



Gradimo mostove u obrazovanju odraslih 2018

Building Bridges in Adult Education 2018

17. do 20. travnja 2018., Hotel Ilirija, Biograd na Moru, Hrvatska
17 – 20 April 2018, Hotel Ilirija, Biograd na Moru, Croatia

PROJEKT SVETOVANJE IN DVIG POKLICNIH IN STROKOVNIH KOMPETENC

Author mag. Bojan Hajdinjak



www.esf.hr



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih

PROJEKT
PROMOCIJA
CJELožIVOTNOG
UČENJA



ZA ZAČETEK....

Ledolomilec „Klepetalnica“



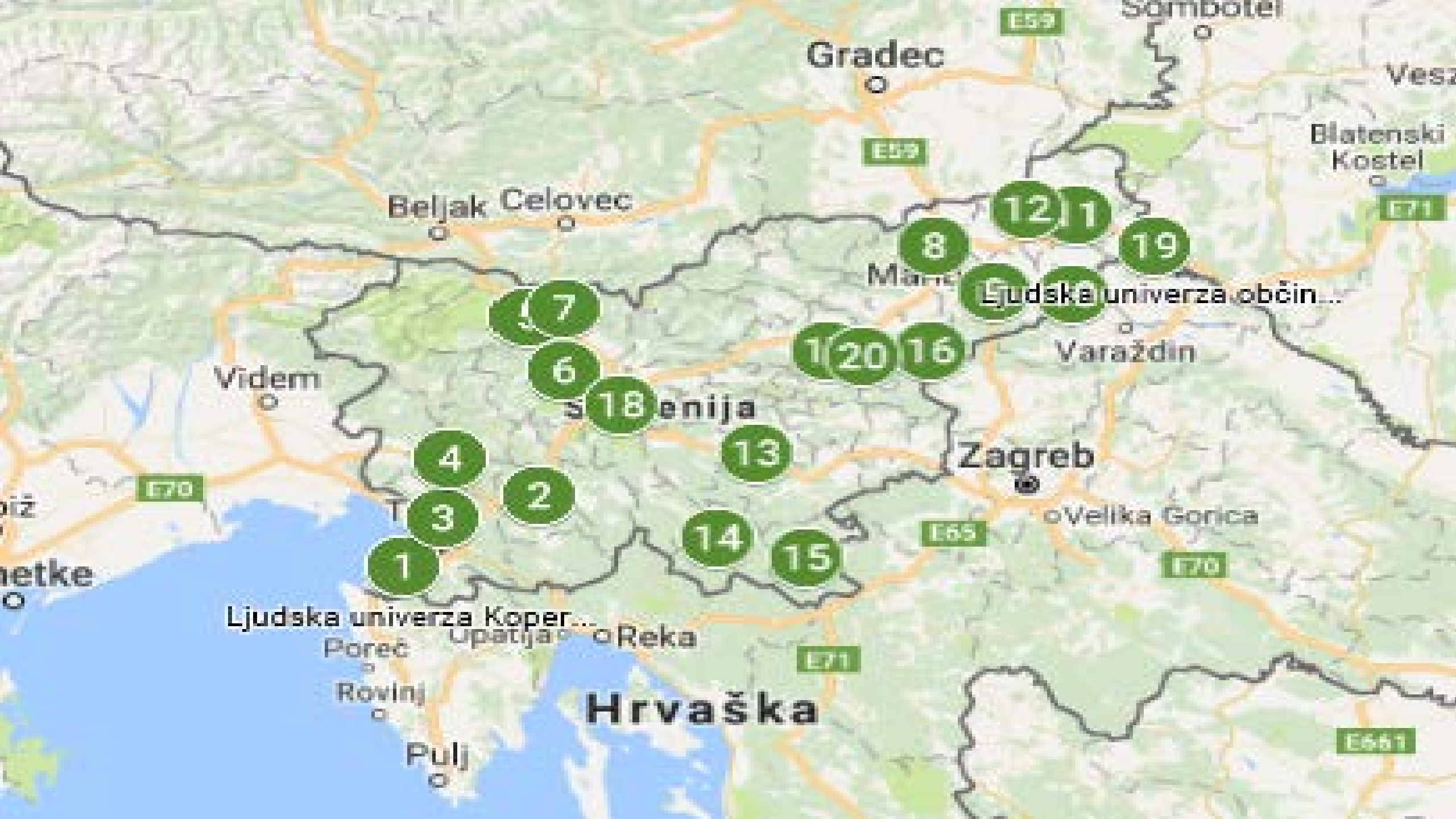
SAVEZ PUČKIH SVEUČILIŠTA SLOVENIJE

ZLUS je prostovoljno, nevladno in neprofitno združenje 20 ljudskih univerz v Sloveniji.

