

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

SPECIALISTIČNO DELO

**Model povezovanja ukrepov izobraževanja in zaposlovanja
pri socialnem vključevanju mladih brezposelnih na podeželju**

Ljubljana, marec 2005

Prijavitelj:
Jasminka Garvanović

KAZALO

UVOD	1
1 IZOBRAŽEVANJE KOT PODPORA POLITIKI ZAPOSLOVANJA	3
1.1 STANJE IN TEŽAVE NA TRGU DELA IN NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA	3
1.2 KONCEPT INTEGRACIJE DELA IN IZOBRAŽEVANJA	5
1.2.1 Nov koncept za združevanje sistema izobraževanja in zaposlovanja	5
1.2.2 Vključevanje novega koncepta v slovensko delovno in izobraževalno okolje	6
1.2.3 Primer izvajanja koncepta v Šolskem centru Velenje	7
1.3 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE (PSI)	8
1.3.1 Problem osipa v srednjih šolah	8
1.3.2 Modernizacija in reforme na področju PSI	9
1.3.2.1 Realno stanje na področju PSI	9
1.3.2.2 Strategija reforme na področju PSI: dosežki, izzivi in ovire	10
1.3.2.3 Mehanizmi za zagotavljanje kakovostne ponudbe poklicnega izobraževanja in usposabljanja	11
1.3.3 Prispevek poklicnega usposabljanja k spodbujanju podjetništva	14
1.4 VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	14
1.4.1 Strategije in ključni ukrepi vseživljenjskega učenja	15
1.4.2 Evropski politični okvir za področje izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja	15
1.4.3 Izvajanje koncepta vseživljenjskega učenja v Sloveniji	16
2 MODEL UKREPOV ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA IN ZAPOSLOVANJA MLADIH	18
2.1 INSTRUMENTI ZA SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA V RS	19
2.1.1 Primer iz tujine: Program 501/301	19
2.2 INSTRUMENTI ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA V RS	20
2.2.1 Primer iz tujine: Second Chance School	22
2.3 INSTRUMENTI ZA SPODBUJANJE PODJETNIŠTVA NA RURALNIH PODROČJIH V RS	23
2.3.1 Primer iz tujine: Rural Biz-Net	25
2.4 PREDSTAVITEV EU PROGRAMOV ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA, ZAPOSLOVANJA IN PODJETNIŠTVA	26
2.4.1 Primer programa EU: Leonardo da Vinci	28
3 PROJEKT EDYCATE	30
3.1 PROJEKT KOT MODEL UKREPOV ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA, ZAPOSLOVANJA IN PODJETNIŠTVA	30
3.2 PRIČAKOVANI REZULTATI IN PREDLAGANE REŠITVE	32
3.2.1 Osnovanje mreže lokalnega partnerstva	32
3.2.1.1 Ključni elementi uspešnega partnerstva	33
3.2.1.2 Komunikacija in vodilna vloga v projektnem partnerstvu	33
3.2.1.3 Mreža in vloga lokalnih partnerjev v projektu Edycate	34
3.2.2 E-učenje in IKT: podpora posodobljenim učnim procesom	35
3.2.2.1 E-učenje kot orodje za spodbujanje trženja učnih rezultatov	37
3.2.3 Ustanovitev pilotnega mini-podjetja	38

3.2.3.1	Mini-podjetje kot nova oblika povezovanja učnega in delovnega okolja	38
3.2.3.2	Delovanje mini-podjetja v Sloveniji in v partnerskih državah	39
3.2.3.3	Orodja za implementacijo aktivnosti mini-podjetja	47
3.2.3.4	Program in rezultati izobraževanja ter usposabljanja v mini-podjetju	50
3.2.4	Vloga digitalnega portfolija v učnem procesu in procesu zaposlovanja	52
3.2.4.1	Vrste digitalnih portfolijev in njihove vloge	53
3.2.4.2	Struktura portfolija v mini-podjetju	54
3.3	DISEMINACIJA PROJEKTHNIH REZULTATOV KOT INSTRUMENT	
	MULTIPLIKACIJE DOSEŽENIH UČINKOV	55
3.3.1	Strategija uspešne diseminacije projektnih rezultatov	56
3.3.2	Diseminacijske aktivnosti v projektu Edycate	59
	ZAKLJUČEK	61
	LITERATURA IN VIRI	63
	PRILOGE K SPECIALISTIČNEMU DELU	1

UVOD

Glavna povzročitelj revščine in socialne izključenosti sta brezposelnost ter nizka izobrazbena stopnja. V ospredju obravnave je mlada oseba, ki še v času osebnostnega razvoja zaradi različnih razlogov zapusti sistem formalnega šolanja še preden pridobi poklic in si s tem zmanjšuje zaposlitvene možnosti ter povečuje možnosti prehoda v deprivilegirano skupino. Poleg tega se velikokrat ne more integrirati na delovni trg v ruralnem okolju, iz katerega izhaja, saj ta največkrat ponuja nezadostne zaposlitvene možnosti. Tudi dostopnost do bolj prijaznih oblik izobraževanja, ki bi takšno osebo morda hitreje prepričale kot formalni način izobraževanja, je v takih področjih precej omejena.

Glede na posledice, ki jih prinaša osip v srednjih šolah, je njegovo zmanjševanje ena ključnih strategij v boju proti socialni izključenosti. Pomembne smernice narekuje tudi evropska politika s področja izobraževanja in zaposlovanja, ki v ospredje postavlja nove koncepte kot so vseživljensko izobraževanje, integracijo praktičnega in teoretičnega učenja v kakovostno ponudbo usposabljanja, povezovanje formalnega in neformalnega izobraževanja z razvojem certifikatnih sistemov ter integracijo informacijsko-komunikacijske tehnologije, s poudarkom na e-učenju, kot nove, dodatne didaktične metode izobraževanja.

Dinamične tehnološke spremembe zahtevajo hitrejšo prilagajanje izvajalcev izobraževanja potrebam na trgu delovne sile, zato je treba vlagati dodatne napore za še bolj intenzivno sodelovanje pri izvajanju ukrepov, ki bi združevali področji izobraževanja in zaposlovanja. Poleg že obstoječih ukrepov za omenjenih področjih, ki se izvajajo na državni ravni, pa je treba iskati vedno nove ideje, rešitve in dodatne izboljšave, ki bi prispevale k zmanjševanju obstoječih problemov. Posodabljanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja je ustvarilo izhodišča za številne spremembe in prilagoditve evropskemu trendu ter primerom dobrih praks iz tujine, ki pa pri svojem razvoju še vedno niso doživele polnega razmaha.

Zato je tudi namen specialističnega dela preučiti dosedanje izvajanje ukrepov in politik za zmanjševanje omenjene problematike, pomanjkljivosti obstoječih sistemov ter primerjavo s primeri dobrih praks iz tujine, ki bi lahko služili kot potencialni, dodatni ukrepi za uvajanje izboljšav. Osrednji namen dela je predstaviti predlog koncepta uvajanja ukrepov in izboljšav za zmanjševanje obravnavanega problema, ki v okviru evropskega programa ter ob podpori evropskega projektnega partnerstva, hkrati povezuje različne elemente obstoječih ukrepov v okviru nacionalne politike.

Cilj specialističnega dela je proučiti možnosti socialnega vključevanja mladih s podeželja z različnih vidikov: z vidika izvajanja različnih državnih in institucionalnih ukrepov za spodbujanje izobraževanja, zaposlovanja in podjetništva; vključevanja v različne evropske programe in projekte, ki pospešujejo razvoj obravnavanih področij; proučevanja novih konceptov, ki se uvajajo v izobraževalni sistem in predstavljajo podporo sistemu zaposlovanja ter ponazoritve konkretnega projekta Edycate, ki upošteva obstoječe ukrepe in razvija nove elemente za izboljšanje obravnavanih področij.

Na temelju domače in tuje strokovne literature ter praktičnih izkušenj bom poskusila dokazati, da je v politiko izobraževanja in zaposlovanja mogoče umestiti nov koncept, ki bi združeval številne elemente najrazličnejših ukrepov v učinkovit mehanizem za izboljševanje socialnega vključevanja mladih s podeželja, z izboljšanjem izobrazbene ravni in zaposlitvenih možnosti.

Metode dela, ki sem jih pri izdelavi specialističnega dela uporabila, temeljijo na povezovanju teoretičnega znanja s praktičnimi izkušnjami. Pri analiziranju najnovejših teoretičnih spoznanj s področja poklicnega in strokovnega izobraževanja ter z njim povezanega zaposlovanja, sem se

naslonila na strokovno literaturo tujih in domačih avtorjev, vire, prispevke in članke z obravnavanega področja. Poleg teoretičnih spoznanj sem v delo vključila nekatere primere iz tujine, ki sem jih predstavila kot dober primer ukrepov za izboljšanje socialnega vključevanja mladih brezposelnih na trg delovne sile ter v sisteme izobraževanja in usposabljanja. Praktični del specialističnega dela zajema vsa dosedanja spoznanja, ideje, napotke in rezultate, ki sem jih pridobila z razvojem in implementacijo projekta Edycate (Empowering Disadvantaged Young adults for traditional Craft activities and Agro-Tourism through work-based e-learning). Ker je tema preobsežna, saj vključuje razvijanje projekta v štirih evropskih državah, sem se večinoma omejila na izvajanje projekta v Sloveniji in pomen, ki ga bo projekt imel za slovensko ciljno skupino. Tako v teoretičnem kot tudi praktičnem delu je uporabljena metoda deskripcije.

Specialistično delo je razdeljeno na tri poglavja, ki so podrobneje obravnavana v podpoglavjih. V uvodu prvega poglavja na kratko proučim obstoječe probleme na področju izobraževanja in zaposlovanja, predvsem problem osipnikov, ki predstavljajo ključni razlog za razvijanje predlaganih rešitev v okviru specialističnega dela. V nadaljevanju nakažem pomembnost povezovanja dela z izobraževanjem, preučim spremembe in uvajanje izboljšav na področju poklicnega ter strokovnega izobraževanja, izpostavim vseživljenjsko učenje kot pomemben element politike izobraževanja in preučim vpliv novosti v sistemu izobraževanja na spodbujanje zaposlovanja.

