail)?

Ali imate vozniško dovoljenje za avto?

Ali imate kreditno kartico?





Ali lahko dostopate do vašega bančnega računa preko spleta?

Ali lahko izpolnjujete vloge in uradne obrazce preko spleta?

Ali ste se v zadnjih 12 mesecih udeležili kateregakoli neformalnega tečaja (kratki tečaji, ki prinašajo certifikate)?

Ali "neformalno" izobraževanje pomaga razvijati vaše veščine (npr. učenje iz člankov, časopisov, spletnih strani ...)

Bi imeli težave, če bi želeli več študirati ali se udeležiti usposabljanja? (npr. slaba internetna povezava itd.)

3. Identificirajte veščine in kompetence, ki jih potrebujete za razvoj – katere veščine in kompetence potrebujete za boljše delo?

Katerih od naslednjih veščin nimate in katere želite izboljšati? (Označite lahko več kot eno polje)

5 = Zelo visoko; 4 = Visoko; 3 = Srednje; 2 = Nizko; 1 = Zelo nizko



VEŠČINE	1	2	3	4	5	TE VEŠČINE POTREBUJEM IZ OSEBNIH RAZLOGOV	TE VEŠČINE POTREBUJEM, DA DOBIM SLUŽBO
Kreativnost (za boljše delo znate uporabljati vašo domišljijo).							
Prepričevanje (drugi ljudje vam hitro zaupajo).							
Sodelovanje (dobro sodelujete z drugimi ljudmi).							
Komunikacija (znate se pogovarjati z drugimi ljudmi).							
Prilagodljivost (hitro se učite in razumete svoj položaj).							
Čustvena inteligenca (razumete in spoštujete druge ljudi).							
Pisna in govornjena komunikacija (dobro znate govoriti in pisati).							
Medosebne veščine (znate se obnašati med drugimi ljudmi).							
Veščine uporabe Microsoft Office (znate uporabljati računalnik).							





VEŠČINE	1	2	3	4	5	TE VEŠČINE POTREBUJEM IZ OSEBNIH RAZLOGOV	TE VEŠČINE POTREBUJEM, DA DOBIM SLUŽBO
Organizacija (svoj čas in energijo uspešno uporabljate).							
Upravljanje časa (dobro znate organizirati svoj čas).							
Reševanje problemov (dobro znate naslavljati probleme).							
Aktivno poslušanje (znate poslušati ljudi in jim pomagati pri problemih).							
Pogajanje (imate dobro strategijo, da vam ljudje verjamejo).							
Fleksibilnost (sprejemate način razmišljanja drugih ljudi).							
Računalniške veščine – družbeni mediji (znate uporabljati Facebook, Instagram, Twitter itd.).							
Podajanje navodil (znate ljudem razložiti stvari).							





Računanje (dobri ste s številkami).

Druge veščine (prosimo, navedite).

Ali želite izboljšati določene veščine? Prosimo, navedite jih.

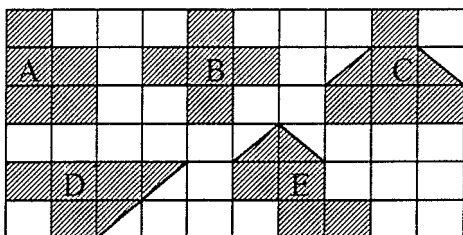
Katere od zgornjih veščin so po vašem mnenju pomembne za pridobitev službe? (Navedite pet (5) najbolj pomembnih.)

Na kak način bi želeli izboljšati svoje veščine? (Branje in študiranje preko računalnika ali v učilnici z učiteljem?)

4. KRATEK TEST KRITIČNEGA RAZMIŠLJANJA

Če bi vaš/sorodnikov otrok imel ta problem v šoli, bi mu znali pomagati?

1. Kateri spodnji lik ima drugačno površino kot ostali liki?



(A) A

(B) B

(C) C

(D) D

(E) E





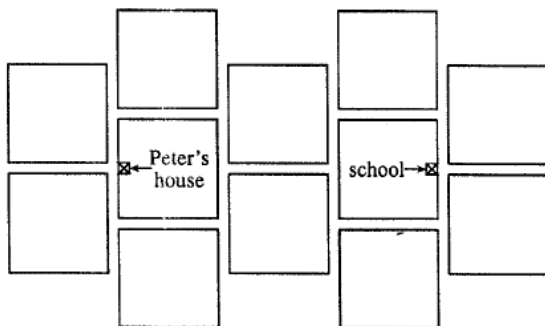
2. V dveh košarah je bilo 120 jabolk. Ko je bilo iz ene od košar vzetih 28 jabolk, je bilo v obeh košarah enako število jabolk. Koliko jabolk je bilo v obeh košarah na začetku?

- (A) 68,52 (B) 78,42 (C) 68,54 (D) 74,46 (E) 80,40

3. Mary (dekle) ima 3 brate (fantje) in 2 sestri (dekleta). Koliko bratov in sester ima njen brat Michael?

- (A) 3 brate and 2 sestri
(B) 2 brata in 3 sestre
(C) 2 brata in 2 sestri
(D) 3 brate in 3 sestre
(E) Nič od tega

4. Slika je zemljevid Petrove soseske. Vsak blok je kvadrat s stranicami dolžine 100 m. Kakšna je minimalna razdalja, ki jo mora Peter prehoditi od doma do šole?



- (A) 100m (B) 700m (C) 450m (D) 350m (E) 500m

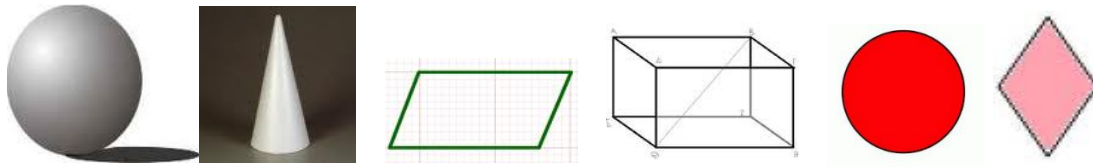




5. V hlevu je na dvorišču enako število pujsov, rac in piščancev. Te živali imajo skupaj 144 nog. Koliko je rac?

- (A) 43 (B) 18 (C) 21 (D) 35 (E) 42

6. Koliko geometrijskih trdnih snovi je na spodnjih slikah?



- (A) 2 (B) 3 (C) 4 (D) 5 (E) 6

7. Če babica želi dati vsakemu vnuku 10 sladkarij, bo eden od njih ostal brez. Če da vsakemu 8 sladkarij, bo ostalo 6 sladkarij. Koliko vnukov ima babica?

- (A) 2 (B) 6 (C) 9 (D) 8 (E) 10

8. Z vlaka na prvi postaji izstopi 29 ljudi in vstopi 17 ljudi. Sedaj je na vlaku 77 potnikov. Koliko potnikov je bilo na vlaku na začetku?

- (A) 89 (B) 46 (C) 94 (D) 60 (E) 48

9. V kampu 50 tabornikov potrebuje 75 kg kruha na dan. Če postane tabornikov 120, koliko kg kruha bodo potrebovali na dan?

- (A) 31 (B) 178 (C) 90 (D) 120 (E) 180





10. Helen ima 16€ in s 5€, ki jih je dobila od dedka, ima sedaj polovico zneska sestre Alice. Koliko denarja ima Alice?

- (A) 21 (B) 42 (C) 21 (D) 32 (E) 26

Drugi metodološki pristopi in tehnike za identificiranje nizko

1. Intervjuji ena na ena

Intervju ena na ena je situacija, ko se pogovarjata samo anketar in sogovornik (v tem primeru izobraževalec odraslih ali strokovnjak za poklicno orientacijo in odrasla oseba, ki potrebuje višje znanje). Skozi intervjuje izobraževalci odraslih postavljajo vprašanja iz zgornjega vprašalnika, da razkrijejo ozadje znanja in kompetence odraslih učencev. Intervjuji ena na ena so lahko še bolj učinkoviti, saj na splošno opažamo, da ljudje, ki so v skupinah, postanejo bolj negotovi in manj govorijo ali se izražajo. Bolj vase zaprti ljudje se morda počutijo bolj udobno, ko govorijo z manj ljudmi, in jim je dan čas, da razmislijo in predstavijo svoje misli. Poleg tega se lahko izobraževalci odraslih in strokovnjaki za poklicno usmerjanje osredotočijo na vedenjska vprašanja in te odrasle motivirajo, da pri odgovarjanju na vprašanja uporabljajo resnične življenjske situacije in izkušnje. Pomemben nasvet za izobraževalce odraslih je, da na začetku razgovorov vedno uporabljajo "prebijalce ledu" ali sogovornikom celo ponudijo pijačo, da se počutijo prijetno in sproščeno. Kadar se zdi, da so jih vprašaja zmedla, jim lahko pomagajo, da jih bolje razumejo. V vprašalniku je v oklepajih navedeno dodatno besedilo, s katerim sogovornik lažje razume vprašanje.





2. Priložnostno učenje preko iger/gamifikacije

Uporaba iger ima v učnem procesu veliko prednosti. Gamifikacija izkorišča naravne težnje ljudi po tekmovanju, dosežkih, sodelovanju in dobroti. Igre spodaj bodo pomagale vključiti znanje in kritično razmišljanje nizkokvalificiranih odraslih.

Primeri:

Učenje na osnovi scenarija:

- Izziv – seznanitev odraslih s problemom/scenarijem.
- Izbire – prosite jih, naj izberejo odgovor za težavo.
- Posledice – nadaljevanje scenarija in razvejanje skozi učno pot na podlagi odzivov odraslih.

Ta metodologija bo nagovorila odrasle, ki potrebujejo kritično razmišljanje, spretnosti in značilnosti, ki se uporabljajo pri odzivanju v realnih življenjskih scenarijih.

Scenarij 1

Delate v restavraciji in ena od vaših strank je jezna in razočarana nad kakovostjo hrane, ki so ji jo ponudili. Kako obvladate to situacijo? Katere ukrepe bi sprejeli v tem položaju?

Predlagana rešitev

Karkoli imajo stranke povedati, jih pozorno poslušajte. Recite, da vam je žal, in naj bo iskreno. Povejte stranki, da jo razumete in bi radi razrešili situacijo. Pomagalo bo tudi, če boste med tem, ko boste o tem govorili, na obrazu imeli nasmeh. Po opravičilu jim lahko ponudite nekakšno odškodnino, kot je brezplačna ponudba, ki restavracije ne bo stala veliko denarja, bo pa močno prispevala k temu, da bo stranka zadovoljna. Ti brezplačni izdelki so lahko brezplačna pijača, brezplačna sladica, darilni bon za naslednji obisk, predmeti (kozarec piva, majica itd.) ali popust pri računu.





Scenarij 2

Z novim sodelavcem ste slabo začeli.

Prosil vas je za pomoč pri odzivu na poizvedbo stranke, vendar ste ga zavrnili, ker ste imeli kratek rok pri svojem delu in niste želeli izgubljati časa. Od takrat je med vama napetost in zdaj potrebujete njegovo/njeno pomoč pri projektu, vendar ni zelo odziven ali v pomoč.

Kako se odzovete?

Predlagana rešitev

Pojdite k njemu/njej in poiščite primeren čas, da rečete: "Razumem, da sva imela slab trenutek. Opravičujem se za to. Kar poskušam rešiti, je X. Ali se lahko o tem pogovoriva?"

Ne glede na to, s kom je konflikt - z zaposlenim, vašim šefom itd., vas bodo bolj cenili, če izkažete samozavedanje. Pogovor je morda lahko neprijeten, vendar je to boljše od napete zveze, ki bi lahko trajala leta, ker ste se slabo obnašali ali naredili napako.