Področje dela:

- zastopa interese članic;
- opravlja razvojno-raziskovalno dejavnost;
- organizira usposabljanja, tematske delavnice, posvete, okrogle mize in druge oblike izobraževanja za svoje članice;
- opravlja svetovalne in informacijsko dejavnosti za članice;
- sooblikuje nacionalni program na področju izobraževanja odraslih;
- spremlja novosti v predpisih, aktivnosti pristojnih upravnih organov ter drugih organizacij s področja dela članic;
- skrbi za mednarodno sodelovanje.





Gradec

Beljak Celovec

Videm

Slavonski Brod

Zagreb

Velika Gorica

Ljudska univerza Koper

Hrvatska

Poreč

Upatija

Reka

Rovinj

Pulj

Marija Bistrica

Ljudska univerza občin...

Varaždin

Blatenski Kostel

E70

E59

E59

E71

E65

E70

E71

E651

STRATEŠKI DOKUMENTI RS NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Partnerski sporazum med EU in RS

Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 (ReNPIO)

Strategija aktivnega staranja



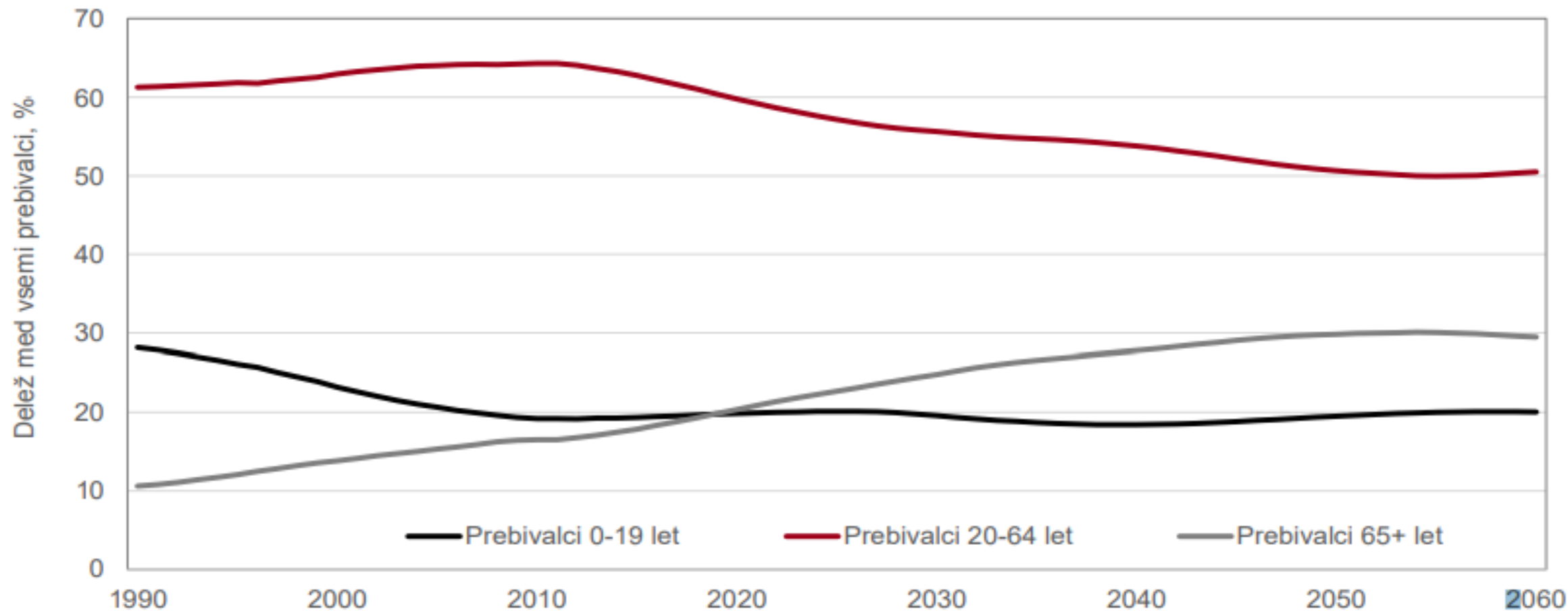
RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH V REPUBLIKI SLOVENIJI ZA OBDOBJE 2013–2020