Drugo poglavje je namenjeno analiziranju obstoječih ukrepov v državi za izboljšanje stanja na obravnavanih področjih in predstavitvi izkušenj iz tujine kot dober primer inovativnih izboljšav. V obravnavo je vključen tudi prispevek evropskih programov k spodbujanju izobraževanja in zaposlovanja, s poudarkom na programu Leonardo da Vinci.

Poglavitni del specialističnega dela je namenjen konkretnemu obravnavanju projekta Edycate, kot primera za reševanje nakazanega problema. Pri tem se osredotočim na konkretne predloge rešitev, ki so do sedaj, v obdobju implementacije projekta, že nastale in nakažem predvidene rešitve, ki se bodo v prihodnje še razvijale. V zaključnem poglavju so predstavljeni sklepi oz. zaključki, ki temeljijo na teoretičnih in praktičnih spoznanjih.

Za obravnavo izbrane tematike mi je bila dostopna številna aktualna literatura in viri, predvsem v tujih jezikih, zato sem v priložo specialističnega dela vključila pojmovni slovar, ki bo služil obrazložitvi določenih prevedenih in obravnavanih pojmov, ter razlago okrajšav, ki sem jih pogosto uporabljala pri opisih.

1 IZOBRAŽEVANJE KOT PODPORA POLITIKI ZAPOSLOVANJA

Sprememba strukture evropskega gospodarstva v takšno, ki zajema delovna mesta in panoge, intenzivno oprte na znanje delovne sile, zahteva splošen porast ravni znanja ter veščin, da bi zadostila potrebam in ciljem politike zaposlovanja. (Bainbridge, 2003, 13) Za izboljšanje zmogljivosti, ki bi služile kot podpora ciljem politike zaposlovanja so se v okviru nadaljnega poklicnega izobraževanja v Sloveniji razvile naslednje ključne prioritete (Grootings, 2002, 71):

- a) predstavitev ukrepov za izboljšanje transparentnosti nadaljnega poklicnega izobraževanja, predvsem z razvojem informacijskega sistema, ki bo omogočal spremljanje in ocenjevanje tako razvoja trga dela kot tudi ukrepov in aktivnosti nadaljnega poklicnega izobraževanja;
- b) okrepitev socialnega partnerstva na regionalni in lokalni ravni ter vključitev drugih sodelujočih (lokalnih skupnosti, nevladnih organizacij, strokovnih združenj itd.);
- c) prenova formalnega nadaljnega poklicnega izobraževanja v sistem, ki bo bolj fleksibilen in prilagodljiv za nastajajoče spremembe;
- d) pospeševanje in podpora inovativnim pristopom v razvoju takšnih izobraževalnih programov, ki bodo prebrodili vrzel med formalnim in neformalnim aspektom izobraževanja.

Programi izobraževanja in usposabljanja imajo pozitiven učinek na zmanjševanje števila brezposelnih, zmožnost pridobitve zaposlitve pa bo v prihodnje skupaj z vseživljenjskim učenjem in pospeševanjem samozaposlovanja uvrščena med glavne cilje programov.

1.1 STANJE IN TEŽAVE NA TRGU DELA IN NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA

Znatno zmanjšanje števila zaposlenih in obsega aktivnega prebivalstva je posledica procesov prilagajanja Slovenije novim trgom in pogojem privatizacije. Od leta 1987, ko sta bili stopnji aktivnosti in zaposlenosti najvišji, do leta 1997 se je aktivno prebivalstvo zmanjšalo za 11 %, število zaposlenih pa za 23 %. V enakem obdobju se je odstotek števila registrirano brezposelnih v celotni aktivni populaciji z 1,6 % povečal na 15,5 %. (Pirher, 2000, 9)

Kljub temu, da se je rast zaposlovanja v letu 2001 nekoliko upočasnila, se registrirana brezposelnost vztrajno zmanjšuje. Stopnja delovne aktivnosti je bila v letu 2002 (63,4 %) za 0,8 % nižja v primerjavi s povprečjem EU15, v letu 2003 pa je znašala 62,6 %, kar je za 1,7 % manj kot v EU15, po podatkih za prvih pet mesecev leta 2004 pa se je ponovno povečala (7-odstotna rast zaposlovanja). Za starostno skupino od 15 do 24 let se od leta 1998 vztrajno zmanjšuje in je nižja od povprečja EU15. Na zaposlovanje so znatno vplivali ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so v letu 2003 v zaposlitev napotili 12.500 oseb. K zmanjševanju strukturne brezposelnosti, do katere pride zaradi pomanjkljive, nezadostne ali neustrezne izobrazbe oz. kvalifikacij, je prispevalo povečevanje vključevanja v programe izobraževanja in poklicnega usposabljanja.

Čeprav se strukturna neskladja zadnji dve leti zmanjšujejo, so strukturni problemi brezposelnosti (razkorak v brezposelnosti med spoloma, brezposelnost mladih, dolgotrajna brezposelnost, nizka izobrazbena raven brezposelnih, regionalne razlike ...) nad povprečjem EU15. Najvišji odstotek brezposelnih ima nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo. Stopnja brezposelnosti bo po napovedih prvič pod 10 % od leta 1990. Po Anketi o delovni sili je bila stopnja brezposelnosti v letih 2002 in 2003 nižja kot v EU15 za 1,6 % in 1,5 %. Za kategorijo mladih (15–24 let) se stopnja brezposelnosti po letih spreminja, vendar ostaja višja v primerjavi s povprečjem EU15. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je največjo skupino brezposelnih (celo 23,1 %) v letu 2003 predstavljala kategorija

Comment: Če gre tu za uradni dokument s točno takim naslovom, potem ostane velika začetnica, če je kakorkoli drugače, daj malo začetnico.

oseb, starih od 18 do 25 let¹. Zaradi obstoječih regionalnih razlik je stopnja brezposelnosti še vedno višja na vzhodu kot na zahodu države. (MDD, 2004, 1–2, 41–43) Tranzicija je najbolj prizadela podravsko, prekmursko in celjsko regijo. (Pirher, 2000, 26)

Medtem ko se stopnja brezposelnosti po podatkih iz Ankete o delovni sili za obdobje 1994–1998 giblje med 7 in 9 %, predstavlja stopnja mladinske brezposelnosti skrb vzbujajoč podatek. Relativna stopnja brezposelnosti za starostno kategorijo 15–24 let se je po izračunih Martine Trbanc, strokovnjakinje za reševanje problematike deprivilegirane mladine, v letih 1994 do 1998 spreminjala, in sicer je po letih znašala: 22,2 % v prvem letu, 18,8 % v letih 1995 in 1996, 17,4 % v letu 1997 in 18,2 % v zadnjem letu. V najslabšem položaju v tej kategoriji so tisti brez kvalifikacij in hkrati brez delovnih izkušenj (takih je bilo v letu 1997 41,5 % vseh registrirano brezposelnih do 26. leta starosti). Ti imajo po njenem prepričanju tudi nerealna pričakovanja glede pričakovane zaposlitve. (Drofenik, 2000, 210)

Comment: Tu velja isto, kar je že zapisano zgoraj.

Stanje na trgu dela je obremenjeno predvsem z visoko dolgotrajno brezposelnostjo, velikim številom brezposelnih v kritičnih skupinah (mladi brez ustrezne izobrazbe, starejši od 50 let, invalidi...), previsokim deležem osipnikov, velikimi izobrazbenimi, poklicnimi in regionalnimi neskladji, pomanjkanjem ustreznih institucij, ki bi ponujale ustrezne programe izobraževanja ter usposabljanja, nezadostno vključenostjo odraslih v programe izobraževanja in usposabljanja, premajhno vključenostjo vseh socialnih partnerjev pri reševanju brezposelnosti ter pomanjkanjem programov za razvoj socialne ekonomije. (NPZapos in Barle L., 2000, 10)

Ob vstopu v EU se je Slovenija zavezala, da bo v okviru državnega programa pripravila dolgoročne strategije razvoja trga dela. Za doseganje fleksibilnosti trga dela, ki je pomemben dejavnik konkurenčnosti in sposobnosti prilagajanja gospodarstva, je potrebno intenzivno prestrukturiranje gospodarstva, realokacija resursov in pospeševanje razvoja človeških virov. (NPZapos) Strateški dokumenti, v okviru katerih so bili postavljeni ukrepi za izvajanje politike zaposlovanja, so podrobneje predstavljeni v podpoglavju 2.1.