Ključni poudarek: Vse je v tem, kako se lotevate situacije.

3. Priložnostno učenje – usposabljanje (okrogla miza/delavnica)

Delavnice so sestanki po meri, običajno več kot dve uri, s katerimi lahko dosežemo različne cilje.

Struktura delavnice:

1. Začnite s pregledom. Uporabite "lomilce ledu", začnite s predstavitvami, ustvarite prijetno vzdušje.
2. Določite cilj. Na teh delavnicah je cilj prepoznati znanje, kompetence in ozadje odraslih.
3. Odločite se, kdo naj pride. Ciljna skupina so odrasli, ki potrebujejo znanje. Ti odrasli se lahko vključijo na različne načine, kot so telefonska komunikacija, e-pošta, osebna komunikacija itd.





4. Naštejte oprijemljive rezultate. Z dejanji, igrami, aktivnostmi in pogovori na delavnici je mogoče doseči ocenjevanje 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 v obratno smer, da naredite načrt. Predstavljajte si rezultat in si prizadevajte za strukturiranje aktivnosti zanj.
7. Podrobno določite aktivnosti v vsakem sklopu. Vsak sklop mora vključevati drugačno aktivnost, na primer sklope lahko razdelite na: uvod, vizualizacija, interaktivne aktivnosti, kot so test kritičnega mišljenja, scenarijske igre, odprt pogovor in zaključki.
8. Za ogrevanje uporabite igre improvizacije. Dobro izboljšanje igre v sodelovanju je lahko beseda v časovni zgodbi. Udeleženci sedijo v krogu, če delavnica poteka fizično. Nato jim vzgojitelj/inštruktor odraslih pove naslov zgodbe: "Najboljši dan v mojem življenju." Zgodba se pripoveduje besedo za besedo v krogu ali, če poteka na spletu, v virtualni sobi. Udeležence je treba opozoriti, da mora biti zgodba smiselna. Morajo graditi stavke in ne samo navajati smešnih besed, da bi se poskušali nasmejati. Vsi morajo sodelovati, da se spomnijo, kje so bili, in ves čas poskušati ustvariti povezanost.
9. Bodite pozorni na "burjenje" možganov. Vsi naj svobodno govorijo in sodelujejo, ne da bi bili na kakršen koli način prekinjeni ali utišani.
10. Začrtajte več idej.
11. Delite ideje.
12. Po potrebi delegirajte.
13. Izdelava diapozitivov. Diapozitivi udeležencem pogosto pomagajo, da si bolje predstavljajo navodila in so lahko bolj osredotočeni in angažirani na delavnicah.
14. Spremljajte čas. Delavnice, daljše od dveh ur, so naporne in bodo udeleženci izgubili zanimanje.





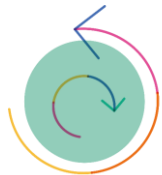
Interaktivne aktivnosti lahko štejemo kot take:

- Test kritičnega mišljenja v vprašalniku se lahko uporablja kot interaktivne vaje pri angažiranju kritičnega mišljenja udeležencev na delavnici.
- Igre, ki temeljijo na scenariju (kot je omenjeno zgoraj), se lahko uporabljajo tudi za spodbujanje udeležbe in interakcije udeležencev ter dostop do njihovega mišljenja v takih situacijah.

Odpri pogovori o odraslih, ki potrebujejo izpopolnjeno znanje in veščine ter delovne izkušnje, so učinkovit način, da se udeleženci delavnic počutijo prijetno pri izmenjavi več informacij. Nekaj koristnih pravil, ki jih morajo udeleženci delavnice upoštevati v odprtih pogovorih:

- Bodite pozorni na vse v sobi - poslušajte brez presoje.
- Poskusite, da ne prekinjate - če morate prekiniti, poskusite to narediti z empatijo.
- Če ni dovolj jasno, kaj govori nekdo drug, ga o tem obvestite.
- Če so zmedeni in vprašajo: "Bi nam lahko prosim pojasnili, kaj ste rekli?"
- Bodite čim bolj natančni in jasni.
- Vadite 5-sekundni premor, preden odgovorite.





2.3

TEHNIKE ZA IDENTIFICIRANJE CILJEV IN PERSPEKTIV ODRASLIH

Ko morajo odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, določiti svojo osebno pot, morajo jasno razumeti svoje osebne cilje na profesionalni in osebni ravni. To zagotavlja informacije, "kam" bodo šli in kako dolgo bo trajala njihova izobraževalna pot. Ta proces ozaveščanja o "smeri" lastne poti je ključnega pomena zanje in za trenerja/izobraževalca. To je nekakšen kompas, ki zagotovo prispeva k temu, kako bo potekalo njihovo potovanje. Še več, "imeti vizijo" o sebi na trgu dela dopolnjuje ta okvir in ponuja "podroben zemljevid" njihovih želja, pričakovanj in potenciala za trenerja, koristno za predloge in nasvete, ki bodo omogočili pričakovani dosežek.

Ta del priročnika bo najprej pokazal ključno osnovo, kako in zakaj je pomembno opredeliti cilje in perspektive učenja odraslih; nato bo osredotočen na nekaj tehnik ali primerov, ki jih lahko uporabite s svojimi ciljnim skupinami, da jih podprete v tem procesu.

Pomen postavljanja ciljev in identifikacije osebnih perspektiv

Po mnenju CEDEFOP (2020, str. 58) "uskklajen in skladen pristop k povečanju spretnosti temelji na zamisli o prilagodljivih in fleksibilnih priložnostih ter učnih poteh, prilagojenih potrebam posameznih učencev. Ključni elementi so ocenjevanje spretnosti, prilagojena učna ponudba ter potrjevanje in priznavanje spretnosti in kompetenc."

To poudarja strukturirano pot, s katero se mora soočiti odrasli učenec; eden prvih korakov, ki je ključnega pomena za opredelitev značilnosti njihovih poti, je opredelitev njihovih ciljev in perspektiv na trgu dela.

Če drži, da je ključna aktivnost pomoč ljudem razumeti njihove cilje, drži tudi, da so prepogosto edina tema te razprave mladi.





Pravzaprav je odraslim pomembno zagotoviti prostor – zlasti tistim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, saj je lahko postavitve ciljev zanje in z njimi veliko bolj zapleteno vprašanje. Seveda je podpora odraslemu v tem procesu povsem drugačna, saj komuniciraš z osebo z izkušnjami, znanjem in sposobnostmi, z lastnimi učnimi slogi. Kot smo videli v prvem in drugem poglavju, je Knowles (2002) govoril o samostojnem učenju, ki je proces, pri katerem so posamezniki samostojni pri analizi svojih učnih potreb in – večinoma – pri opredelitvi svojih ciljev.

Na tem področju lahko karierno usmerjanje in orientacija nudita podporo; pravzaprav ponujata priložnost za raziskovanje zaznav, interesov, kaj lahko odrasla oseba naredi ali ve. To je temeljni korak, ko smo vključeni na pot izpopolnjevanja.

Ta “pot izpopolnjevanja”, kot jo je opredelil Evropski svet, je strukturirana na naslednji način (Evropski svet, 2016):

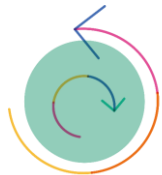
1. Ugotovite njihove obstoječe spretnosti in vrzeli (ocena veščin).
2. Izvedite prilagojeno in fleksibilno učenje za odpravo vrzeli v znanjih, ugotovljene v 1. koraku (učenje po meri).
3. Njihovo učenje naj bo priznано v obliki (delne) kvalifikacije ali kreditnih točk (validacija in priznanje).

Seveda je to natančno določeno pot mogoče okrepiti le, če odrasla oseba izrazi jasen in osebni cilj in načrtuje pot do tega dosežka. Jasnejši kot so začetni cilji, večja je verjetnost doseganja pričakovanih rezultatov.

Kratkoročni in dolgoročni cilj

Da bi se izognili mešanju izrazov, je dobro razlikovati med kratkoročnim in dolgoročnim ciljem: tudi če sta uporabljena kot sopomenki (v angleščini “objective” in “goal”), sta na področju karierne orientacije in tudi “posla” ločena. “Dolgoročni cilj” se obravnava kot tisto, kar se nanaša na nekaj abstraktnega ali povezanega z dolgoročnim rezultatom (npr. “Želim biti vodja projekta.”) (O'Neil, 2018). Nekako je to povezano s tem, kako se vidite na koncu svoje osebne poti.





Po drugi strani pa se izraz "kratkoročni cilj" nanaša na nekaj bolj povezanega s kratkoročnim obdobjem, merljivo in konkretno izvedljivo (npr. "Do leta 2021 se bom vpisal na tečaj za projektno vodenje in pridobil diplomu.") (prav tam). Enako razlikovanje se uporablja tudi na drugih področjih, kot je izobraževanje, kjer sta "učni dolgoročni cilj" in "učni kratkoročni cilj" ločena in uporabljena različno, vendar za isti obseg (Univerza Harvard).

Zato je pomembno, da usmerimo našo ciljno skupino, da razumejo svoj glavni dolgoročni cilj in nato z njimi graditi njihovo pot z majhnimi koraki (ali kratkoročnimi cilji). V vsakem primeru je ključnega pomena, da se osredotočijo na to, da znajo vizualizirati in – kot je že bilo specificirano – razumejo, katere cilje morajo doseči, da premostijo vrzel med svojim trenutnim stanjem in končnim ciljem.

Določitev cilja je povezana tudi z njihovimi vrednotami, s tem, kar hočejo, z načinom in orodji, ki jih morajo doseči, in – kar je najpomembnejše – z motivacijo in razlogi za to (Brause, 2004).

Nenazadnje, kot je znano po vsem svetu, nam cilj ne pomaga le doseči našega glavnega cilja – ali vizije samega sebe; če želimo to narediti, mora biti cilj SMART: *Specific* (specifičen) | *Measurable* (merljiv) | *Achievable* (dosegljiv) | *Relevant* (pomemben) | *Time Bound* (časovno opredeljen). Tudi če gre za osebni cilj in morda vsi ti kazalniki niso ustrezni, so vedno dobra referenca pri postavljanju cilja.

Cilj, ki je popolnoma izven resničnosti ali postavljen višje od potenciala osebe, lahko povzroči neuspeh in tudi negativne posledice na zaupanje in samozavedanje.

Z določanjem ciljev je mogoče ovrednotiti poklicno in osebno pot ter razumeti stopnjo pričakovanega osebnega dosežka, za kar se vedno predlaga postopek spremljanja. Čeprav se je študija (Comings at al., 1999) nanašala na odrasle učence v osnovnem izobraževanju, ponuja nekaj vpogledov, ki jih je mogoče uporabiti tudi v tem primeru, zlasti v zvezi s konkretnimi cilji: Odraslim učencem priporoča podporo pri rednem ocenjevanju, ali so njihovi cilji ustrezni in dosegljivi. Poleg tega priporoča, da se ne bojijo o ciljih znova premisliti in jih po potrebi znova postaviti, pa tudi določiti prednostne naloge med posebnimi cilji, pri čemer preverite vrzel med prvotno predlaganimi cilji, trenutnim statusom odraslega učenca in pričakovanim končnim ciljem. Z nekaj majhne prilagoditve lahko te nasvete uspešno uporabimo tudi na našem področju.