- povečanje deleža prebivalstva z dokončano štiriletno srednjo šolo, ki se je izkazala kot tista stopnja izobrazbe, ki zagotavlja večjo zaposljivost,
- spodbujanje odraslih brez končane osnovne šole za vključitev v osnovnošolsko izobraževanje ali v programe nižjega poklicnega izobraževanja ali v programe za pridobivanje ključnih oziroma poklicnih zmožnosti,
- povečanje vpisa odraslih v naravoslovne programe višjega strokovnega izobraževanja in programe na področju zelenega gospodarstva,
- **ugotavljanje in priznavanje znanj, pridobljenih po neformalni poti,**
- pridobivanje splošnih znanj za dvig splošne izobraženosti,
- ozaveščanje o pomenu in usposabljanje za udejanjanje načel trajnostnega razvoja,
- **pridobivanje ključnih in poklicnih zmožnosti za nova delovna mesta in potrebe trga dela ter za povečanje usklajenosti ponudbe delovne sile s povpraševanjem na trgu znanja,**
- povečanje izkoriščenosti medpodjetniških izobraževalnih centrov (MIC) za usposabljanje in pridobivanje poklicnih zmožnosti zaposlenih in brezposelnih,
- **sofinanciranje možnosti za ponovno vključitev in dokončanje izobraževanja,**
- **izvajanje motivacijskih programov, informativne in svetovalne dejavnosti, skupaj s poklicno orientacijo,**
- **nadaljevanje in nadgradnja dobrih praks v izobraževanju odraslih.**



DEMOGRAFSKI IZZIVI V SLOVENIJI

Slika 1: Pričakovana demografska slika – osnovni scenarij projekcij EUROPOP2013



Vir: SURS, od leta 2013 Eurostat EUROPOP2013.

AKTUALNO STANJE

Dejstva:

Prebivalstvo se stara,

Mladih na trgu dela zmanjkuje, delati bomo morali dlje,

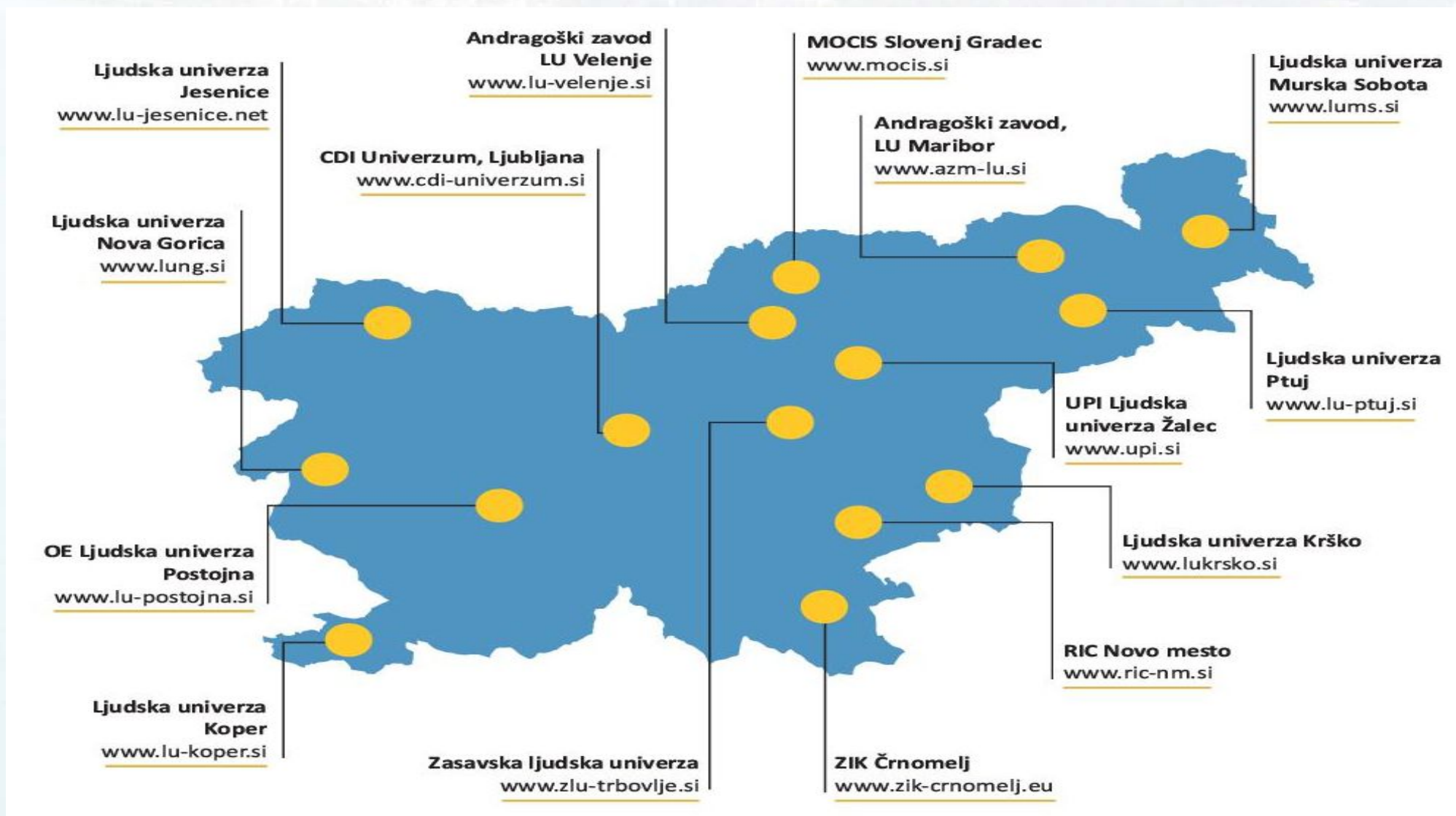
Živimo v IV. Industrijski revoluciji, digitalizacija, avtomatizacija družbe,