V letih 1995–2000 je bilo za izobraževanje namenjenih od 5,5 do 5,7 % BDP, kar je relativno visok delež glede na povprečje v 15-ih državah EU. Problemi, s katerimi se slovenski trg sooča na področju izobraževanja, se kažejo predvsem v nizki stopnji udeležbe odraslih v izobraževanju in usposabljanju, nizki stopnji funkcionalne pismenosti, visoki stopnji osipa in ponavljanja ter kakovostni ravni in neravnovesju med ponudbo programov izobraževanja ter usposabljanja in potrebami trga dela ter gospodarstva. (Vlada RS, 2003, 41–44) Po podatkih iz memoranduma o socialnem vključevanju je osip relativno visok, še posebno v nižjem poklicnem izobraževanju, stopnja vključenosti odraslih v izobraževanje je nezadovoljiva, raven vseživljenjskega učenja pa prenizka. (MDD, 2003a, 25)

Delež osipa v srednješolskem izobraževanju se zmanjšuje (14,1 % generacije v obdobju 1992–1997 v primerjavi z leto mlajšo generacijo, kjer je delež osipa 13 % in dve leti mlajšo z deležem 11,6 %), vendar je osip v nižjem poklicnem izobraževanju še vedno relativno visok (31,9 % generacije 1993–1998) in se iz generacije v generacijo še povečuje. Kazalnik *zgodnja opustitev izobraževanja* kaže izboljšave stanja v zadnjih letih. 10,8-odstotni delež iz leta 1995 se je v letu 2002 zmanjšal na 5,0 %, v primerjavi z deležem v EU, ki je v istem letu znašal 18,9 %. Pomanjkljivost tega kazalnika je, da ne zajame podatkov za prebivalstvo pod 18. letom starosti, v tem obdobju pa je osip najpogostejši. Struktura delovno aktivnih in brezposelnih po šolski izobrazbi kaže na to, da si mlada oseba z opustitvijo šolanja pridobi ustrezen poklic zmanjšuje svoje zaposlitvene možnosti. (MDD, 2003, 54 in Drofenik, 2000, 195)

¹ ZRSZ: *Letno poročilo 2003*

Glavna selekcija dijakov je opravljena v prvem letu poklicnega in strokovnega izobraževanja, saj po podatkih o osipu 40–50 % osipnikov v vsaki srednješolski generaciji iz vseh programov poklicnega in strokovnega izobraževanja zapusti šolo že med ali po prvem letu šolanja, 30 % po drugem letu in 20 % po tretjem. V četrtem letniku je osip bolj izjema. (Drofenik, 2000, 198)

Ukrepi, ki se izvajajo za zmanjševanje osipa, so predvsem v obliki širitve mrež šol in vpisnih mest, uvajanja svetovalnega dela pri poklicnem usmerjanju in dualnega sistema v srednješolskem izobraževanju, stalnega strokovnega izpopolnjevanja učiteljev ter vključevanja svetovanja za izbiro primernejšega vzgojno-izobraževalnega programa tistim, ki opustijo šolanje. (MDD, 2003a, 25)

1.2 KONCEPT INTEGRACIJE DELA IN IZOBRAŽEVANJA

1.2.1 Nov koncept za združevanje sistema izobraževanja in zaposlovanja

Čeprav v izobraževalnem sistemu že dolgo obstaja povezava med praktičnimi izkušnjami in učnimi izkušnjami iz šolskega sistema, je koncept povezovanja učenja in dela v zadnjem času pomembna točka pri izvajanju politike izobraževanja. Integracija dela in učenja je večkrat interpretirana kot učenje, ki je posledica delovnih izkušenj, katerih namen je prispevati k intelektualnem razvoju poklicne kariere. Je del pospeševanja razvoja fleksibilnejšega prehoda iz šolskega sistema v delovno okolje, ki ga podpira vzpostavljanje intenzivnejših povezav ter sodelovanja med šolami, delodajalci, sindikati in državnimi institucijami (Bessenyei, 2001, 18). Za pospeševanje integriranja delovnih izkušenj v formalni program izobraževanja je treba razviti takšne okvire učnih načrtov, ki bodo vključevali vertikalni (teoretičen) in horizontalni (praktičen) razvoj procesa izobraževanja. (Kämäräinen, 2002, 179)

Poklicno in strokovno izobraževanje je do sedaj v večini držav EU kot tudi v Sloveniji temeljilo na tradicionalni paradigmi, da je 'izobraževanje učenje skozi teoretično razumevanje', ki je ob primerjavi s spremembami na področju izobraževanja in zaposlovanja zastarela. Novi, inovativni pristopi in pedagoška načela v PSI poudarjajo, da šola ni več edina institucija in prostor za učenje, ki je povezan z delom. Tudi podjetja so se začela zavedati potrebe po povezovanju delovnega okolja z nenehnim izobraževanjem, da bi bila uspešna pri izpolnjevanju hitro spreminjajočih se potreb trga. To je v začetku 90-ih let na pobudo Sengeja, ki je s knjigo *Peta veda (Fifth Discipline)* postavil temelje učeče se organizacije, pospešilo nove razprave o konceptu le-te (dvajset let po prvotnih diskusijah). Senge opredeljuje učečo se organizacijo kot takšno, 'ki nenehno razširja svoje kapacitete, da bi ustvarila svojo prihodnost'. Strokovnjaki so prepričani, da je model integracije dobra rešitev za dinamične spremembe, ki se odvijajo na trgu dela in v strukturi zaposlovanja. Posledica vse večjih pritiskov konkurenčnosti in prehoda iz serijske proizvodnje na proizvodnjo z visoko dodano vrednostjo je nestabilna struktura zaposlovanja in poudarjena potreba po fleksibilnosti zaposlenih na trgu delovne sile. (Bessenyei, 2001, 18-21)

Comment: Predvidevam, da je to citat. Če je, ga daj v narekovaje, ki izgledajo takole. Poleg tega nujno zraven v oklepaju napiši avtorja, letnico in stran.

Comment: Tu za avtorjem naredi oklepaj in napiši letnico in stran citata, ki se nahaja vrstico nižje.

Razlogi za povezovanje dela in učenja so predvsem (Bessenyei, 2001, 119):

- v prepričanju, da bi formalnemu izobraževanju morali omogočiti lažje vključevanje v poklicno življenje in odraslim vrnitev v formalno izobraževanje – torej ustvariti bolj fleksibilen prehod iz izobraževanja na delo in obratno;
- v regulaciji ocenjevanja in priznavanja izobraževanja, ki poteka zunaj učilnice (na delovnih mestih);
- pedagoški, ki v ospredje postavljajo trditev, da se je teorijo lažje naučiti in razumeti, če temelji in se dopolnjuje z izkušnjami iz prakse, pridobljene v delovnem okolju, družini ali skupnosti;
- v uspešnosti dualnega sistema vajeništva (predvsem v Nemčiji, Švici in na Danskem), ki prispeva k nižji stopnji brezposelnosti mladih in olajšuje prehod nižjega izobraževanja v poklicno življenje.

Iz priloge (glej slika št. 1, str. 6) je razvidna korelacija med integracijo dela in učenja mladostnikov ter poznejšo zaposlitvijo. Čeprav korelacija ni popolna, kaže na to, da zgodnja integracija dela in učenja prinese koristi pri poznejšem zaposlovanju. V primeru Nizozemske, Švice, Danske in Avstralije, kjer je visok delež mladostnikov (15–19 let), ki so v obdobju študija prisotni na trgu dela (skozi sistem vajeništva ali honorarne zaposlitve), je delež mladih odraslih (20–24), ki so po končanem študiju zaposleni, relativno visok. Če s to ugotovitvijo primerjamo razmere v Grčiji, Španiji, Franciji in Italiji, kjer vajeništvo ni močno zastopano in je honorarno zaposlenih manj mladostnikov, lahko opazimo, da je delež zaposlitve mladih odraslih po končanem študiju manjši. Obširna mednarodna raziskava o vajeništvu je pokazala, da le-ta izboljšuje zaposlitvene možnosti za mlade, prav tako pa študije iz Avstralije, Švedske in ZDA poročajo, da honorarno študentsko delo značilno izboljša možnosti za pridobitev zaposlitve po končanem študiju. (Bessenyei, 2001, 123)

Značilnost danskega sistema izobraževanja je tesno sodelovanje socialnih partnerjev, predvsem na lokalni ravni, ki opredelijo učne standarde in izvajajo svetovalne dejavnosti v poklicnem izobraževanju, s čimer prispevajo k uspešni delitvi odgovornosti med podjetji in šolami. Nižje poklicno izobraževanje, ki vključuje tudi učne delavnice, je tako financirano delno iz državnega proračuna, delno pa s strani podjetij. Skupni proračun, ki ga vodijo sindikati in združenja delodajalcev, zagotavlja enakomerno porazdelitev stroškov tako med izobraževalnimi kot tudi med neizobraževalnimi podjetji. Danska je bila tudi prva država EU, ki je predstavila nacionalni program kontrole kakovosti nižjega in nadaljnega izobraževanja. (Kämäräinen, 2002, 64–66)

1.2.2 Vključevanje novega koncepta v slovensko delovno in izobraževalno okolje

Model integracije dela in učenja je v tranzicijskih državah naletel na skeptično obravnavo in nezaupanje, predvsem s strani učencev, učiteljev in podjetij, zaradi ne preveč uspešnega prvotnega sistema vajeništva, ki je na nek način povezoval učenje z delom. Razlogi za nezaupanje izhajajo predvsem iz naslednjih izkušenj s sistemom vajeništva (Bessenyei, 2001, 22–24):

- vajeništvo je bilo široko razširjeno in je vključevalo približno polovico učencev, ki so zaključili osnovnošolsko izobrazbo;
- smatrano je bilo kot del sistema zaposlovanja in ne sistema izobraževanja ter je predstavljalo močno orodje za reguliranje prehoda iz šole v delovno okolje, vendar s poudarkom na zadoščanju interesov podjetij po delovni sili in ne poklicnih interesov mladih;
- šole so prisilile dijake na zgodnjo poklicno specializacijo, ki je bila ozko usmerjena in je zapirala prehod v druge poklice;
- sofinanciranje je potekalo iz državnega proračuna s strani različnih državnih agencij;
- sistem je vodila centralna javna uprava v sodelovanju z različnimi ministrstvi in agencijami, katerih interesi in lobiranja so močno vplivala na njegov razvoj;
- vsebino splošnega dela učnega programa je prispevalo ministrstvo za šolstvo, strokovni del pa pomembnejša tehnična (strokovna) ministrstva;
- praksa je potekala predvsem v smislu opravljanja enostavnejšega praktičnega dela v bodočem delovnem okolju kot praktično učenje, ki naj bi bilo povezano s teoretičnim učenjem.

Comment: Tu smatram v smislu: in ne s poudarkom na zadoščanju poklicnih interesov mladih.