Veščina, ki jo je potrebno upoštevati: Samozavedanje

Ko delate z odraslo osebo na njenih ciljih, upoštevajte tudi pomen nekaterih njenih mehkih veščin, na primer samozavedanja. Samozavedanje se nanaša predvsem na sposobnost opazovanja samega sebe in prepoznavanja občutka, ko se ta zgodi (Goleman, 1998). Ta veščina vključuje dejanje samoanaliziranja in usmerjanja pozornosti na lastni notranji status. Po Golemanu ta veščina vključuje poznavanje sebe – svojih sposobnosti, kompetenc, potreb in vzgibov (Goleman, 2012). Oseba, ki se zaveda sama sebe, na najboljši način pozna lastne vrednote in cilje, lastne "prodajne točke" in šibkost. Ve, kaj storiti, kaj hoče in kako lahko to dobi. Zavedanje področij, na katerih je samozavestna, svojega potenciala in kam želi iti, omogoča enostavno določitev poti naprej.

Če samozavedanje manjka, je to lahko močna ovira za potencialno poklicno kariero osebe, kar ustvarja dodatne ovire pri razjasnitvi resničnih ciljev. Krepitev samozavedanja pomeni maksimiranje možnosti za ujemanje veščin in potencialne zaposlitve, kar olajša postopek izpopolnjevanja.

Elementi, na katere se je treba osredotočiti za povečanje razvoja samozavedanja, so:

- preference delovnega sloga
- osebna motivacija
- mehke veščine
- primerno delovno okolje
- ključne prednosti in vedenje
- prednostni slog učenja
- možne poklicne in delovne vloge, ki ustrezajo potencialom in talentom osebe.

S procesom krepitve lastnega razumevanja, kaj ima in kdo je, se oseba lahko okrepi, izboljša svojo samopodobo in razjasni, kaj hoče, ter opredeli kratkoročne in dolgoročne cilje.





Predlogi, tehnike ali pristopi za pomoč odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, za definiranje njihovih ciljev

Cilje za odrasle lahko identificiramo z različnimi pristopi in tehnikami. Kot smo že omenili, so mehke veščine resnično pomembne. Ključni veščini v tem procesu sta empatija in poslušanje. Oseba, ki jo boste podpirali, se mora počutiti slišano in brez strahu ali napetosti. V naslednjem poglavju lahko najdete praktični pristop, ki odraslim omogoča razvoj njihovih ciljev.

1. Vzpostavite pozitivno okolje

Prostor, kjer boste organizirali aktivnost, mora biti udoben ali pa mora vsaj oddajati dobre vibracije.

To bo udeležencem omogočilo, da bodo bolj odprti, ko bo čas za pogovor o njihovi poklicni perspektivi, lahko pa tudi več možnosti za osebno spoznanje in boljše razumevanje konteksta, iz katerega prihajajo.

2. Vaš odnos je pomemben

Predstavite sebe in organizacijo, kjer delate; če ste osebo že srečali, lahko omenite prejšnji sestanek; nasmehnite se; ponudite malo vode; naj se počutijo prijetno. Le s sproščenim ozračjem je mogoče ustvariti okolje, v katerem bo udeleženec bolj pripravljen prispevati k razvoju lastne poti. Poleg tega boste z njim vzpostavili odnos, kjer sta zaupanje in medsebojno spoštovanje bistvena za uspeh procesa.

3. Spoznajte svojo ciljno skupino

Ključnega pomena je poznati osebo, s katero se pogovarjate. Vedno je boljše, da "vprašate" in ne "poveste". Vprašajte jih o njihovem prejšnjem delovnem mestu (če obstaja), njihovih prejšnjih delovnih izkušnjah, študiju in aktivnostih v prostem času. Ta razprava lahko vključuje tudi druge teme, vendar ne sprašujte ničesar osebnega: naj se sami odločijo, ali bodo predstavili svoje osebno ozadje.

Na koncu poskusite ugotoviti, ali imajo vzpostavljeno mrežo ali kakšno medsebojno podporo. Ključno je, da razumejo pomen podpore, ki jo lahko na njihovo pot prinesejo

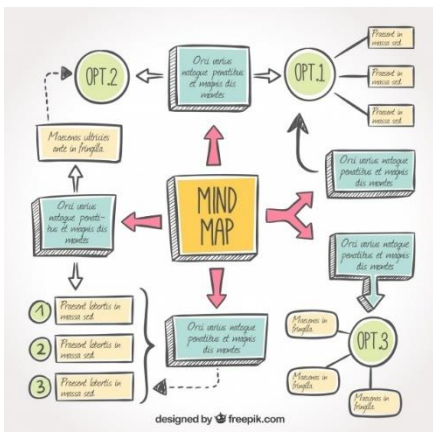




drugi ljudje kot potencialni viri ali tudi pozitiven model, ki lahko prinese navdih med doseganjem ciljev.

Za lažjo izvedbo te faze je mogoče uporabiti tudi pristop neformalnega izobraževanja.

Miselni zemljevid



Uporaba miselnega zemljevida je dober način in tudi začetni pristop, ki lahko podpira odrasle učence, da izrazijo nekaj o sebi. To so lahko glavni dogodki v njihovem življenju ali poklicnih izkušnjah ali tudi njihove sposobnosti ali kompetence za potencialno želeno kariero/službo. Nekateri namigi, ki jih je koristno upoštevati pri razvoju miselnega zemljevida, so naslednji:

- Uporaba ključnih besed ali slik je zelo priporočljiva.
- Začnite na sredini strani – kamor bo oseba zapisala svoje ime – in nadaljujte s pisanjem/risanjem okoli nje.
- Kot alternativo lahko v središče miselnega zemljevida umesti sliko – ali napiše ime – službe/poklica, ki si ga želi.
- Uporaba barv je pomembna za poudarjanje skupne teme, povezovanje in razlikovanje enega pojma od drugega.
- Uporabite puščice, ikone ali druge slike, ki pomagajo pri povezavah med elementi na zemljevidu.
- Spodbujajte uporabo ustvarjalnosti in domišljije.
- Ne sodite o rezultatu!



Osebi lahko daste največ 30 minut, da ustvari svoj osebni miselni zemljevid. Nato jih povabite, da predstavijo svoje delo. Z njihovo predstavitvijo poglobite teme, ki vam pomagajo v celoti razumeti njihov profil.

4. Razumevanje lastnega zaupanja in veščin za zeleno službo

Pomembno je, da jim daste možnost, da samooceni svoje sposobnosti in kompetence ter tako razumejo samozavest in motivacijo za tem. Povabite jih, naj naštejejo glavne kompetence ali veščine, potrebne za njihovo zeleno službo/poklic, pri čemer se vedno osredotočajo na "močne strani" in na stališča ali strani, ki jih je treba izboljšati. Ta razprava je lahko pomembna za naslednjo fazo. SWOT analiza je lahko zanimiva tehnika in vaja, ki jim pomaga, da se bolj zavedajo svojega statusa.

5. Postavite dolgoročne in kratkoročne cilje

Ko jih spoznate, potem ko ste se pogovorili o njih samih, njihovih zaželenih delovnih mestih, njihovih veščinah in kompetencah, je čas, da "vizualizirajo" pot in si na podlagi le-te postavijo dolgoročne in kratkoročne cilje. Da to storite, lahko za olajšanje postopka uporabite nekaj naslednjih vprašanj:

- Koliko časa imate na voljo za dosego cilja?
- Kaj je vaša glavna motivacija za dosego tega cilja?
- Kakšno raven znanja zahteva?
- Ali boste potrebovali kakšno novo ali nadaljnjo kvalifikacijo?
- Kako boste dosegli svoj cilj?
- Ali lahko prepoznate kratkoročne cilje, ki jih potrebujete za dosego svojega dolgoročnega cilja?
- Ali lahko za vsakega določite časovnico?
- Ali potrebujete podporo za dosego svojih dolgoročnih in/ali kratkoročnih ciljev?
Ali potrebujete podporo s strani nekoga drugega in zakaj?
- Ali poznate koga, ki je želel doseči podoben cilj – se lahko od njega kaj naučite in svoje vedenje oblikujete glede na njegov uspeh?
- Ali vaši cilji ustrezajo modelu SMART?





Ta vprašanja je mogoče obravnavati v odprtem dialogu, da pogovor poteka gladko. Vendar pa je v naslednji fazi uporaba tabele več kot priporočljiva, da jim pomaga konkretno načrtovati, kaj želijo početi.

6. Načrtujte!

Ko govorimo o ciljih, je pomembno, da jih zapišemo in postavimo v določen okvir, ki lahko pomaga razumeti, ali imamo vse elemente za nadaljevanje. Na podlagi vprašanj, ki so bila zastavljena v prejšnjem odstavku, lahko kot uporabimo naslednjo tabelo za podporo osebi pri boljšem prepoznavanju njenih ciljev z vsemi povezanimi informacijami:

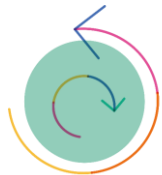
CILJ	Kaj imam	Kaj potrebujem	Cilji(i) (SMART)	Kako (podpora, prizadevanje, viri)	Do kdaj
			1 ...		
			2 ...		
			3 ...		
			4 ...		

Kot lahko vidite, je tabela razdeljena na tri dele. Ko ugotovite, kaj je glavni cilj v prostoru na levi, lahko osebo povabite k delu v naslednjem delu. To področje je osredotočeno na kompetence, strokovno znanje ali druge elemente, ki jim lahko pomagajo na poti do cilja. Poleg stolpca "Kaj imam" je prostor, namenjen razumevanju "manjkajočih" informacij, znanja, kvalifikacij ali izkušenj za premostitev vrzeli. Ko je ta element definiran, osebo povabimo, da oblikuje enega ali več ciljev, pri čemer vedno upošteva model SMART.

Za vsak cilj jih povabimo, da analizirajo vrsto virov, obseg prizadevanj, če imajo mrežo, kaj potrebujejo za doseg tega cilja. Pred dokončanjem preglednice so vabljeni, da navedejo rok za vsak cilj. Ko bodo izpolnili tabelo, bo pripravljen prvi načrt za doseg cilja.

Nadaljnji korak je lahko razčlenitev vsakega posameznega cilja na majhne naloge, da bi razumeli vse posamezne korake in omogočili preverjanje napredka, ko je treba spremljati, ali so cilji doseženi ali ne. Uporabljen model je lahko naslednji:





Cilj št. ...		Končni rok:
Naloge	Kako	Rok:
<i>Dodajte potrebno število vrstic</i>		

7. Spremljanje

Kot smo že omenili, je za oceno ustreznosti in dosegljivosti ciljev pomembno neprekinjeno spremljanje napredka. Za vsak cilj lahko vedno načrtujete "vmesni" sestanek, odvisno od zastavljenega časa. Za ta srečanja lahko uporabite naslednji delovni list, ki vam lahko pomaga skupaj s ciljno skupino preveriti napredek njihovega dela (temelji na prejšnjem).

Cilj št. ...		Končni rok:	
Naloge	Rok	Ažuriranje/opomba	Dosežen?

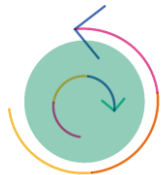
Ti sestanki so resnično pomembni, saj vam lahko pomagajo razumeti raven dosežkov ter kako in če se boste vmešali, da bodo cilje ponovno postavili ali o njih znova skupaj premislili.

Vsak sestanek za spremljanje mora biti načrtovan enako skrbno in pozorno kot prvi sestanek, da se ohrani pozitivna vibracija.

8. Uporabni viri

Nadaljnje vire, s katerimi lahko odraslim, ki potrebujejo izpopolnjevanje, pomagamo prepoznati njihove cilje, najdete na naslednjih povezavah:

SymfoS – Simboli za uspeh. Projekt naj bi z uvedbo inovativne metode svetovanja z nabori simbolov sprožil bistvene izboljšave v sistemu izobraževanja in poklicnega usmerjanja prikrajšanih mladih v Evropi. Na podlagi izkušenj ESS projekta "Perspektiven BildungÖsterreich", v katerem je Hafelekar razvil to metodo, se vidi velik



potencial v delu s simboli kot dodatnim jezikom za izražanje mladih (<http://www.symfos.eu/>).