Vprašanje za razpravo, delo v skupinah:

Kaj nam prinašajo demografske spremembe in digitalizacija trga dela – stanje v vaši državi, vaš pogled, kako se naj na te spremembe pripravimo izobraževalci odraslih



PROJEKT SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016-2022



PROJEKT SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016-2022

- Namen projekta je povečati oziroma izboljšati kompetence, ki jih zaposleni potrebujejo:
 - zaradi potreb na trgu dela,
 - večje zaposljivosti in mobilnosti,
 - ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi.
- Cilj projekta je izvajati dejavnost informiranja in svetovanja po modelu »Informativno svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih«
- pred vključitvijo, med in po končanem izobraževanju oziroma usposabljanju, ki vključuje tudi **postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja.**



PROJEKT SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016-2022

- Podjetja, predvsem mala in mikro podjetja, želijo celostno svetovalno pomoč pri načrtovanju:
 - osebne in karijerne poti svojih zaposlenih
 - profiliranje delovnih mest,
 - popis odgovornosti zaposlenih,
 - identifikacija obstoječih kompetenc zaposlenih,
 - ugotavljanje in vrednotenje že pridobljenega znanja,
 - načrt izobraževanja, usposabljanja in razvoja kariere)



PRIDOBIVANJE TEMELJNIH IN POKLICNIH KOMPETENC 2016 - 2019

- **Namen projekta** je povećati vključenost zaposlenih v vseživljenjsko učenje ter izboljšati njihove kompetence zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi.
- Ciljna skupina so zaposleni, **starejši od 45 let in nižje izobraženi** (4-letna srednja šola ali manj) ter manj usposobljeni.



PRIDOBIVANJE TEMELJNIH IN POKLICNIH KOMPETENC 2016 - 2019



- Vsi programi so za udeležence in podjetja **BREZPLAČNI**.
- Projekt je namenjen tako podjetjem kot posameznikom.
- Vsebina in organizacija izvedbe programov se prilagajata potrebam delodajalcev.



PRIDOBIVANJE TEMELJNIH IN POKLICNIH KOMPETENC

- Programi vključujejo vsebine iz
 - računalniške in digitalne pismenosti,
 - tujih jezikov,
 - slovenskega jezika za tujce in komunikacije
 - motivacije,
 - veščin vodenja,
 - reševanja konfliktov,
 - usposabljanj za življenjsko uspešnost.



KOMPETENCE

- KAJ SPLOH JE KOMPETENCA?