Prenova PSI je vzpodbudila tudi prenovo dualnega sistema vajeništva, ki bo v prihodnje voden skozi sistem preverjanja znanja in certificiranja ob podpori gospodarske in obrtne zbornice ter predstavlja najboljši primer integracije dela in učenja. Prenova PSI v Sloveniji posebno poudarja izboljšanje povezav med izobraževanjem in zaposlovanjem, izboljšanje prehoda iz šole v delovno okolje ter ponovno vzpostavitev odnosov med šolami in podjetji. Cilj takšne politike je omogočiti sistem, ki bo zadoščal težnjam in interesom mladih po izobraževanju ter hkrati zahtevam trga dela. (Bessenyei, 2001, 28–30)

Comment: Z malo se piše, ker nisi navedla točnega naziva službe, torej s polnim, uradnim imenom.

Integracija dela in učenja v Sloveniji je postala pomembna predvsem za štiri področja (Bessenyei, 2001, 30):

- a) »prvo se nanaša na napore zbornic, da bi ocenile in določile kakovost ponujenih prostorov za praktično usposabljanje s strani podjetij, ki se odvija v okviru prenovljenega sistema vajeništva;
- b) drugo se nanaša na napore ministrstva za šolstvo, ki želi reorganizirati obstoječe šolske delavnice v regionalne centre za praktično usposabljanje;
- c) tretje vključuje moderna obrtna in storitvena podjetja, ki bi želela trajno investirati v svojo delovno silo;
- d) četrto je oblikovano na podlagi pričakovane potrebe po ponovnem usposabljanju in kvalificiranju velikega števila ovisnikov in odraslih, ki poleg delovnih izkušenj ne razpolagajo z nikakršnimi formalnimi kvalifikacijami«.

1.2.3 Primer izvajanja koncepta v Šolskem centru Velenje²

V prvi fazi projekta integracije dela in izobraževanja so podjetja in šole, ki so se želele vključiti v projekt, morale izpolnjevati dva glavna kriterija: razpolagati so morale z oblikami, ki bi na inovativen način povezovala področje dela s področjem učenja, ter morale so izraziti interes za področje povezovanja dela in učenja ter pripravljenost in motivacijo za aktivno udeležbo pri razvijanju inovativne prakse ali izboljšanju obstoječe.

Pri izbiri prvih 50 podjetij in šol, ki so bile povabljene k sodelovanju v projektu, so sodelovale Center za poklicno izobraževanje, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Gospodarska in Obrtna zbornica Slovenije. Po začetnem informativnem srečanju je na seznamu ostalo 12 takih podjetij in šol, ki so kandidirale za udeležbo v projektu, po podrobnejšem pogovoru med odgovornimi za usposabljanje v podjetju in šoli ter skupino strokovnjakov iz projekta pa so se v končni izbor uvrstile štiri organizacije: Gorenje, d.d., Pošta Slovenije, Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije, in Šolski center Velenje.

Comment: Predvidevam, da je šlo za ministrstvo prejšnje vlade. Trenutno se namreč imenuje le Ministrstvo za šolstvo in šport.

Primer Šolskega centra Velenje sem izbrala, ker ima nekaj stičnih točk (učenje, ki temelji na IKT in uporabi e-materialov, program, ki je izdelan 'po meri' posameznika) z modelom za spodbujanje izobraževanja in zaposlovanja, ki ga bom predstavila v okviru projekta *Edycate*. Razlogi, zakaj je bil šolski center vključen v projekt, so predvsem:

- Center zbere celo 20 % finančnih sredstev s ponudbo svojih storitev (programi usposabljanja za odrasle).
- Center dobro sodeluje z mnogimi podjetji iz regije ter že nekaj let organizira tečaje za osvežitev znanj in veščin za dve pomembnejši podjetji iz regije.
- Vsebine tečaja je tehnične narave ter je prilagojena potrebam podjetij in tehnologiji, ki se v njih uporablja; vsaj del tečajnega programa pa je izdelan 'po meri' podjetja.
- Center ponuja za organiziranje tečajev svoje prostore, računalniško opremo in učne pripomočke (večino opreme so sponzorirala podjetja).
- Tečaji trajajo štiri do pet dni po osem ur, udeležence pa izberejo oz. napotijo podjetja.

Predmet sodelovanja v projektu sta bila modernizacija vsebine tečajnih programov z vključevanjem računalniške podpore in interneta ter predstavitev sistematičnega ocenjevanja tečajev. Tečaj je bil namenjen osvežitvi poklicno-tehničnega znanja in veščin na področju pnevmatik ter hidravlik za zaposlene iz dveh regijskih podjetij, istočasno pa so se udeleženci učili, kako uporabljati računalnike – uporabljali so jih za določene dele vsebine programa, za pregled simulacij, za testiranje svojega znanja (z obravnavanega področja) ob začetku in ob koncu tečaja ter za elektronsko ocenjevanje tečaja ob zaključku. Dodatno je bil v podjetju, od koder je prihajal udeleženec tečaja, na razpolago računalnik s povezavo v internet, s pomočjo katerega je lahko udeleženec tudi po tečaju sledil

² Povzeto po: Bessenyei, 2001, 89–91; 96–98.

elektronskim materialom. S tem je usposabljanje v obliki občasnih tečajev pridobilo značilnosti mreže trajnega usposabljanja. Ocenjevanje vseh faz tečaja, kot drugi element sodelovanja v projektu, je potekalo elektronsko in je vključevalo vse aktivne sodelujoče ter podalo povratno informacijo o tečaju, koristno za organizatorje v podjetjih in v centru ter učitelje oz. inštruktorje tečajev.

1.3 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE (PSI)

1.3.1 Problem osipa v srednjih šolah

Statistični podatki o osipu na prvi pogled ne kažejo alarmantne situacije, saj v primerjavi z nekaterimi razvitimi državami (kot npr. Danska) delež osipa ni posebno višji. V programih srednjega poklicnega izobraževanja znaša 16,6 % (okoli 1.500 mladostnikov) generacije, v programih srednjega strokovnega izobraževanja slabih 12 % (okoli 1.300 mladostnikov), tradicionalno pa je najvišji v programih nižjega poklicnega izobraževanja, kjer znaša skoraj 32 % (okoli 350 mladostnikov). Če absolutnim številkam prištejemo še osipnike, ki ne dokončajo osnovne šole ali se ne vpišejo v srednješolsko izobraževanje in jih je na leto okoli 2.000, dobimo čez 5.000 mladih iz vsake generacije, ki zapustijo izobraževalni sistem brez kakršnekoli kvalifikacije. To pa še zdaleč ni številka, ki bi jo smeli zanemariti. (MŠZŠ, 2000, 38)

Na podlagi evropskega *benchmarkinga* lahko ugotovimo, da predstavlja delež dijakov, ki predčasno zapustijo sistem izobraževanja za EU, povprečje 19,4 %. Najvišji delež osipa je v Grčiji (34 %), najnižji v Veliki Britaniji in na Irskem (manj kot 10 %), na Nizozemskem in v skandinavskih državah pa ga skoraj ne beležimo. Slovenija je primerljiva z Italijo in Nemčijo, kjer je delež osipa približno 13 %. Cilj EU do leta 2010 je doseči povprečni delež osipa 10 % ali manj. (Mednarodna primerljivost osipa; URL)

Comment: Navedi točne podatke o letnici in strani.

Čeprav je bil problem osipništva prisoten v izobraževalnem sistemu že od nekdaj, se pozornost zmanjševanju tega problema namenja šele v zadnjih letih. Vzrok za to so povečane zahteve delovnega trga, ki vedno bolj zavrača delovno silo brez minimalne poklicne usposobljenosti. Poleg zmanjšanih možnosti za zaposlitev so za tako skupino omejene tudi možnosti za vključevanje na različna področja življenja, zato obstaja velika možnost odrinjenosti na rob socialne izključenosti. Nevarnost se kaže tudi v reprodukciji marginalnosti, saj je po številnih podatkih izobrazba staršev osipnikov bistveno nižja od tistih, ki so vključeni v izobraževanje. »Med vsemi registrirano brezposelnimi je mladih do 26. leta starosti dobrih 30 % – od tega jih je slaba polovica zgolj z osnovnošolsko izobrazbo oz. nedokončano osnovno šolo, kar v absolutnih številkah pomeni okoli 16.500 brezposelnih mladih brez vsakih kvalifikacij« (Barle Lakota, 2000, 38–39). Ostaja torej dejstvo, da so mladi osipniki brez kvalifikacij in delovnih izkušenj deprivilegirani na trgu delovne sile, pa tudi na drugih življenjskih področjih, saj običajno izhajajo iz ravno tako deprivilegirane družine ter imajo zato šibek socialni in kulturni kapital ter nenazadnje šibko motivacijo za izobraževanje. (Drofenik, 2000, 192)

Prezahtevnost splošnih vsebin ter nezadostna povezanost s praktičnimi predmeti in usmeritvijo programov sta razloga, ki se najpogosteje omenjata za nastanek osipa. Poleg tega velja za razloge osipa šteti tudi naslednje (Barle Lakota, 2000, 39 in Svetlik, 2000, 24):

Na strani mladostnikov: težave s prilagajanjem šolskemu sistemu, vedenjske težave, slabše učne sposobnosti, pomanjkanje motivacije za določen program.

Na strani šolskega sistema: delovanje sistema (uniformiranje različnih potreb učencev, načini ocenjevanja, neprimerne didaktične metode in pristop učiteljev), struktura programov (predmeti, vsebine), organizacija izvajanja (povezanost šolskega izobraževanja in praktičnega usposabljanja).

Comment: Predvidevam, da si tu pozabila narediti zaklepaj.