Inclusive +. Projekt za povečanje vključevanja nizko kvalificiranih ljudi na trg dela z izboljšanjem in razširitvijo obstoječih orodij za podporo posredniškim strokovnjakom. Prilagodljiva in fleksibilna orodja za pomoč pri odkrivanju, dokumentiranju in razvoju njihovih kompetenc, kot so kartice za ocenjevanje kompetenc za odrasle delavce (<http://www.inclusiveplus-project.eu/>).

V tem poglavju smo videli, kako pomembno je določiti ustrezne dolgoročne in kratkoročne cilje v okviru potencialne poti izpopolnjevanja – bolj kot so realni, bolj so nadzorovani in tako verjetno bolj uspešni. Ciljna odrasla oseba ni edina, ki je odgovorna za ta proces, karierni svetovalci imajo ključno vlogo pri njihovi podpori pri opredelitvi njihovih ciljev. Predstavljene tehnike in predloge lahko prilagodite vašemu kontekstu in cilju ter tako prilagodite učnim potrebam ljudi, s katerimi boste sodelovali. Zagotovo to ni lahka naloga, toda nenehna podpora in izmenjava med vami in njimi sta ključnega pomena za določitev njihovega uspeha.





3

**OBRAZCI
&
PRE
DLO
GE**



3.1

VAJE ZA MOTIVACIJO

Vizualizacija cilja

PREDVIDENO TRAJANJE

15 minut

UVOD

Mentalna podoba prihodnjih dogodkov (znana tudi kot miselna simulacija, vizualizacija ciljev in namišljena prihodnost) je tehnika, ki ljudem pomaga, da si “zamislijo možnosti in razvijejo načrte za njihovo uresničitev” (Taylor idr., 1998). Takšne vaje veljajo za pomembne motivacijske vaje, saj spodbujajo ciljno usmerjeno vedenje ter motivacijo in pripravljenost za uspeh.

Podobe, usmerjene k rezultatom, se osredotočajo na dokončanje rezultata, ki ga želimo doseči, medtem ko se procesno usmerjeno osredotoča tudi na postopek in korake za doseg želenega rezultata. Izkazalo se je, da miselne podobe možnih jazov, vključno z vizijo prihodnjega idealnega jaza, kariere, in statusnega razmerja krepijo pri ljudeh motivacijo s pomočjo pri prepoznavanju ciljev in razvoju ciljno usmerjenega vedenja (Oyserman, Bybee in Terry, 2006).

Vaja Vizualizacija cilja je bila prilagojena s strani Hugo Alberts (Ph. D.) in Lucinda Poole (PsyD). Copyright © 2020 PositivePsychology.com B.V. Vse pravice pridržane. Glavni cilj aktivnosti je povečati motivacijo in spodbujati koncept ciljno usmerjenega vedenja.





PODROBNOSTI AKTIVNOSTI

Inštruktor lahko učence vodi s pomočjo scenarija skozi postopek, v katerem bodo z vizualnimi podobami vizualizirali svoje prihodnje cilje, zato se počutijo motivirane za nadaljnje učenje in delo na svojem osebnem in poklicnem razvoju, da jih dosežejo.

PRIPRAVA / POTREBNA GRADIVA

Mirna in prostorna soba s stoli.

IZVEDBA

- Korak 1

Učence vodite skozi vajo po naslednjem scenariju:

Vzemite si trenutek, da se udobno namestite na svoj sedež in nežno zaprite oči. Nekajkrat globoko, počasi vdihnite in si dovolite sprostitvev. Naslednjih nekaj trenutkov se bom pogovarjal z vami in vse, kar morate storiti, je poslušati in si predstavljati. Potrudite se, da ne boste zaspali. Preprosto se sprostite in si predstavljajte.

Želel bi, da razmislite o cilju, ki ga želite doseči v naslednjem letu svojega življenja. To je lahko odnos v zvezi, izobraževalni cilj, osebni cilj ali cilj, povezan z delom. Vzemite si trenutek, da ta cilj premaknete naprej in si ga zamislite. (30 sekund)

Zdaj, z mislijo na ta osebni cilj, bi si rad predstavljal, da greš naprej v času v prihodnost ... greš naprej en teden ... dva tedna ... tri tedne In štiri tedne ... zdaj je en mesec v prihodnost in začeli ste si prizadevati za dosego svojega cilja – ste na poti k uspehu. Kakšne odločitve ste sprejeli? Katere ukrepe ste sprejeli? Kakšen je občutek na tej poti do uspeha? (30 sekund)

Zdaj pa z domišljijo potujte s časom naprej ... dokler ne pridete do 6 mesecev v prihodnost. Bistveno ste bližje doseganju svojega cilja.





Začnete čutiti koristi vseh vaših prizadevanj. Kakšen je občutek? Kakšen je občutek, da ste tako bližje svojemu cilju? Dovolite si opaziti vsa čustva ali čustva, vezana na ta trenutek. Zdaj pa želim, da potujete v času še naprej, dokler ne dosežete enega leta od sedaj. Sedaj ste v celoti dosegli svoj cilj. Dosegli ste uspeh! Vizualizirajte se v mislih. Kje ste in kaj počnete? S kom ste, če s kom? Kaj vam ljudje govorijo? Kaj jim pravite? (15 sekund)

Kako se počutite pri doseganju cilja? Kakšna čustva so vezana na ta dosežek? Morda obstajajo občutki ponosa, veselja, zadovoljstva. (30 sekund)

Zdaj bi rad, da pogledate nazaj na svojo pot. Ozrite se na proces doseganja tega cilja. Poglejte nazaj na vse svoje trdo delo in trud ter razmislite, kako ste korak za korakom dosegli svoj cilj. Katere majhne stvari ste iz dneva v dan počeli, da bi dosegli uspeh? Kaj ste počeli v službi? Kaj ste počeli v svojih odnosih? (15 sekund)

Kaj ste interno naredili za uspeh? Kako ste obvladali težke misli in čustvene ovire? Katere strategije spoprijemanja ste uporabili? Vzemite si trenutek in razmislite o vseh stvareh, ki so vam pomagale obvladati osebne izzive, ki so se pojavili na poti. (30 sekund)

Dobro. Zdaj, ko se je vaja končala, globoko in počasi vdihnite. Ko ste pripravljeni, nežno odprite oči.

- Korak 2

Ocenite vajo in prosite udeležence, naj delijo svoje izkušnje in vpliv, ki ga je imela ta vaja nanje. Udeleženci bodo pisno odgovorili na naslednja vprašanja:

1. Kako je bilo delati to vizualizacijo?
2. Ali ste se iz te vaje kaj naučili?
3. Ali obstajajo vpogledi, s katerimi se lahko približate svojim ciljem? Če je tako, jih spodaj naštejte.





SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Pomembno si je zapomniti, da vsaka želja udeležencev ne bo imela motivacijskih koristi. Ljudje, ki so nagnjeni k pesimizmu, lahko postanejo manj motivirani, ko si predstavljajo svoj prihodnji uspeh.
- Spodbujajte udeležence, naj se osredotočijo tudi na pozitivne miselne podobe, povezane s procesom in načinom uresničevanja svojih želja, namesto da se osredotočijo izključno na zelene rezultate.
- Spodbujajte udeležence, da gojijo miselno podobo, ki temelji na pozitivnih pričakovanjih (t. j. prepričanju, da je zamišljeni prihodnji dogodek dosegljiv) in ne na pozitivni fantaziji (t. j. idealizirane podobe zelenih dogodkov, ki jih doživi ne glede na verjetnost, da se bodo zgodili), saj je pozitivno pričakovanje bolj motivirajoče.





Motivacijska izmenjava vlog

PREDVIDENO TRAJANJE

1 ura

UVOD

Kot je znano, ima človekova čustvena vpletenost in motivacija ključno vlogo za večjo učinkovitost pri uresničevanju osebnih namenov. Včasih izgubo motivacije povzroči tudi strah pred ovirami in neuspehi, ki so jih doživeli v preteklosti.

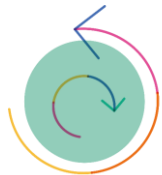
Uporaba neposrednega in ciljnega svetovanja za spodbujanje motivacijskih in vedenjskih sprememb je dobra strategija za doseg cilja (Miller & Rollnick, 2009). Zato je treba ljudi spodbuditi s spodbudnim ozračjem in vzbuditi nove ideje, mnenja in razloge za spremembo zaupanja osebe.

Poleg tega je postavljanje sebe v položaj druge osebe, prepoznavanje težav, s katerimi se srečujejo drugi, in sposobnost spodbujanja drugih oseb tehnika, ki ljudem pomaga najti alternativne rešitve, zmanjšati lastne strahove in se bolj motivirati.

Vajo po eni strani navdihuje tehnika formativne igre vlog, tehnika, ki od udeležencev zahteva, da predstavijo določene vloge v medsebojni interakciji. To omogoča naknadno analizo izkušenj, medosebne dinamike in komunikacijskih procesov. Uporabljajo se tudi tehnike motivacijskega intervjuja. Ta tehnika je sodelovalni, ciljno usmerjen komunikacijski slog, s posebno pozornostjo do jezika sprememb.

Cilj aktivnosti je pri udeležencih aktivirati proces čustvenega nadzora in motivacije, ki na podlagi zavedanja lastnega odnosa spodbuja zavestno predpostavko novih proaktivnih načinov razmišljanja in delovanja.





PODROBNOSTI AKTIVNOSTI

Vaja v paru: Drugemu povejte o uspehu in neuspehu, povezanem z osebno motivacijo, tako da opišete okoliščine in ugotovite vzroke. Drugi naj po pozornem poslušanju igra vlogo "motivatorja" in partnerju pove, kakšne so njegove prednosti in slabosti. Nato morate znova povedati o neuspehu, tako da se osredotočite na prednosti, poudariti, kako se je česa mogoče naučiti tudi iz napak, in si skupaj zamisliti drugačen, pozitiven konec.

Vajo je treba ponoviti z zamenjavo vlog.

Ko sta oba udeleženca izkusila obe vlogi, moderator odpre razpravo (razpravo je mogoče opraviti v paru ali v skupini, če je več parov) z vprašanji, ki spodbujajo razmislek o motivaciji in pozitivnem razmišljanju, da ljudi opolnomočijo za spremembe tako, da izčrpajo iz lastnih sposobnosti za spremembe in raziščejo osebne izkušnje, poglede in ideje.

PRIPRAVA / POTREBNA GRADIVA

Mirna in prostorna soba s stoli.

IZVEDBA

- Korak 1

Ko določite, kdo od obeh v paru bo začel prvi, razložite sodelujočemu paru, kako bo potekala aktivnost in jo podrobno opišite. Poskrbite, da bo udeležencem udobno in da bodo pripravljene deliti osebne izkušnje (5 minut).

- Korak 2

Udeleženec drugemu pripoveduje o uspehu in neuspehu v zvezi z osebno motivacijo, tako da opiše okoliščine in ugotovi vzroke, drugi pa pozorno posluša (5 minut).

- Korak 3

Drugi udeleženec naj deluje kot motivator, ki partnerju pove, kakšne so njegove prednosti in slabosti, lahko odpre nekaj točk za razmislek, postavi vprašanja in poglobi nekatere podrobnosti ter pokaže različne pristope k problemu (10 minut).





- Korak 4

Prvi udeleženec je povabljen, da se znova osredotoči na prednosti in si s pomočjo partnerja zamisli drugačen, pozitiven konec, če bi se v tej situaciji soočil z drugačno motivacijo in odnosom (5 minut).