- so tiste lastnosti oz. značilnosti posameznika, ki mu omogočajo, da uspešno izvaja delovne naloge in rešuje probleme na določenem delovnem mestu ali delovnem področju. Torej so naše osebne in fizične lastnosti, veščine, vrednote, naša motivacija, znanje, sposobnosti, izkušnje ...



VAJA TRŽNICA KOMPETENC

- ...preden začnemo z vajo naj na hitro pogledamo kompetence v luči kariernega razvoja



RAZVOJ KARIERE PO D.O.T.S. MODELU

AVTORJA BILL LAW & A.G. WATTS



- Kariernih odločitev ne sprejemamo več za celo življenje. Nekateri strokovnjaki so celo mnenja, da bomo v življenju zamenjali tudi do sedem zaposlitev oziroma celo poklicev, kar pomeni, da bomo morali sprejemati karijerne odločitve večkrat v življenju.
- Na to se moramo privaditi tudi tisti, ki delamo na področju svetovanja in kompetenc, saj je, poleg spreminjajočega trga dela, danes potrebno upoštevati tudi demografske spremembe



BILL LAW IN A. G. WATTS (1977) RAZVOJ VEŠČIN ODLOČANJA UVRŠTATA V SVOJ T.I. DOTS MODEL, KI VKLJUČUJE ŠTIRI KLJUČNA PODROČJA

- **samozavedanje** - Self-awareness = JAZ, moje kompetence
- **zavedanje o priložnostih** - Opportunity awareness = OKOLJE, priložnosti v okolju
- **učenje sprejemanja odločitev** - Decision making = KAJ ŽELIM, postavljanje ciljev, odločanje
- **učenje veščin za prehod** - Transition skills = AKCIJA! Veščine za prehod so lahko tiste veščine, ki jih recimo potrebuješ za prehod iz brezposelnosti v zaposlenost ali iz enega delovnega mesta na drugo ali drugo področje znotraj iste organizacije. Gre lahko za vse od pisanja prijav, komunikacije, razgovorov ...



KATERE BODO TOREJ KLJUČNE KOMPETENCE PRIHODNOSTI?

- Reševanje konfliktov in problemov
- Kritično in ustvarjalno razmišljanje
- Jasen fokus in sposobnost videti „the big picture“
- izjemno hitro prilagajanje na novosti
- Upravljanje z ljudmi
- Organizacijske sposobnosti
- Čustvena inteligenca in empatija
- Etična presoja in odločanje
- Sposobnost osredotočiti se na stranke
- Pogajalske spretnosti
- Kognitivna fleksibilnost



VAJA TRŽNICA KOMPETENC

- Vsak na post it listke napiše **5 svojih kompetenc**. Vsaj dve naj bodo vezane na vaše delo. Ostale so lahko tudi čisto mimo kariere, saj vemo, da kadar nimamo izbire, črpamo pri svetovancih tudi iz drugih sfer življenja.
- **En listek predstavlja eno kompetenco**. Polepite si jih na roke.
- Ko vsi to naredite, vstanete in se sprehodite po prostoru **na tržnico kompetenc**.
- Pravila so taka: hodite in prebirajo katere kompetence imajo ostali udeleženci in jo lahko vzamete in si jo recimo nalepite na trup.
- Gremo po principu prvi pride prvi melje, saj se nam to lahko na trgu zgodi kaj hitro.
- Se pravi kupuješ kompetenco za katero meniš, da jo nimaš ali bi jo lahko bolje razvil.
- Nakupujemo cca 10 minut.



REFLEKTIRAMO IN DISKUTIRAMO

- Katere kompetence so najbolj zaželene?
- Se kompetence ujemajo s kompetencami prihodnosti?
- Kako ste se počutili, ko ste videli, da so vaše kompetence »pošle«, da se ljudem zdi uporabne. Kako ste se počutili, če se to ni zgodilo?
- Ali lahko kaj naredite za razvoj »kupljenih« kompetenc?
- Ali morda opazimo kak trend v specifični generaciji? So med nami generacijske razlike, ko gre za kompetence?
- Še kaj?





ZAKLJUČEK

- Kaj moramo izobraževalci odraslih narediti, da bomo zaposlenim in delodajalcem omogočili življenje in delo v IV. Industrijski revoluciji?



SLIDE TITLE ...

Content of your presentation ...