Posledice osipa se po mnenju Trbančeve kažejo v zmanjševanju zaposlitvenih možnosti za ljudi brez poklicnih kvalifikacij, v nedoseganju cilja 'zagotavljati začetno poklicno izobrazbo za vse mlade', v povečevanju stroškov družbe in posameznikov ter povečevanju možnosti socialne izključenosti. (Svetlik, 2000, 24) Kot ukrepa za zmanjšanje osipa MŠZŠ navaja predvsem zagotavljanje kvalitete v PSI, ki se poskuša uresničevati s kurikularno prenovo ter odnosom šol do osipa in učencev, ki predstavljajo potencialni osip: aktivna vloga učiteljev, svetovalnih delavcev in ravnateljev pri zgodnjem odkrivanju ter preprečevanju potencialnega osipa. (Barle Lakota, 2000, 39–40)

Kot dodatne ukrepe, ki bi se morali izvajati, Trbančeva navaja aktivno vključevanje dijakov v program izobraževanja, boljše poklicno obveščanje in možnost prehajanja med programi. Med dejavnostmi, ki pa se že izvajajo, omenja poklicno svetovanje mladim ter vpis osipnikov v projektno učenje za mlade, v programe izobraževanja odraslih in v različne programe politike trga delovne sile, kot so pomoč pri iskanju zaposlitve, načrtovanja kariere in funkcionalno usposabljanje. (Svetlik, 2000, 24–25 in Drofenik, 2000, 204)

Medveš (2000, 26–27) dodatno opozarja na potrebno izvajanje načela povezovanja izobraževanja in dela, spemembo izobrazbenih normativov ter standardov, razvoj materialno-tehničnih pogojev (sodobni učbeniki ter oprema učnega mesta za spodbujanje aktivnega pouka in učenja), razvoj centrov za praktično izobraževanje (vključujoč načelo izkustvenega učenja in interaktivnega poučevanja) in spodbujanje pripravljenosti učiteljev za delo s heterogenimi skupinami.

Politični akterji bi pri snovanju politike morali upoštevati tudi dejstvo, da povečanje tekmovalnosti med mladimi za vpisna mesta v šolah povečuje osip, prehodnost med osnovnošolskim in srednješolskim izobraževanjem pa se slabša. (Drofenik, 2000, 206–207)

1.3.2 Modernizacija in reforme na področju PSI

1.3.2.1 Realno stanje na področju PSI

Modernizacija in prenova PSI v Sloveniji se je od začetka 90-ih let, ko je bil izdelan temeljni dokument za prenovo, vztrajno razvijala in izboljševala. (Grootings, 2002, 24) V okviru politike izobraževanja je treba izpostaviti dva obsežna razvoja (Bessenyei, 2001, 74–75):

- a) Reforma izobraževalnega sistema na podlagi novega zakona o izobraževanju, sprejetega leta 1996, ki temelji na principih socialnega partnerstva in raznolikosti izobraževalnih poti. Princip socialnega partnerstva je namenjen zagotavljanju ustreznosti PSI na trgu dela, ki je lahko dosežena le z vključevanjem socialnih partnerjev v razvoj in uresničevanje politike ter z modernizacijo kurikuluma v skladu s poklicnimi standardi.
- b) Reforma učnega načrta (kurikuluma) v obdobju 1996–1999.

Comment: Predvidevam, da si tu pozabila na.

Stalno prisotno kritično ocenjevanje reforme je predstavljalo spodbudo za nenehno uvajanje izboljšav reforme PSI, odpiralo je nove razprave o doseganju pomembnih ciljev, kot so zmanjšanje vztrajno visoke stopnje osipa, sledenje nenehnim spremembam v ekonomiji, približevanje članstvu EU in opozarjalo na razvojne strategije, ki naj bi bile v skladu s strategijami zaposlovanja. Vedno bolj v ospredje je vstopalo področje vseživljenjskega učenja, ki je v razvoju prenove zavzelo pomembno strateško mesto. Med pomembnejšimi prioritetami prenove je treba omeniti (Grootings, 2002, 24–26):

- a) deregulacijo in decentralizacijo izobraževalnih programov z osnovanjem nacionalnega okvira učnega načrta, ki bi bil prilagojen lokalnim in regionalnim pogojem;
- b) razvijanje kakovostnega sistema ocenjevanja v okviru šole, ki bi bil paralelen sistemu zunanjega ocenjevanja;
- c) modularizacija kurikuluma PSI in razvoj didaktike, bolj primerne za učne potrebe posameznikov;

- d) prilagoditev finančnega sistema, ki bi šolam omogočal večjo neodvisnost;
- e) razvoj sistema nacionalnih poklicnih standardov, ki bi ustrezali novemu zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. To bi tudi prispevalo k razvoju vsesplošnega okvira formalnih šolskih diplom in neformalnih certifikatov;
- f) razvijanje infrastrukture za ocenjevanje preteklih učnih in delovnih izkušenj, ob tesnem sodelovanju MŠZŠ, MDD in zbornic.

Ker se spremembe uvajajo postopno, se še danes velik del PSI izvaja po izobraževalnih programih, sprejetih na podlagi predpisov, ki so veljali še pred letom 1996. Zato še marsikje (posebno v poklicnih, tehniških ali strokovnih šolah) najdemo programe, ki bolj zastopajo strokovno teoretično znanje kot pa poklicne kompetence, še vedno beležimo visok osip in premajhno upoštevanje koncepta vseživljenjskega učenja. (Barle L., 2000, 16)

1.3.2.2 Strategija reforme na področju PSI: dosežki, izzivi in ovire

Družbene spremembe, ki jih označuje tranzicijski prehod od državno-planskega na tržno gospodarstvo, so same po sebi narekovale potrebo po državni deregulaciji PSI, zato se je prenova na tem področju pričela že v letu 1992. (Zgonc, 2000, 3) Največji izziv reforme je predstavljala modernizacija učnega načrta in sprememba didaktičnih procesov, še vedno pa je treba izpeljati prenovu na področju usposabljanja učiteljev. (Grootings, 2004, 50–52) Stari problemi, kot sta neustrezna programska ponudba za mlade z nižjimi učnimi zmogljivostmi ter še vedno najvišji osip v nižjih in srednjih poklicnih šolah, ostajajo tudi v novem sistemu. (Medveš, 2000, 9) Med najbolj perečimi problemi in izzivi prihodnjega razvoja ter ob upoštevanju koncepta vseživljenjskega učenja je treba omeniti naslednje (Barle L., 2000, 17–23):

- Dosedanja praksa ugotavljanja poklicnih standardov in določanje nomenklature poklicev se je izkazala za nezadostno. Treba bi bilo strokovno presoditi potrebna znanja za nove poklice in razviti novo metodologijo za raziskovanje potreb trga delovne sile.
- Dosednji razvoj programov je preveč usmerjen v potrebe izobraževanja industrijskih in klasičnih obrtnih poklicev. Poklicna struktura bi se morala razvijati v smeri storitvenih poklicev na področju poslovanja, upravljanja, turizma in varovanja okolja.
- Treba bi bilo razviti programe usposabljanja in izpopolnjevanja za pridobivanje poklicne usposobljenosti, vzpostaviti mrežo izpitnih centrov oz. sistema potrjevanja poklicnih kvalifikacij za preverjanje poklicnega znanja in usposobljenosti, pridobljene v formalnem, neformalnem ali informalnem izobraževanju.
- Še veliko bolj je treba razvijati modularno zasnovano izobraževalnega programa ter s tem omogočiti odraslim, posebno brezposelnim, doseganje javno priznane poklicne usposobljenosti in postopno tudi formalne izobrazbe.
- Izboljšati bi bilo treba ponudbo za mlade z nižjimi učnimi zmogljivostmi in zmanjšati osip v srednjih šolah. Treba je doseči zastavljen cilj: zmanjšanje osipa s 13 % na 9 % do leta 2003.
- Treba je bolj intenzivno povezati strokovno teoretično znanje s praktičnim delom in program izobraževanja izvajati na podlagi načel izkustvenega učenja pri praktičnem pouku.
- Treba je razviti specialno didaktiko praktičnega pouka in sodoben koncept usposabljanja učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah.
- Treba je razviti strategijo za zagotavljanje razvoja socialnega partnerstva ter izpostaviti sodelovanje šol in podjetij pri uresničevanju praktičnega dela poklicnega izobraževanja.
- Zaradi omejenosti števila delovnih mest v posameznem poklicu v Sloveniji bi morali težiti k razvoju širšega programa PSI in s tem omogočiti večjo mobilnost delovne sile.

V ospredje strateških ciljev PSI v Sloveniji je postavljen sistem nacionalnih kvalifikacij, ki temelji na poklicnih standardih znanja, sposobnosti in poklicnih kompetenc na različnih nivojih, ki so doseženi prek formalnega sistema izobraževanja ter s priznavanjem neformalno pridobljenih kvalifikacij. S

tem povezano so tudi programi izobraževanja modularizirani in vsebujejo več kot en poklicni standard. (Cedefop, 2004, 27) Da je enega izmed strateških ciljev slovenske prenove PSI - priznavanje neformalnega in informalnega izobraževanja – nujno treba upoštevati in razvijati, dodatno potrjuje tudi raziskava *Lifelong learning Eurobarometer* iz leta 2003 za 15 držav EU. Raziskava dokazuje, da se ljudje zavedajo tudi drugih dimenzij izobraževanja, ne samo formalnega, in da prepoznavajo vsakodnevno učenje. Tako je med anketiranci EU15 najvišje rangirana dimenzija informalnega učenja, za katero večina meni, da so se v zadnjem letu nekaj naučili v okviru aktivnosti te dimenzije (aktivnosti doma, druženje z drugimi, aktivnosti v prostem času ...). Le 17 % anketirancev je omenilo formalno dimenzijo izobraževanja, 18 % pa je uvrstilo na seznam tudi tečaje usposabljanja na delovnem mestu, ki so lahko formalni ali neformalni. Raziskava je eden izmed instrumentov, ki nakazuje, da sta neformalna in informalna dimenzija prisotni v procesu učenja ter sta neizostavni del celotnega sistema izobraževanja, ki je do sedaj upošteval le njegovo formalno dimenzijo in le v manjši meri neformalno, medtem ko je informalno popolnoma zanemarlj. (Cedefop, 2003, 13–14)

Comment: Prosim preveri to besedo. Jaz je nisem našla v slovarju.