- Korak 5

Ponovite vajo z zamenjavo vlog (20 minut).

- Korak 6

Moderator odpre razpravo s pomočjo nekaj vprašanj, da bi udeleženci poskušali negativne točke spremeniti v pozitivne (10 minut). Nekaj primerov:

- Kaj lahko storite, da mislite pozitivno, ko se znajdete v težki situaciji?
- Kaj vas motivira?
- Kakšne so prednosti pozitivnega razmišljanja?
- Kdo so ljudje, ki vam lahko pomagajo?
- Kaj vas motivira, da bolj verjamete vase?

- Korak 7

Udeležence prosite, naj delijo svoje izkušnje in ocenijo vajo s pomočjo naslednjih vprašanj (5 minut):

- Kako ste se počutili v prvi vlogi?
- Kako ste se počutili v drugi vlogi?
- Je bila vaja uporabna za razumevanje, kako lahko razlika v odnosu vpliva na doseganje cilja?





SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Pomembno si je zapomniti, da je razlika v odnosu lahko ključna pri doseganju zelenih rezultatov. Včasih pa na motivacijo vplivajo pretekli neuspehi, ki preprečujejo proaktiven pristop.
- Večino časa prepričanja in motivacija ljudi o razlogih za uspeh in neuspeh določajo, kako se spopadajo s kakršnimi koli preizkušnji. Pomembno se je naučiti, da na neuspeh ne smemo gledati le negativno, ampak kot na učno situacijo za prihodnost.
- Za osebo je zelo motivirajoče, da se postavi na mesto 'motivatorja'. Z učenjem delanja za druge se bo udeleženec naučil to sposobnost gojiti tudi pri sebi.





3.2

VAJE ZA IDENTIFIKACIJO POTENCIALOV ODRASLIH

Preprosta in zabavna vaja za ugotavljanje, kaj storiti s svojim življenjem

PREDVIDENO TRAJANJE

5 ur (1 ura / vsak korak lahko poljubno spremenite).

UVOD

Ta vaja pomaga udeležencem odkriti nekaj, kar radi počnejo. Vendar pa v mnogih primerih ljudem primanjkuje usmeritve in fokusa in ta proces traja predolgo.

PODROBNOSTI AKTIVNOSTI

Ta preprosta vaja, ki jo je ustvaril Maz Jobrani, pomaga udeležencem odkriti ne le, kaj početi s svojim življenjem, ampak tudi prepoznati njihov potencial glede na njihove prirojene moči in talente.

Vaja je osredotočena na odkrivanje dveh glavnih vidikov:

1. Kaj radi počnete? Delati tisto, kar imamo radi, je za razliko od vsega drugega prežeto z občutkom smisla in namena.
2. V čem ste po naravi dobri? Delo, pri katerem smo po naravi dobri, nas navadno izpopolnjuje in nagrajuje zaradi lahkote, s katero ga opravljamo. Prav tako je uporaba naših moči na splošno ključ do uspeha.

Vaja ima štiri korake.





PRIPRAVA / POTREBNA GRADIVA

Za Korak 1 lahko udeleženci uporabijo karkoli od naslednjega:

- Scrumblr.ca interaktivna tabla, primer [dostopen tukaj](#),
- Miro miselna karta, primer [dostopen tukaj](#)
- Word obrazec (tudi za uporabo v Korakih 2, 3 in 4) glej Priloga I

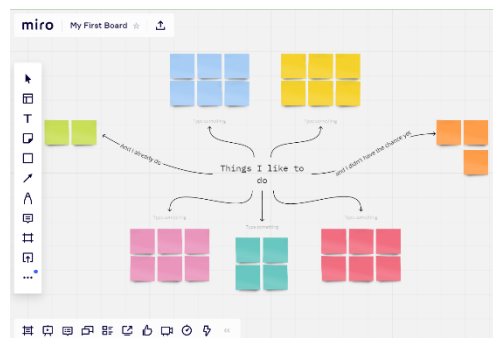
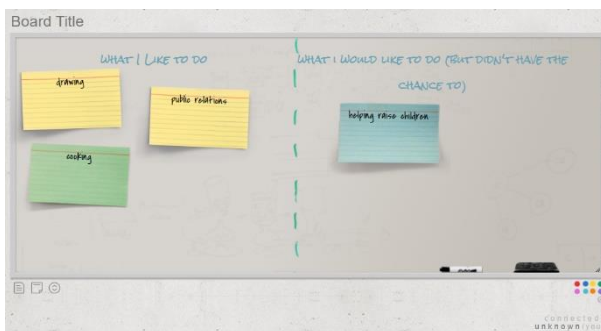
Za Korake 2, 3 in 4: Udeleženci lahko uporabijo isto Prilogo I kot je omenjena zgoraj, ker vsebuje vsa gradiva za vse korake.

IZVEDBA

Prosimo shranite Prilogo I za vsakega udeleženca. Prilagoditev sledečih navodil je prav tako na voljo v Prilogi, tako da jih lahko udeleženci zlahka preberejo.

- Korak 1: Naštejte vse vaše ljubezni in interese.

Najprej začnite z naštevanjem vsega, kar radi počnete v svojem življenju. Vključite tudi vse, kar bi radi počeli, vendar nikoli niste imeli priložnosti. To je le osnova vaje, zato se lahko udeleženci svobodno izrazijo. Optimalna metodologija, ki ji sledite, je brainstorming z uporabo seznama, post-it table [Scrumblr board with post-its](#), ali oblikovanje interaktivne miselne karte [creation of an interactive mind-map](#). Udeležence spodbujamo, naj se vrnejo vse do zgodnjega otroštva in se spomnijo vsega, do česar so kdaj čutili strast ali jih je preprosto zanimalo. Opozarjamo, da se seznam lahko zdi kaotičen in obsežen, vendar to ni bistveno.



Slika: Primer table Scrumblr s post-it listki za brainstorming in miselne karte s strani Miro.com





- Korak 2: Postavite vprašanja!

Nato postavite vprašanja v zvezi s tem, kaj je bilo storjeno v prejšnjem koraku, da boste postali bolj jasni. Taka vprašanja vključujejo:

Zakaj mislim, da mi je to všeč? Kaj si mislim o tem zdaj v primerjavi s tem, ko sem bil mlajši? (Če je bilo to storjeno prej v življenju.) Si lahko predstavljam, da se lotim katere od teh stvari?

Vprašanja so pomemben del vaje, vendar se moramo spomniti, da so lahko uporabna tudi po tretjem koraku, potem ko je prišlo do poskusnega procesa.

*Dodatno v 2. koraku: Vprašajte se "Zakaj sem dober v teh specifičnih stvareh?" In "Kakšne posebne veščine ali talente lahko pridobim s temi procesi?"

- Korak 3: Testirajte in ocenite.

To je najbolj dinamičen del, kjer udeležence spodbujamo, da preizkusijo vsako priložnost, ki jo imajo. Ta korak naj bi veljal za velik poskus in odstranil vso čustveno prtljago, povezano z vajo. Ta del procesa naj bi dosegli tako, da bodo udeleženci lahko uživali v vsaki izkušnji, ne da bi jih pri tem ovirali kakršna koli pristranskost ali vnaprejšnja presoja.

Ta korak vključuje praktične poskuse in napake, ki lahko vključujejo: odkrivanje vaše mreže stikov pri iskanju zaposlitve in izobraževanju. Ta korak je ključen za odkrivanje, kaj posameznik resnično rad počne.

*Dodatno v 3. koraku: Vprašajte se: "Ali resnično uživam v tej aktivnosti?", in "Si lahko predstavljam, da se s tem profesionalno ukvarjam vsak dan v življenju?"

- Korak 4: Zabeležite svoje ugotovitve.

Zapišite, katere aktivnosti so vam bile všeč, katere vam niso bile všeč, kaj vam je bilo pri njih všeč ali ni bilo všeč in karkoli drugega občutite v povezavi z aktivnostjo.





Dodatno: Za vsak korak so dodana kot opcija dodatna vprašanja. Niso obvezna, lahko pa so koristna. Ko končate s korakom 1, korakom 2 do koraka 4, odgovorite tudi naslednje (vključeno tudi v Prilogi I).

- Korak 5: Izberite svojo pot!

Kakšni so zaključki vašega odkritja? Si lahko na podlagi teh veščin predstavljate sebe kot potencialnega zaposlenega v spodnjih kategorijah? Izberite potencialni poklicni gospodarski sektor, ki bi vas najbolj zanimal in za katerega menite, da ste najbolj samozavestni. Če **kliknete te povezave**, boste videli primere poklicev, ki pripadajo vsaki kategoriji.



[Kmetijstvo, hrana in naravni viri](#)



[Arhitektura in gradnja](#)



[Umetnost, avdio/video tehnologija in komunikacije](#)



[Poslovni management in upravljanje](#)



[Izobraževanje in usposabljanje](#)



[Finance](#)



[Uprava in javna administracija](#)



[Zdravstvene storitve](#)



[Gostinstvo in turizem](#)



[Človeške storitve](#)



[Informacijska tehnologija](#)



[Pravo, javna varnost, prevzgojni ukrepi in varnost](#)



[Proizvodnja](#)



[Marketing, prodaja in storitve](#)

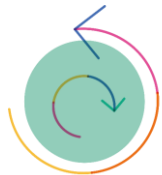


[Znanost, tehnologija, inženiring in matematika](#)



[Transport, distribucija in logistika](#)





Potencial odraslih učencev s preprostimi matematičnimi vajami

PREDVIDENO TRAJANJE

Predvideno trajanje te vaje je ocenjeno okoli 10 minut.

UVOD

Niz preprostih razdrobljenih vaj bo izobraževalcem odraslih in poklicnim svetovalcem pomagal razumeti način razmišljanja odraslih učencev in njihovo sposobnost reševanja osnovnih težav. Te vaje bodo sčasoma pomagale ugotoviti potencial in cilje odraslih.

POJASNILO K AKTIVNOSTI

Pri "majhni vaji ena" se morajo nizko kvalificirani odrasli odločiti, kateri znak je pravi, da je matematično razmerje pravilno. Izbirati bodo morali med tremi možnostmi znakov, ki so:

<	"manjše kot"
>	"večje kot"
=	"enako kot"

Pri "majhni vaji dve" bodo morali odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, ali izbrati pravilni odgovor ali podati odgovor sami. Naloga je poenostaviti podane matematične izraze.





MAJHNA VAJA ENA:

Kateri znak, če ga postavimo na mesto vprašaja (?), naredi razmerje pravilno?			
#1	$5510 ? 5,51 \times 10^3$	#2	$981 ? 9,81 \times 10^3$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#3	$75 ? 7,5 \times 10$	#4	$200 ? 2 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#5	$270 ? 2,7 \times 10^2$	#6	$18,4 ? 1,84 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =

VPRAŠANJE	ODGOVOR
#1	C
#2	C
#3	B
#4	A
#5	B
#6	C





MAJHNA VAJA DVE:

Poenostavite izraz			
#1	$10(5 + 10x)$	#2	$(10 + 3x)7$
	(A) $50 + 100x$ (B) $50x + 100$		(A) $70 + 21$ (B) $70x + 21x$
	(C) $50x + 10$ (D) $50 + 100$		(C) $70x + 21$ (D) $70 + 21x$
#3	$9(4x + 8)$	#4	$(8x + 4)7$
	(A) $72x + 36$ (B) $36x + 72$		(A) $56 + 28$ (B) $56x + 28x$
	(C) $36 + 72$ (D) $36x + 72x$		(C) $56x + 28$ (D) $28x + 56$

VPRAŠANJE	ODGOVOR
#1	A
#2	D
#3	B
#4	C

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

Če lahko nizkokvalificirani odrasli rešijo te preproste ulomke, lahko izkoristimo njihov potencial za kritično razmišljanje za reševanje običajnih osnovnih problemov. To nam bo pokazalo, da ne glede na to, s čim se soočajo, lahko svoj način razmišljanja uporabijo za reševanje običajnih težav. Zato bodo razkriti njihovi potenciali za zaposljivost.