Za uspešno prenovo izobraževalnega sistema je treba spodbujati spremembe v kurikulumu in financiranju, ministrstvo za šolstvo in izobraževalne institucije pa spodbujati k sodelovanju z različnimi akterji: ministrstvom za zaposlovanje, delodajalci, sindikati in občinami. (Bessenyei, 2001, 120) Delodajalce bi bilo treba finančno spodbuditi k dolgoročnejšim ciljem in razviti oblike izobraževanja tudi za marginalizirane skupine poklicev in prebivalstva. (Medveš, 2000, 9) Ljudje so v večini primerov pripravljeni vložiti čas in energijo v izobraževalne procese, ki tudi njim prinašajo neko družbeno ali osebno korist. Poudarek na delitvi odgovornosti med udeleženci usposabljanja na eni strani ter delodajalci na drugi bi morala biti osnova za prihodnjo politiko in prakso na področju izobraževanja ter usposabljanja. Partnerstvo in deljena odgovornost zahtevajo večjo vzajemno odprtost med različnimi interesnimi skupinami, sektorji in odgovornimi oblastmi. (Cedefop, 2004, 12–15)

1.3.2.3 *Mehanizmi za zagotavljanje kakovostne ponudbe poklicnega izobraževanja in usposabljanja*

Vzpostavitev večje transparentnosti na področju izobraževanja in usposabljanja bi omogočila podjetjem lažje ter boljše povezovanje specifičnih potreb delovne organizacije z ustreznim izobraževalnim programom. Sistem, ki bi reguliral in zagotavljal kakovost ponudbe takšnih certifikatov, ki bi bili brez težav in v veliki meri priznani, bi omogočil zaupanje delodajalcev v koristnost sistema certificiranja in jih spodbudil k večjemu investiranju v usposabljanje zaposlenih. (Cedefop, 2004, 13) H kakovostni ponudbi PSI bi torej znatno prispevali vzpostavitev sistema certificiranja, kurikularna prenova, ustrezno usposabljanje učiteljev, priznavanje neformalno ter informalno pridobljenega znanja in veščin ter upoštevanje koncepta vseživljenjskega učenja.

CERTIFIKATNI SISTEM

Certifikatni sistem, ki temelji na nacionalnih poklicnih standardih, je z letom 1996 postal obvezna podlaga za pripravo izobraževalnih programov in programskih modulov. Poklicni standardi bodo v prihodnosti EU bistven in transparenten instrument za primerjanje poklicnih kvalifikacij ter priznavanje kvalifikacij pri delodajalcih, kar je eden izmed najpomembnejših pogojev za prost pretok delovne sile. (Grootings, 2000, 25) Certifikatni standardi narekujejo tak certifikatni sistem, ki bi moral vključevati vse socialne partnerje (zlasti delodajalce), zagotavljati enake možnosti, biti stroškovno učinkovit in biti prilagodljiv, odziven ter pregleden. (Drofenik, 2000, 64)

Svetlik opozarja, da bi certifikatni sistem moral dajati večji pomen neformalnim, nešolskim in krajšim oblikam izobraževanja ter jih upoštevati kot sestavni del učeče se družbe. Pri razvoju certifikatnega sistema ostajajo še vedno odprta naslednja vprašanja (Grootings, 2000, 35–37):

Comment: Tu napiši letnico dela, v katerem opozarja, in stran.

a) *Kakšno naj bo razmerje med certifikatnim sistemom in sistemom formalnega izobraževanja?*

Certifikatni sistem bi lahko bil vzporeden in neodvisen od formalnega izobraževanja ali pa povezan z njim. Pri prvem načinu obstaja bojazen, da bi posamezniki lahko obšli formalni sistem, saj bi določena znanja lažje pridobili po delih (modulih) in z ustrezno kombinacijo dosegli višjo stopnjo formalne izobrazbe na lažji način. Pri drugem pa bi določen odstotek mladine obšel splošni del programa in se odločil le za ozka praktična znanja ter se tako ujel v specifičen segment trga delovne sile. Po mnenju Svetlika je prva bojazen odvečna, saj bi tak način celo spodbujal šole k oblikovanju fleksibilnejših šolskih programov. Posledicam drugega načina pa bi se dalo izogniti s tehtno in kvalitetno postavljenimi pogoji za pristop k certificiranju (62. člen Zakona o PSI s starostno omejitvijo vstopa v certifikatni sistem (16 let), zagotavlja, da mladi končajo temeljno formalno poklicno izobraževanje, in preprečuje zapašanje programov formalnega izobraževanja ter vstopanje v certifikatni sistem po bližnjici.³).

Comment: Tu napiši, tako kot zgoraj, letnico dela in stran.

b) *Kaj je enota certificiranja?*

Postavlja se vprašanje, kako široki bi morali biti standardi znanja. Svetlik kot rešitev navaja kombinacijo med enoto poklica po Standardni kvalifikaciji poklicev in ožjimi funkcionalnimi standardi znanja, ki ustrezajo modulom.

Comment: Ponovno letnica dela v oklepaju in tudi stran, kjer to Svetlik navaja.

c) *Ali je veljavnost certifikatov časovno neomejena?*

Praktična znanja, ki so v ospredju certificiranja, zastarajo hitreje kot splošna, zato je smiselno omejiti veljavnost certifikatov za osebe, ki ne opravljajo dela, za katerega so pridobile certifikat.

d) *Kdo je pristojen za certificiranje?*

V primeru povezanosti s formalnim sistemom bi bil za izvajanje certificiranja pristojen Strokovni svet za PSI, v nasprotnem primeru pa bi bilo treba oblikovati tripartitno telo.

Certifikatni sistem predstavlja premostitev do sedaj obstoječega prepada med priznavanjem znanja, pridobljenega skozi formalno izobraževanje, ter slabo upoštevanega znanja in sposobnosti, pridobljenih skozi neformalno ter informalno (samoizobraževanje) dimenzijo. Omogoča kombinacijo vseh treh dimenzij na več načinov. Posameznik, ki ni uspešno dokončal formalnega izobraževanja, bo lahko poklicno kvalifikacijo dokazoval v certifikatnem sistemu ter jo uveljavljal kot del javno veljavnega izobraževalnega programa za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe. Znanje, pridobljeno skozi neformalni program, ki ni javno potrjen, bo lahko potrjeno s pristopom k certifikatnemu sistemu. (Zgonc, 2000, 9)

KURIKULARNA PRENOVA

Kurikularna prenova, ki se je začela v letu 1996, je omogočila prehod iz predmetno usmerjenega h ciljno usmerjenemu planiranju učnega programa, ki ponuja šolam in učiteljem večjo neodvisnost ter omogoča prilagoditev programa novim tehnologijam in zahtevam študentov ter delodajalcev. Vpeljala je nove, raznovrstne metode poučevanja, ki ustvarjajo bolj zanimiv učni program in spodbujajo timsko delo, razpravljanje in vaje. Poleg tega pa je dodatno zmanjšala poudarek na pomnjenju in obnavljanju dejstev ter pozornost bolj usmerila na razvoj učnih spretnosti, kreativnosti, estetike in čustvene ter družabne dimenzije izobraževanja. (Besseney, 2001, 74–75)

V skladu s kurikularno prenovo bi bilo treba izobraževalne programe oblikovati v dele programov oz. module in dodati tiste module, ki bi ustrezali novim poklicnim standardom. Moduli bi morali biti problemsko in ne predmetno zasnovani. Prednost modularizacije programov PSI je predvsem v (Medveš, 2000, 17–18, 55–56 in Drofenik, 2000, 169–170):

- izbiri ter fleksibilnejšemu odzivanju na potrebe delodajalcev in interese učencev;
- povezovanju formalnega in neformalnega izobraževanja ter kombinacije znanj za nove poklice;
- omogočanju določenih kvalifikacij ob predčasnem izstopu iz šole;
- racionalnejši izrabi obstoječih virov in zmanjševanju stroškov;
- omogočanju lažjega vračanja osipnikov nazaj v formalno izobraževanje;
- omogočanju lažjega prehajanja med izobraževanjem in delom ter

³ Drofenik, 2000, 58.

– večji transparentnosti na področju neformalnega izobraževanja z vključevanjem v formalno kvalifikacijsko strukturo.

Modularizacija lahko pomeni tak način organiziranja učnega načrta, da študenti napredujejo v lastnem ritmu, uspešno opravljen modul pa jim prinese certifikat. Modularni kurikulum spodbuja tudi horizontalno gibanje, saj ima študent možnost izbire več modulov, s katerimi lahko doseže različne kvalifikacije. Najbolj značilen je za programe nadaljevalnega poklicnega izobraževanja, programe na nižjih ravneh zahtevnosti in programe, namenjene t. i. marginalnim kategorijam, ki jim grozi socialna izključenost (brezposelni, osipniki, nekvalificirani in tisti, ki jim je formalni, šolski program prezahteven). Nekatere izkušnje evropskih držav podpirajo stališče, da modularno izobraževanje zmanjšuje osip, povzroča manjše stroške kot tradicionalni programi in olajšuje vpeljavo drugih sistemskih sprememb v poklicno izobraževanje. Modularno izobraževanje, podprto z IKT, postaja danes vse bolj pravilo. (Drofenik, 2000, 60 in 169–172)

Očitki modularnemu sistemu se nanašajo na morebitno konfuznost in nepreglednost v poklicnem izobraževanju, drobitev na ozke specifične poklicne kvalifikacije in na kakovost celovite kvalifikacije, pridobljene z moduli. Vendar se nekateri strokovnjaki tem očitkom postavljajo po robu s prepričanjem, da varovalni mehanizmi, kot so kakovostno postavljeni vstopni pogoji, smiselno določanje obveznih modulov, omejitev števila izbirnih modulov in predpisovanje njihovega zaporedja, lahko preprečijo negativne učinke modularnega učnega programa. (Drofenik, 2000, 175)

USPOSABLJANJE UČITELJEV

Učiteljeva vloga se v novem sistemu spreminja v vlogo svetovalca, mentorja in pospeševalca učenja, zato mora izobraževalno osebo pridobiti sposobnosti za potrebno svetovanje ter se priučiti novih pristopov in načinov ugotavljanja, preverjanja ter ocenjevanja. (Drofenik, 2000, 175) Za kakovostno izvajanje modularno zasnovanih sistemov izobraževanja je potrebna visoka motivacija učiteljev z močno razvito poklicno identiteto in ustreznim znanjem ter sposobnostmi. (Batistič, 1997, 41)

DIMENZIJE IZOBRAŽEVANJA

»Formalno učenje je učenje, ki poteka v organizirani obliki (učenje v šoli, usposabljanje v podjetjih) in vodi k formalnemu uradnemu priznanju (diploma, certifikat). Neformalno učenje obsega znanja, spretnosti, kompetence, ki jih je oseba pridobila v manj formalnih učnih okoljih (npr. z interakcijo, na delovnem mestu, z učenjem na daljavo). Ni nujno, da je takšno učenje formalno certificirano.« (Drofenik, 2000, 43) »Neformalno izobraževanje se lahko odvija znotraj ali zunaj izobraževalnih institucij in zajema osebe vseh starosti.« (EC, 2002, 80)⁴

»Informalno učenje se sestoji iz vseh priložnostnih učnih aktivnosti in situacij, ki jih ne moremo opredeliti kot formalno ali neformalno izobraževanje. Informalne učne aktivnosti se odvijajo predvsem na individualni ravni v obliki samoizobraževanja ali v skupinah oseb (npr. na delovnem mestu ali v družini).« (EC, 2002, 80) »Informalno učenje je povsem naraven dodatek k vsakodnevnomu učenju. Za razliko od formalnega ali neformalnega učenja gre pri informalnem učenju prej za priložnostno kot namerno učenje, tako da tudi sami posamezniki velikokrat ne prepoznajo, kako le-to prispeva k njihovem znanju ali spretnostim.« (Doets, 2001, 88) V informalno učenje spadajo npr. interakcija, aktivnosti v prostem času (izvajanje hobijev), aktivnosti doma (gledanje televizije, gospodinjska opravila, skrb za družino) ali aktivnosti na delovnem mestu (pri samem izvajanju dela, v pogovoru s sodelavci, branje časopisov), potovanja v tujino, obisk knjižnic, kulturnih dogodkov itd. (Cedefop, 2003, 13)

Eno izmed orodij za združevanje formalnega in neformalnega poklicnega izobraževanja je poklicna nomenklatura. (Drofenik, 2000, 64) Poleg modularne reforme kurikuluma, ki vodi v certifikatni

⁴ Definicija se sklicuje na UNESCO, 1997, 41.

sistem, tudi vključevanje principa vseživljenjskega učenja znatno prispeva k vključevanju neformalne in informalne dimenzije izobraževanja v celotni izobraževalni sistem. Neformalno izobraževanje lahko ponujajo organizacije, ki predstavljajo dopolnilo formalnemu sistemu (učenje umetnosti, glasba in športne dejavnosti). Običajno ni obravnavano kot resnično učenje in je podcenjevano, učni rezultati, ki so posledica neformalnega učenja, pa ponavadi nimajo zadostne vrednosti na delovnem trgu.

1.3.3 Prispevek poklicnega usposabljanja k spodbujanju podjetništva

Spodujanje podjetništva je vključeno v drugi steber politike zaposlovanja, med ukrepi za njegovo uresničevanje pa je izpostavljen ukrep Zavoda RS za zaposlovanje in njegovih lokalnih enot za spodbujanje samozaposlovanja s pomočjo različne ponudbe tečajev in svetovanj ter informacijskih seminarjev z namenom, nuditi brezposelnim osebam oz. bodočim podjetnikom osnovne informacije o samozaposlovanju, postopkih ustanavljanja podjetij in dejavnikih, ki vplivajo na samozaposlovanje. V ponudbo je vključen tudi tridnevni seminar, ki ponuja podrobnejše informacije o poslovanju, predvsem s področja zakonodaje, trženja in računovodstva. Za tiste, ki so visoko motivirani in zainteresirani, so na razpolago intenzivnejši tečaji ter delavnice, ki ponujajo poglobljena znanja in veščine s področja priprave poslovnega načrta, knjigovodstva in računovodstva. Zavod RS za zaposlovanje se pri izvajanju izobraževalnih programov za spodbujanje podjetništva povezuje tudi s Pospeševalnim centrom za malo gospodarstvo. Podatki o udeležbi na seminarjih in delavnicah kažejo, da tovrsten način ponujanja izobraževanja prispeva k oblikovanju podpornega okolja za razvoj podjetništva. (Grootings, 2004, 43)

1.4 VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Lizbonski Evropski Svet je marca 2000 sklenil nov strateški cilj za naslednje desetletje v Evropi: »postati najbolj konkurenčna, dinamična in na znanju temelječa ekonomija v svetu, sposobna nenehne gospodarske rasti, več in boljših delovnih mest ter večje socialne povezanosti«. Vseživljenjsko učenje ima osrednje mesto pri doseganju tega strateškega cilja. (Grootings, 2004, 96)

Definicije vseživljenjskega učenja se razlikujejo odvisno od stališča in prioritet snovalcev politike, vendar bi v skladu s predlogom Evropske komisije, Memorandumom o vseživljenjskem učenju in politiko zaposlovanja lahko definicijo strnili v sledečo: »Vseživljenjsko učenje so vse učne aktivnosti, ki se izvajajo skozi življenje z namenom izboljšanja znanja, veščin in sposobnosti v povezavi z osebnim, družbenim in zaposlitvenim vidikom.« (CK, 2002, 7)

Pojem vseživljenjskega učenja je postal eden večjih izzivov reforme izobraževalnega sistema po vsej Evropi. Za snovalce politike pomeni priznavanje vseživljenjskega učenja predvsem razvijanje regulacijskega sistema, ki bi zajel tako formalno kot tudi neformalno izobraževanje, prilagodil obstoječe mehanizme za kontrolo kakovosti in zagotovil prepoznavno vrednost učnih rezultatov tako v okviru sistema izobraževanja kot tudi na trgu dela. (Bessenyei, 2001, 7) Vseživljenjsko učenje je ponekod predstavljeno kot orodje za povečanje zaposlitvenih možnosti, drugod pa kot instrument za pospeševanje socialnega vključevanja. Z vidika delodajalcev bi strategije vseživljenjskega učenja morale zagotavljati takšno ponudbo usposabljanj, ki bi ustrezala potrebam podjetij (Cedefop, 2004, 3, 12 in 41). Vsekakor istočasno predstavlja podporo tako ekonomiji kot tudi družbi ter prinaša koristi posameznikom in celotni skupnosti. Čeprav splošno velja, da vseživljenjsko učenje pripomore k izboljšanju zaposlitvenih možnosti, tako mnenje bolj zastopajo managerji kot brezposelni posamezniki. (Cedefop, 2003, 6)

Vseživljenjsko učenje temelji na prepričanju, da bi izobraževalni sistem moral omogočati, da formalno izobraževanje ne bi bilo omejeno le na začetno življenjsko obdobje in na učilnico, temveč

da bi preseglo čas in prostor ter se razporedilo bolj široko, fleksibilno in učinkovito čez celotno življenjsko obdobje. (Bessenyei, 2001, 120) Samo poimenovanje vseživljenjskega učenja nas spominja na to, da koristno in zabavno učenje poteka tudi v družini, prostem času, v družabnem življenju ter pri vsakodnevnem delu in ne samo v obveznem šolskem sistemu. (Commission of the European Communities, 2000, 11) »Stališče učenja 'od zibelke do groba' je temeljni element vseh pristopov k vseživljenjskemu učenju. V osrčju koncepta vseživljenjskega učenja se nahaja ideja o omogočanju in spodbujanju posameznikov k 'učenju, kako se učiti' (EC, 2002, 78).«

1.4.1 Strategije in ključni ukrepi vseživljenjskega učenja

Koncept vseživljenjskega učenja zajema sistematično transformacijo in povezavo vseh aspektov formalnega, neformalnega in informalnega učenja. (Grootings, 2004, 101) Glavni cilji vključevanja vseživljenjskega učenja v prakso so (EC, 2002, 5 in Commission of the EC, 2000, 5) :

- a) ustvariti takšno družbeno okolje, ki bo vsem ponujalo enake možnosti za dostop do kakovostnega učenja skozi življenje ter v katerem bo ponudba izobraževanja in usposabljanja slonela predvsem na potrebah ter zahtevah posameznikov;
- b) prilagoditi način ponujanja izobraževanja in usposabljanja tako, da bodo pridobljeno znanje in sposobnosti ustrezale hitro spreminjajočim se poklicnim zahtevam ter delovnim organizacijam;
- c) spodbuditi in izšolati ljudi, da se bodo lahko udeleževali vseh področij modernega javnega življenja, še posebno družbenega in političnega na vseh ravneh skupnosti.

Strategije za uresničevanje ciljev vseživljenjskega učenja in njegovo vključevanje v prakso, ki jih je Evropska komisija v letu 2002 potrdila, se nanašajo predvsem na (EC, 2002, 5):

- a) doseganje vpogleda v potrebe potencialnih 'učencev' kot tudi učnih potreb organizacij, skupnosti, širše družbe in trga dela;
- b) zagotavljanje primernih virov financiranja in učinkovite transparentnosti razporeditve virov;
- c) usklajevanje učnih priložnosti z učnimi potrebami posameznikov in njihovimi interesi;
- d) olajšanje dostopa do ponudb izobraževanja in usposabljanja ter s tem omogočanje, da se vsakdo lahko ob vsakem času kjerkoli udeleži učnega procesa;
- e) ustvarjanje kulture učenja s povečevanjem učnih priložnosti, dvigovanjem ravni udeležbe v učnih procesih in spodbujanjem zahtev po učenju;
- f) vzpostavitev mehanizmov za zagotavljanje kakovosti, vrednotenja in spremljanja, ki bi omogočili nenehen napredek ter izboljšanje kakovosti učnih procesov.