Potencial odraslih učencev s praktično aktivnostjo

PREDVIDENO TRAJANJE

Predvideno trajanje te vaje je ocenjeno okoli 10 minut.

UVOD

Sama večšina mora izpolnjevati nekaj kriterijev, da ima potencial postati kariera. Ta vaja bo izkoristila cilje in potencialne učečih se odraslih.

POJASNILO K AKTIVNOSTI

Opis: Odrasli, ki potrebujejo izpopolnjevanje, so naprošeni, da sledijo spodnjim korakom pri dokončanju vaje/aktivnosti. Seveda jim bo izobraževalec odraslih zagotovil pomoč, ko bo potrebno ali jim celo podal primere za spodbuditev njihovega razmišljanja..

PRIPRAVA / POTREBNA GRADIVA

- Kos papirja
- Nalivnik ali svinčnik

IZVEDBA

- Korak 1

Najprej morajo udeleženci (odrasli, ki se učijo) vzeti kos papirja in ga razdeliti v dva stolpca. Na zgornji levi strani stolpca morajo napisati "Dosežki", v zgornjem desnem kotu pa "Veščine/competence".

Stran dosežkov je seznam vseh vrst stvaritev na svetu, ki jih občudujejo in bi jih radi dosegli. Vse, česar del bi radi bili, prispevali, naredili zase ali razumeli.





- Korak 2

Udeleženci si morajo vzeti tri minute, da na levi strani papirja napišejo toliko dosežkov, kolikor si jih lahko v tem času zamislijo. Svetujemo jim, naj ne filtrirajo svojih misli in naj samo napišejo, kar jim pade na pamet. Če se udeležencem kje zatakne in si ne morejo omisliti številnih dosežkov, jim mora trener pomagati.

Npr.: Nekaj dobrih vprašanj v pomoč je lahko:

- Čigavo delo občudujete?
- Imate v mislih idola? (Bill Gates, J. K. Rowling ...) Kaj delajo, s čim služijo?
- Kaj radi izdelujete?
- Kaj ste radi počeli kot otrok?
- Kateremu dosežku zadnji 100 let bi radi sledili?

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 čas poteče (3 minute), naj udeleženci obkrožijo pet dosežkov, ki se jim zdijo bolj vznemirljivi ali motivacijski za dosego.

- Korak 4

Ko udeleženci obkrožijo pet do deset dosežkov, je naslednji korak ugotoviti njihove sposobnosti ujemanja. Za vsak obkrožen dosežek morajo navesti veščine/kompetence, povezane z doseganjem tega dosežka.

Nekateri od dosežkov bodo imeli le malo veščin. Pisanje knjige na primer v glavnem zajema kreativnost, pisanje. Toda dosežek, kot je "začeti lastno podjetje", obsega vodenje, upravljanje, prodajo, finance, trženje itd. Če udeleženci niso prepričani o tehničnem izrazu veščine/kompetence, naj se kar najbolj približajo temu, kar zveni kot veščina/kompetenca.

Ko udeleženci na strani "veščine/kompetence" navedejo veščine ali kompetence, morajo potegniti črte od vsakega obkroženega dosežka do ustreznih veščin ali kompetenc.

Opomba: Kompetence so podkategorizirane kot -Znanje, -Veščine, -Odnos

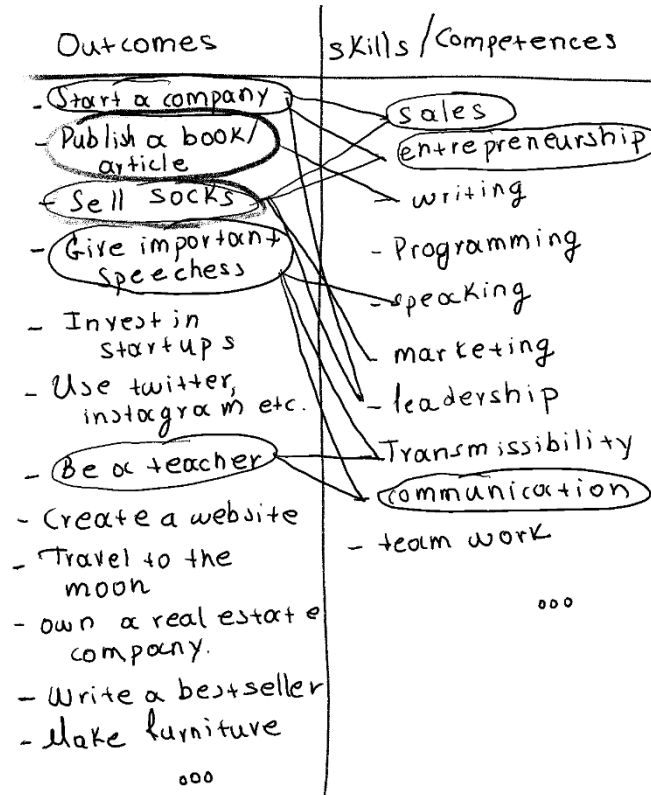
- Korak 5

Sedaj na seznamu zožite izbor na tri veščine (obkrožite jih) na osnovi nekaj kriterijev:

- Katere veščine so se pojavljale bolj pogosto?
- Katere veščine vas najbolj nadušujejo? Razmišljajte na podlagi tega, katere veščine/kompetence vas najbolj zanimajo in kaj se zdi bolj primerno za vas.
- Katere veščine so dosegljive? Še vedno se lahko naučite vodenja, toda morda se morate osredotočiti na nekaj bolj oprijemljivega in kratkoročno bolj realističnega.



Udeleženci naj ne razmišljajo preveč o tem, katere tri naj izberejo. Izbrati bi morali tri veščine, ki so dosegljive in jim bodo dejansko pomagale dobiti službo, ki jo želijo (dosežki).



SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

S to vajo/ aktivnostjo bodo lahko nizkokvalificirani odrasli prepoznali svoje potencialne veščine in cilje na svoji poti zaposlovanja. Pojasnila jim bo, kako želijo uporabiti svoje veščine in potenciale pri delu, ki ga želijo dobiti v bližnji prihodnosti.



3.3

VAJE ZA IDENTIFIKACIJO BODOČIH MOŽNOSTI ODRASLIH

Vaja tabla kolaža vizije

PREDVIDENO TRAJANJE

2–3 ure

UVOD

Ta vaja je lahko zelo zabavna, hkrati pa spodbuja skupinsko udejstvovanje. Table vizij so odličen način za fizično predstavitev ciljev in idej.

Ta vaja je zabaven način za izgradnjo fizične predstave želenega cilja. Udeleženci lahko z vizualizacijsko aktivnostjo ustvarijo nekaj, s čimer se počutijo povezane, kar jih bo motiviralo, ko bodo to potrebovali.

POJASNILO AKTIVNOSTI

Potrebovali boste:

- Izbor umetniških pripomočkov, vključno s pisali in svinčniki.
- Izbor starih revij, knjig ali časopisov, ki jih lahko strižete.
- Škarje in lepilo za vse udeležence.
- Papir, karton ali drug material za lepljenje.

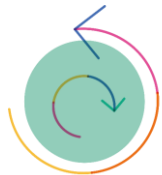
IZVEDBA

Kako igrati

- Korak ena

Začnite tako, da vsakega udeleženca zaprosite za preprosto vajo vizualizacije.





Prosite jih, naj se osredotočijo na en cilj, ki bi ga želeli doseči, in si v mislih ustvarijo vizualno predstavo o tem, kako bo videti doseganje tega cilja in kako se bodo ob tem počutili. Osredotočijo se na miselne podobe, ki jim pridejo na misel, in na vsa pričakovanja, ki jih pričakujejo ob uspehu.

- Korak dve

S temi miselnimi podobami lahko udeleženci nato pregledajo stare revije, knjige ali časopise, da izberejo slike, besede in vizualne predstave o tem, kako bi lahko izgledala njihova vizualizacija. Zberejo lahko toliko slik, kot jim jih je všeč.

- Korak tri

Zabaven del! Udeleženci lahko zdaj začnejo ustvarjati svoje table. Tabla vizije je zelo osebna stvar, zato spodbudite udeležence, da ustvarijo nekaj, kar predstavlja njih in njihov cilj – za to ni napačnega ali pravilnega načina. Končne podobe, ki so jih izbrali, bi jim morale dati občutek in jih spomniti na vizualizacijo njihovega cilja.

S tablo mora biti močna čustvena povezava, ki jih opomni in motivira, kaj poskušajo doseči. Na koncu lahko vsak udeleženec svojo tablo deli s skupino, če to želi.

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Kaj ste se naučili med izvajanjem te vaje o sebi, svojih ciljih, idejah ...?
- Kako menite, da vam je ta tabla vizij lahko v pomoč v prihodnosti?
- Kaj mislite o vizualizaciji vaših ciljev? Ali izgledajo bolj realistični in dosegljivi z njihovo vizualizacijo?





Zemljevid poklica/kariere

PREDVIDENO TRAJANJE

20–30 min

UVOD

Vaja pomaga udeležencem, da ugotovijo, kaj bi lahko bili po poklicu in jim nudi vpogled v to, kdo v resnici so, ter jim tako pomaga načrtovati kariero. Zemljevidi kariere lahko udeležencu pomagajo pri razmišljanju in odločitvi za nadaljnje izobraževanje.

IZVEDBA

- Korak 1

Svetovalec pripravi prostor in material.

- Korak 2

Udeležencem dajte navodila za delo in material.

- Korak 3

Ko udeleženci končajo s pisanjem, jih svetovalec povabi, naj napisanim aktivnostim pripišejo točke.

- Korak 4

Ko udeleženci končajo s točkovanjem, razpravljajo o rezultatih.

Opomnik k vaji:

- Udeleženci prejmejo list papirja A4 in pisalo. Dajte jim miren kotiček za individualno delo.





- Udeleženci na list papirja zapišejo vse, kar radi počnejo, v čem resnično uživajo, pa naj gre za poklicno ali osebno življenje, za plačano delo ali prosti čas.
- Spodbujajte jih, naj na list čim več zapišejo, ga poskušajo izpolniti v celoti – lahko nadaljujejo tudi na drugi strani.
- Ko udeleženci končajo s pisanjem, jih povabite, naj vsem zapisanim aktivnostim dodajo točke:
 - a. 3 točke za to, kar lahko počnejo v življenju, kolikor hočejo,
 - b. 2 točki za to, kar lahko počnejo v življenju, vendar bi si želeli še več, če bi imeli več časa in denarja,
 - c. 1 točko za to, česar trenutno ne počnejo dovolj ali sploh ne počnejo.
- Ko udeleženci končajo s točkovanjem, je karierni zemljevid pripravljen.
- Pogovorite se z udeleženci o tem, kaj se je izkazalo – kaj bi udeleženci storili, če v njihovem življenju ne bi bilo omejitev. Raziščite, kako bi lahko izpolnili svojo poklicanost: ali je lahko kakor koli vključena v delo, ki ga trenutno opravljajo, ali bi se lahko vključila v izobraževanje, ali jo lahko v večji meri vključijo v svoj prosti čas?

Rezultat: Zavedanje o poklicu ali najmočnejših področjih interesa.

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Kaj bi počeli, če v vašem življenju ne bi bilo omejitev?
- Kako bi lahko izpopolnili svoj poklic (pri svojem trenutnem delu, z izobraževanjem, v vašem prostem času)?
- Ali ste po tej vaji povečali ozaveščenost o svojem poklicu ali najmočnejših interesnih področjih?





Drevo profesionalne rasti

PREDVIDENO TRAJANJE

30–45 min

UVOD

Namen vaje je ugotoviti vrednote, kompetence in dosežke karijerne poti udeležencev ter omogočiti in olajšati pogovor o posameznikovih željah in upih za njihovo poklicno pot v prihodnosti. Vajo je potrebno izvajati individualno.

IZVEDBA

- Korak 1

Priprava pripomočkov – predloge s sliko drevesa, risalnih listov, barvic in pisal.

- Korak 2

Predstavitve namena vaje in metodologije izvedbe.

- Korak 3

Predstavitve predloge s sliko drevesa in pisnih vprašanj.

- Korak 4

Udeleženec riše in piše s pomočjo pisnih vprašanj.

- Korak 5

Pogovor o narisanem drevesu poklicne rasti in zapisih ob njem.

- Korak 6

Pogovor o željah in upih za nadaljnjo kariero.





Rezultat: Udeleženci prepoznajo svoje vrednote, kompetence in dosežke v dosedanjji karieri, razmislijo o svojih željah za prihodnost in razpravljajo o svojem trenutnem položaju in prihodnjem kariernem razvoju.

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Kaj ste se naučili o sebi z izvajanjem te vaje?
- Kako mislite, da vam ta risba lahko pomaga pri načrtovanju vašega kariernega razvoja?
- Kako se počutite glede vaše risbe?





Risanje gore

PREDVIDENO TRAJANJE

30 min

UVOD

Namen in cilji uporabe: Uporaba umetnosti pri svetovanju za odvrčanje udeležencev od ustaljenih vzorcev razmišljanja v bolj ustvarjalne in odprte nove perspektive.

Vrsta: Vaja. Po potrebi se lahko izvede tudi v skupini (če med udeleženci obstaja visoka stopnja zaupanja).

IZVEDBA

- Korak 1

Svetovlec pripravi list papirja (gora je lahko že narisana) in svinčnik ali barvice.

- Korak 2

Predstavitel namena vaje in metode izvedbe udeležencu.

- Korak 3

Risanje.

- Korak 4

Pogovor.

Rezultat: Vvaja je lahko namenjena različnim svetovalnim vprašanjem: udeleženci dobijo vpogled v to, kje se trenutno nahajajo, na primer v zvezi z odločitvijo za vpis v izobraževanje, razvoj kariere, iskanje ali spremembo zaposlitve, in kaj čutijo do tega.





PRILOGA: RISANJE GORE

Individualna izvedba

1. Predstavitev namena vaje in načina izvedbe. Gora je prisposodba izziva ali problema, s katerim se svetovanec sooča (iskanje zaposlitve, menjava zaposlitve, težave pri zaposlovanju, težave na drugih področjih življenja).
2. Goro lahko nariše udeleženec sam ali pa je risba vnaprej pripravljena.
3. Od vznožja gore do njenega vrha udeleženci označijo nekaj postankov (t. j. razmišljanje, priprave, akcije, bazni tabor itd.) in nato določijo, kje se trenutno nahajajo glede na obravnavano vprašanje.
4. Pogovorite se z udeleženci o tem, kaj so narisali, in o mislih ali čustvih, ki se jim porajajo: Kje se trenutno nahajajo, kako se počutijo, morda bodo imeli na nogah privezane uteži, težke nahrbtnike, morda se bodo znašli ujeti na skalnati polici itd.
5. Pogovorite se z udeleženci, kako se vidijo po vaji v zvezi z obravnavanimi vprašanji.

Skupinska izvedba

Vajo lahko izvajamo v skupini, vendar le, če je to primerno ali če obstaja visoka stopnja zaupanja med udeleženci.

V delovnih kolektivih lahko vajo izvedemo tako, da narišemo goro kot skupinsko obliko, risba je izhodišče za kasnejši individualni pogovor.



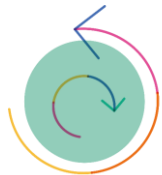


SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Kaj ste se naučili med risanjem gore z različnimi postanki?
- Kako se vidite po opravljeni vaji v povezavi z obravnavanim vprašanjem?
- Kako vam bo slika v pomoč glede vašega trenutnega izziva/problema?





Ugani poklic

PREDVIDENO TRAJANJE

30 min

UVOD

Namen in cilji uporabe: Vajo z ugibanjem poklicev lahko uporabimo kot način spoznavanja poklicev in trga dela ali kot trening spraševanja (postavljanja vprašanj). Izvaja se v skupini, poklicne kartice pa so lahko uporabne tudi na individualni ravni.

IZVEDBA

- Korak 1

Zagotovite dovolj velik prostor, ki bo omogočil gibanje celotne skupine.

- Korak 2

Priprava pripomočkov – natisnjenih poklicnih kartic in lepilnega traku.

- Korak 3

Predstavitve namena in poteka vaje vsem udeležencem.

- Korak 4

Dogovor o času izvajanja vaje.

- Korak 5

Izvedba vaje.

- Korak 6

Pogovor o doživljanju vaje, presenečenjih in izzivih.





Rezultat: Udeleženci se naučijo ali prepoznajo vrsto poklicev in vadijo postavljanje vprašanj. Vaja deluje sproščujoče, zabavno in lahko pomaga pri povezovanju skupine.

PRILOGA: UGANI POKLIC

1. Vodja vsakemu udeležencu položi na hrbet eno kartico poklica. Pomembno je, da nihče ne ve, katero kartico ima na hrbtu.
2. Naloga vsakega posameznika v skupini je ugotoviti, kateri poklic je na kartici. Pomembno je, da drugim članom zastavijo vprašanja tako, da dobijo le odgovor DA ali NE. Vprašanje: "Kaj sem po poklicu?" seveda ni dovoljeno.
3. Primerno je oblikovati pare, v katerih poteka medsebojno določanje poklica, ali v skupine po tri, če število udeležencev ni enakomerno.
4. Voditelj lahko pomaga začeti vajo tako, da predlaga nekaj tipov vprašanj, npr.:
 - a. Ali delam v notranjih prostorih?
 - b. Ali za delo potrebujem fizično moč?
 - c. Ali upravljam stroje?
 - d. Ali delam z ljudmi?
5. Ko pri določenem paru pride do stagnacije, lahko drugi priskočijo na pomoč. Namen vaje ni prikazati znanje, ampak spodbuditi pogovor o značilnostih poklicev in komunikaciji, zato voditelj usmerja dinamiko dogodka.
6. Vaja se zaključi s pogovorom vseh udeležencev. V pogovoru lahko udeleženci dobijo dodatne informacije o manj znanih poklicih in o tem, katere poti vodijo do njih.





SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Katerega poklica prej niste poznali/niste dobro poznali?
- Kako ste doživljali to vajo? Kaj so bili izzivi ali presenečenja?
- Kaj drugega ste se še naučili s to vajo razen poklicev (npr. postavljanje vprašanj, povezovanje s skupino itd.)?





Moj projekt

PREDVIDENO TRAJANJE

45 min

UVOD

Namen in cilji uporabe: 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. Običajno si lahko predstavljajo sebe v boljši, prijetnejši situaciji, vprašanje pa je, kako priti tja, torej od trenutne do zelene situacije. Eden od načinov je sestaviti osebni projekt ali oblikovati vizijo, ki jo je mogoče uresničiti s posameznimi koraki. Vaja poteka individualno in vključuje pisno delo ter pogovor.

IZVEDBA

- Korak 1

Svetovalec pripravi gradivo – izročke in pisala.

- Korak 2

Predstavitve namena vaje in metode izvedbe.

- Korak 3

Udeleženec naredi zapis projekta ali vizije na izročku.

- Korak 4

Pogovor z udeležencem o zapisu projekta.





- Korak 5

Projekt ali vizija je osnova za diskusijo na bodočih svetovalnih sestankih.

Rezultat: 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.

PRILOGA: MOJ PROJEKT

Navodila

Včasih se v življenju znajdemo 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 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.

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Vam je bilo težko napisati svoj osebni projekt; kaj je bil največji izziv in kaj je bilo najlažje?
- Kako vam bo zapisan projekt pomagal doseči njegove cilje?
- Kako ste okrepili spoznanje, da ste osrednja oseba za izboljšanje vaše trenutne situacije?





Zemljevid življenjskega prostora

PREDVIDENO TRAJANJE

45–60 min

UVOD

Namen in cilji uporabe: Namen vaje je podpirati udeležence pri odkrivanju tistih področij v življenju, ki so zanje resnično pomembna. Spodbuja njihovo ustvarjalno izražanje z risbo in barvami ter svobodno, odprto iskanje povezav ali združenj, tako da se s svetovalcem posvetuje o vsebinsko pomembnih vprašanjih. Udeleženci s podporo svetovalca izdelajo zemljevid njihovega življenjskega prostora ali njihove prihodnosti, v katerem prikažejo svoj trenutni položaj, svojo vizijo, želje, cilje, korake do njih, svoje vire pomoči ter težave in ovire. Zemljevid jim služi kot slikovna motivacija in opomnik za doseg ciljev, svetovalec pa kot orodje za poglobljeno razumevanje udeleženca in spremljanje izvajanja vizije udeležencev ali želenih sprememb.

IZVEDBA

- Korak 1

Svetovalec pripravi gradiva – list za risanje ter barvice in pisala.

- Korak 2

Predstavitve namena vaje in metode izvedbe udeležencu.

- Korak 3

Ustvarjanje zemljevida življenjskega prostora poteka v njunem sodelovanju.

- Korak 4

Svetovalec postavlja vprašanja, ki udeleženca vodijo do ključnih tem in tako skrbi za ustrezno strukturo zemljevida ter udeležence vabi, naj posredujejo informacije o vseh ključnih dimenzijah njihovega življenjskega prostora. Udeleženci ob razmisleku in iskanju odgovorov na vprašanja narišejo in zapišejo svoj zemljevid življenjskega prostora ali svoje prihodnosti.





Udeleženci shranijo zemljevid, dogovorijo se, kako ga bodo uporabljali v prihodnje.

Rezultat: Zemljevid življenjskega prostora je izdelek, ki združuje govor, pisanje in vizualno predstavitev v smiselno celoto, ki sta jo skupaj ustvarila svetovalec in udeleženec. Je primer učenja in reševanja problemov s sodelovanjem, ki prinaša jasnost in vzpostavlja začasno strukturo pri reševanju problema ali odločitvi za življenje.

PRILOGA: ZEMLJEVID ŽIVLJENJSKEGA PROSTORA

Navodila

Ustvarjanje zemljevida življenjskega prostora.

Izdelava zemljevida osebnega prostora ali prihodnosti poteka v sodelovanju med svetovalcem in udeležencem. Pomembno je, da pogovor poteka sproščeno, skladno z risbo in pisanjem, da ima udeleženec dovolj časa za razmišljanje in ustvarjanje. Udeleženec dobi risalni list, barvice in pisala.

Začne se z navodilom: "Narišite velik krog in izberite, kje v njem se boste narisali. To je vaš osebni svet."

Nato postopoma zastavljate naslednja vprašanja:

- Nekateri si predstavljajo več različic svoje prihodnosti, drugi le eno. Kaj si predstavljate? Kakšne so vaše sanje za prihodnost, kakšna naj bo?
- Nekje v svojem življenjskem prostoru ali v svojem osebni svet narišite ali napišite nekaj o svoji prihodnosti ali več variantah prihodnosti. Če imate v mislih več prihodnosti, katera se vam zdi najbolj privlačna?
- Kdo so najpomembnejši ljudje v vašem življenju, ki vam lahko pomagajo na poti v prihodnost, kakršno si predstavljate ali si jo želite? Postavite jih nekam na zemljevid.
- Katere pomembne korake vidite na poti do želene prihodnosti? Postavite jih na svoj zemljevid.
- Kaj bi vam lahko preprečilo napredovanje na poti do želene prihodnosti? Označite to na zemljevidu.

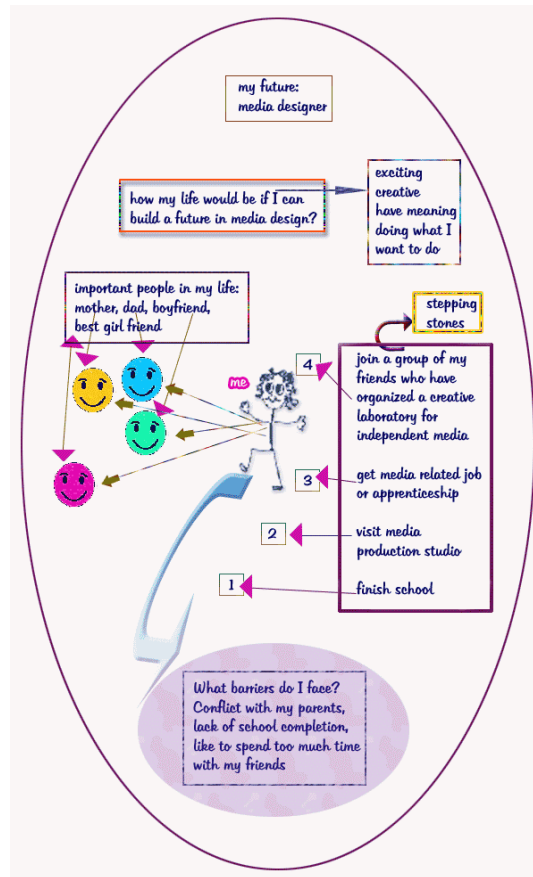




- Kakšno bi bilo vaše življenje, če bi v prihodnosti dosegli tisto, kar si želite? Ali lahko to narišete na svoj zemljevid?
- Ali se morate še česa naučiti ali narediti, da bi se vam želje uresničile v prihodnosti? Označite na zemljevidu.

Na koncu svetovalec svetuje udeležencu, da shrani zemljevid. Dogovorita se, kdaj in kako ga bosta uporabila v prihodnje.





SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

- Kako se vam je zdelo risanje vašega življenjskega zemljevida, kakšne občutke ste imeli med risanjem?
- Kaj ste se naučili o sebi? Ste se bolje spoznali?
- Kako vam ta zemljevid lahko pomaga pri reševanju vaših problemov ali pri sprejemanju življenjskih odločitev?





Krpanka idej

PREDVIDENO TRAJANJE

30 minut

UVOD

Krpanje idej je skupinska dejavnost, v kateri udeleženci poskušajo zgraditi "oblič" (kompetence) in ne puščajo lukenj (vrzeli), da bi postali strokovnjaki (konkurenčni).

Uporaba te tehnike predvideva:

- Sprejemanje odločitev, pridobitev informacij ali mnenj mnogih ljudi o določenem vprašanju/delovni veščini.
- V kratkem času pridobiti zmožnost burjenja možganov ("brainstorming").
- Okrepiti komunikacijo in interakcijo med sestavinami skupine.

POJASNILO AKTIVNOSTI

Skupinska aktivnost za ustvarjanje prostora zaupanja, v katerem se delijo ideje.

PRIPRAVA / POTREBNA GRADIVA

Kosi papirja ali kartice, pisala, tabla, kreda.

IZVEDBA:

- Korak 1: Trener prosi vse udeležence, da na papir/kartico napišejo vse tiste veščine, ki jih želijo razviti za izboljšanje njihove zaposljivosti.
- Korak 2: Trener zbere kartice vseh udeležencev.
- Korak 3: Trener vzame kartico iz kupa, jo glasno prebere in prosi udeležence, naj na kartonček napišejo, kako bi izboljšali to veščino (5 min)
- Korak 4: Trener zbere vse kartice z odgovori in jih zapiše na tablo.





- Korak 5: Začne se razprava, v kateri udeleženci razpravljajo o vseh predstavljenih možnostih.
- Korak 6: Postopek ponavljajte, dokler ne zmanjka kart s kupa.

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

Po koncu vaje trener vpraša udeležence:

- Kaj ste pridobili s to aktivnostjo?
- S katerimi izzivi ste se soočili in kako ste jih premagali?





Zapleteno potovanje

PREDVIDENO TRAJANJE

20 minut

UVOD

Skupinsko odločanje pogosto povzroči kar nekaj težav, zlasti zato, ker ima vsak drugačno stališče in na drugačen način vrednoti spretnosti, ki so bistvene pri delu. Ta aktivnost predstavlja zahtevno situacijo, ki zaposlene prisili, da pridejo do dogovora, da preživijo.

Uporaba te tehnike predvideva:

- Sprejemanje odločitev, pridobitev informacij ali mnenj mnogih ljudi o določenem vprašanju/delovni veščini.
- V kratkem času pridobiti zmožnost burjenja možganov ("brainstorming").
- Okrepiti komunikacijo in interakcijo med sestavinami skupine.

POJASNILO AKTIVNOSTI

Skupinska aktivnost.

PRIPRAVA / POTREBNA GRADIVA

Nič ni potrebno.

IZVEDBA

- Korak 1: Predstavlja naj si, da potujejo z avtomobilom po tuji državi, nenadoma pa jih ustavi policija.
- Korak 2: Da jih izvleče iz te situacije, policija naključno izbere enega potnika in ga prosi, naj navede svoj poklic.





- Korak 3: Ta oseba mora opraviti nalogo, povezano s svojim poklicem in lahko iz skupine izbere še 2 osebi, ki ji bosta pomagali.
- Korak 4: Kot skupina se morajo odločiti, katere osebe so glede na znanje in veščine, ki jih imajo, najprimernejše.
- Korak 5: Če jim to uspe uspešno opraviti, bodo ostali na prostosti.

SPLOŠNI RAZMISLEK

PATHWAYS

Po koncu vaje trener vpraša udeležence:

- Kako ste se počutili v situaciji pod pritiskom?
- S katerimi izzivi ste se soočili in kako ste jih premagali?





REFERENCE

1.1 PRIZNAVANJE PREDHODNEGA UČENJA (RPL)

Aggarwal, A., 2015. Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system. 5(1).

Borzaga, C., Salvatori, G. and Bodini, R., 2019. Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package. Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 5(1), pp.37–57.

Eucen.eu. 2021. Be Flex - Recognition of Prior Learning (RPL). [online] Available at: http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/TrainingMaterials/08_RPL.pdf [Accessed 5 March 2021].

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. European guidelines for validating non-formal and informal learning (Thessaloniki).

New South Wales Department of Education and Training (NSW DET). 2009. Skills recognition: Guide for registered training organisations (Darlinghurst)

Recruiting Resources: How to Recruit and Hire Better. 2021. Hard skills vs. Soft skills: What's the difference? | Workable. [online] Available at: <https://resources.workable.com/hr-terms/hard-skills-vs-soft-skills> [Accessed 5 March 2021]

Unevoc.unesco.org. 2021. TVETipedia Glossary. [online] Available at: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/filt=all/id=398> [Accessed 5 March 2021]

United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). 2012a. UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning (Hamburg, UNESCO Institute for Lifelong Learning)

Vocational Education and Training Authority (VETA). 2014. Guidelines for recognition of prior learning assessment (RPLA) in Tanzania, (Dar-es-Salaam)





1.2 DELEŽNIKI IN UPRAVIČENCI

International Labour Office Skills and Employability Branch (2018), Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package.

1.3 VLOGA IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH IN SVETOVALCEV

Giannoukos G, Besas G, Galiropoulos Ch, Hioctour V. (2015). The Role of the Educator in Adult Education. Journal of Education and Learning. Vol. 9(3) pp. 237-240

<https://www.metodes.lv/en/articles/what-do-good-adult-educators-do>

2.1 MOTIVACIJSKE TEHNIKE

Harackiewicz, J. M. The Benefits of Combining Value for the Self and Others in Utility-Value Interventions. Journal of Educational Psychology. Advance online publication, 2019. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000343> Last Accessed: 16/03/2021

Kearsley, G. Andragogy (M.Knowles). The theory into practice database, 2010

Knowles, M. Andragogy in Action. Jossey-Bass, 1984

Knowles, M. The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Gulf Publishing, 1984

Maslow, A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943

McKay, S. Using New Research to Improve Student Motivation. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2015. Last Accessed 12/03/2021

Miller, G., A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. Psychological Review, 1956





OECD, Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, 2019.
www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf Last
Accessed: 16/03/2021

Pappas, C. 17 “Tips to Motivate Adult Learners”, 2013. Retrieved from
<https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners> Last Accessed:
16/03/2021

2.3 TEHNIKE ZA IDENTIFIKACIJO CILJEV IN PERSPEKTIV ODRASLIH

Advancing Migrant Women (2020), Career Circle Facilitator’s Guide – Erasmus + - KA2:
Strategic Partnership | VET - 2017 - 2020

Brause, Jan (2004) Effective goal setting in coaching
<http://www.janbrause.co.uk/user/custom/downloads/GoalSettingInCoaching.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. Luxembourg: Publications Office of the
European Union. Cedefop reference series; No 113.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/61322>

Comings, J., Parrella, A., & Soricone, L. (1999). Persistence among adult basic education
students in pre-GED classes (NCSALL Report #12). Cambridge, MA: Harvard Graduate
School of Education

European Council (2016), Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling
Pathways: New Opportunities for Adults, available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-
content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_000](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_000)

Harvard University, on learning goal and learning objective, available at:
<https://bokcenter.harvard.edu/learning-goals-and-learning-objectives>





INCLUSIVE + - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2017 – 2018)

JOB EMOTIONS CLUB (2019 -), Training of Emotional Intelligence in Job Clubs to improve the employability of unemployed adults, DG EAC, Erasmus + - Key Action 2: Strategic Partnership in the field of Adult Education.

Knowles, M. (2002). Quando l'adulto impara. Pedagogia e andragogia. Milano: FrancoAngeli

O' Neil, Matthew (2018), The difference between goals and objectives: create an actionable business planning process, available at: <https://www.samewave.com/posts/the-difference-between-goals-and-objectives-create-an-actionable-business-planning-process#:~:text=While%20goals%20create%20a%20vision,reaching%20the%20larger%20end%20goal>

Symfos – Symbols for Success - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2016 – 2019), available at: <http://www.symfos.eu/>

3.1 VAJE ZA MOTIVIRANJE

Career Circles Facilitator's Guide, Inova Consultancy (2019)

Giochi e role-playing per la formazione e la conduzione dei gruppi, Stefani Masci (2009)

How and when possible selves impel action. Journal of personality and social psychology, 2006

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. Possible selves and academic outcomes:

Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. American psychologist, 1998

Ten things Motivational Interviewing is not, Miller, W.R. & Rollnick, S. (2009)





3.2 VAJE ZA IDENTIFIKACIJO POTENCIALA ODRASLIH

Jobrani, M., 2021. A Simple (and Fun) Exercise for Finding Out What to Do with Your Life. [online] Goalcast. Available at: <https://www.goalcast.com/2017/11/03/simple-fun-exercise-finding-life/> [Accessed 9 March 2021]

Recruiter. 2021. List of Careers and Occupations... [online] Available at: <https://www.recruiter.com/careers/> [Accessed 9 March 2021]



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