Poleg tega bi strategije vseživljenjskega učenja morale vključevati napore za izboljšanje dostopa do izobraževanja v zgodnji otroški dobi (še posebno za pripadnike socialno izključenih skupin) ter pospeševanje integracije dela in učenja z omogočanjem bolj fleksibilnih prehodov med sistemom izobraževanja in usposabljanja ter sistemom zaposlovanja. Pomembno je izboljšati mehanizme za ocenjevanje in priznavanje znanj ter sposobnosti posameznikov, pridobljenih prek formalnega ali neformalnega aspekta izobraževanja. Vloge in odgovornosti vseh partnerskih organizacij, vključno z vladnimi, ki ponujajo možnosti za udeležbo v izobraževalnih procesih, morajo biti jasno opredeljene, posameznike, delodajalce in ponudnike izobraževalnih programov pa je treba spodbuditi k večjemu investiranju v vseživljenjsko učenje. (Bessenyei et al., 2001, 21)

1.4.2 Evropski politični okvir za področje izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja

Poročila o visoki stopnji brezposelnosti v EU so nenehno opozarjala na potrebo po izboljšanju udeleževanja posameznikov v izobraževanje in usposabljanje, še posebno nižje kvalificirane delovne sile, ki nosi največje tveganje brezposelnosti na trgu delovne sile. Posledica tega je bil razvoj najrazličnejših ukrepov in strategij, namenjenih izboljšavam na področju izobraževanja ter z njim povezanega zaposlovanja. Stični element nastalih strategij je kazal na pomembnost razvoja in

spodbujanja vseživljenjskega učenja. Tako je leto 1996, poimenovano tudi kot Evropsko leto vseživljenjskega učenja, veljalo za začetek promocije vseživljenjskega učenja v EU. Strateški del vizije 21. stoletja oz. 'dobe znanja', ki povezuje osebnostni razvoj, socialno integracijo, aktivno vključevanje celotne družbe v razvijajoče se procese in gospodarsko rast, je ustvarjanje takšnega okolja, ki bo zajelo tudi vseživljenjsko učenje. To pomeni, da bo vsak posameznik imel možnost, razviti svoje potenciale skozi življenje in na način, ki mu najbolj ustreza. (Cedefop, 2004, 3–7)

Čeprav zavzema vseživljenjsko učenje izredno pomembno mesto v oblikovanju politike izobraževanja in usposabljanja, je njegov razvoj, ki stremlji k doseganju optimalne stopnje udeležbe v izobraževanju ter usposabljanju, po državah članicah EU zelo različen in počasen. V primerjavi s povprečno stopnjo udeležbe v izobraževanju in usposabljanju, ki znaša v letu 2003 za 15 članic EU 8,5 % in ki naj bi se do leta 2010 povišala na 12,5 % (optimalna udeležba), se stopnja udeležbe v Sloveniji približuje EU povprečju. Velika Britanija, Švedska, Finska, Danska in Nizozemska beležijo najvišjo stopnjo udeležbe – ta je dvakrat večja od EU povprečja –, medtem ko Grčija in Portugalska dosežeta le 3% udeležbo v izobraževanju in usposabljanju.

Za dvig motivacije za udeležbo v učenju skozi življenje bi področje izobraževanja in usposabljanja moralo postati bolj odprto, privlačno ter dostopno. Največji napor v motiviranju za udeležbo v učnem procesu bi moral biti usmerjen v deprivilegirane skupine, ki so najmanj motivirane za učenje. (Cedefop, 2004, 38–40) Evropska raziskava je pokazala, da se tisti, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, večkrat udeležujejo v izobraževalnih procesih, kot tisti, ki so upokojeni ali brezposelni. (Cedefop, 2003, 17)

1.4.3 Izvajanje koncepta vseživljenjskega učenja v Sloveniji

Slovenska prenova organizacije sistema PSI se je jasno usmerila tudi na vseživljenjsko učenje in je uresničevanje njegovih načel postavila kot enega glavnih ciljev oz. vodil prenove. (Zgonc, 2000, 3–5) Ukrepi za pospeševanje uresničevanja principov vseživljenjskega učenja v obdobju prenove so se nanašali predvsem na (Grootings, 2002, 92–93):

- investiranje v usposabljanje učiteljev za pridobitev novih znanj, s katerimi bi lahko obvladovali novo vlogo v procesu izobraževanja in učenja;
- vodenje in svetovanje na področju izobraževanja za izboljšanje učinkovitosti izobraževanja ter dvig motivacije prebivalstva za udeležbo v izobraževalnih procesih;
- koordinirano sodelovanje različnih partnerjev (države, socialnih partnerjev, nevladnih organizacij, lokalnih skupnosti) za dvig učinkovitosti investiranja v človeške vire in
- pospešeno investiranje v IKT ter ostale učne pripomočke.

Evropski memorandum o vseživljenjskem učenju opredeljuje šest ključnih področnih aktivnosti za implementacijo vseživljenjskega učenja (Commission of the European Communities, 2000, 14–28). Ukrepi, ki so se v okviru teh aktivnosti izvajali v slovenskem prostoru, so (Grootings, 2002, 93–97):

a) Nova osnovna znanja za vse

V strokovnem izobraževanju mladih in odraslih je bil največji poudarek usmerjen v učenje tujih jezikov, računalništva in podjetniških znanj. Kot primere dobrih praks navajamo nekaj ukrepov:

- ❑ Uvedba podjetništva v učni načrt poklicnih in srednjih šol.
- ❑ Osnovnošolci preživijo vsaj en teden v šolskem obdobju v posebnih centrih, kjer se pod vodstvom učijo posebnih veščin in sposobnosti, ki so netipične za šolsko okolje.
- ❑ V okviru Pharovega programa iz leta 1994 je bil razvit tečaj *Brezposelnost je lahko izživ*, ki se ga je letno udeleževalo okoli 200 udeležencev, ter poskušalo odkriti in razviti svoje sposobnosti za reševanje lastnih težav.
- ❑ Neformalni izobraževalni program za brezposelne mlade odrasle brez ustrezne izobrazbe, v okviru katerega skušajo nadoknaditi manjkajoča znanja in se vrniti v šolski sistem.

- ❑ Uvedba neformalnih učnih aktivnosti: študijskih in bralnih krožkov, ki pospešujejo razvijanje družbenih ter komunikacijskih veščin, omogočajo skupinsko učenje in so še posebno primerni ter dobro sprejeti na ruralnih področjih, kjer primanjkuje zadostne ponudbe za izobraževanje in priložnosti za družabno življenje.
- ❑ Uvedba računalniških tečajev za starše in stare starše učencev osnovne šole v Murski Soboti (spodbujanje družinske računalniške pismenosti).
- ❑ Neformalno učenje računalništva ob podpori IKT (videokonference) za dijake in učitelje gimnazij devetih slovenskih regij, organizirano v sodelovanju podjetja in Fakultete za računalništvo v Ljubljani.

Comment: Mislim, da tu manjka ime podjetja. Če je tako, ga dopiši.

b) Več vlaganj v človeške vire

- ❑ Uvajanje managementa človeških virov v mala in srednje velika podjetja podravske regije (za ozaveščanje podjetij o pomembnosti razvoja in nenehnega izobraževanje zaposlenih).
- ❑ Uvedba pilotne faze projekta *Standard investiranja v ljudi* (20 podjetij različne velikosti, statusa in dejavnosti je bilo vključenih v pilotno fazo, da bi se naučili odgovornosti in strategij za razvoj zaposlenih, s čimer bi izboljšali tudi njihovo delo).
- ❑ Program 5000 (namen programa je, nuditi podporo formalnemu izobraževanju mladih z daljšim statusom brezposelnosti, ki nimajo nikakršnih poklicnih kvalifikacij ali pa imajo takšne, ki niso v skladu z zahtevami trga dela).

c) Inovacije v izobraževanju in učenju

Moderno, dinamično okolje zahteva spremembo do sedaj uveljavljenih metod izobraževanja, ki morajo vključevati principe vseživljenjskega učenja ter biti podprte z IKT, da bi postale uspešne in učinkovite. Med ukrepe za spodbujanje inovacij uvrščamo nekatere pomembnejše:

- ❑ Študij na daljavo (od tradicionalnega študija na daljavo se razlikuje po tem, da je podprt z IKT in da ponuja učne materiale v elektronski obliki).
- ❑ Ob finančni podpori MŠZŠ ter MDD so nastali številni centri za t. i. vase usmerjeno učenje (*self-directed learning*), ki ob pomoči strokovnega svetovalca skušajo razviti metode in instrumente za izboljšanje znanja in izobrazbe posameznikov.
- ❑ Informacijski sistem *Izmenjava znanja* povezuje posameznike, ki želijo svoje znanje deliti s tistimi, ki takšno znanje potrebujejo in ga iščejo. Kot komunikacijsko orodje za izmenjavo informacij se uporablja internet, za objavo pa množična sredstva obveščanja.

d) Vrednotenje učenja

Zavedanje t. i. 'skritega' znanja, ki je pridobljeno skozi neformalno in informalno izobrazbo, izvira v Sloveniji že iz začetka 90-ih let (z razvojem dveh projektov), ko so se začele tudi reforme za vrednotenje in priznavanje tega znanja ter njegovo integriranje v formalni sistem izobraževanja.

- ❑ APEL projekt se je ukvarjal z ocenjevanjem in priznavanjem neformalnega izobraževanja, ozko povezanega z usposabljanjem kadrov skozi izobraževanje odraslih.
- ❑ Razvoj sistema certificiranja za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije zunaj formalnega programa izobraževanja.

e) Ponovno strukturiranje vodenja in svetovanja

- ❑ Poklicno svetovanje za mlade ima v Sloveniji dolgo tradicijo ter poteka znotraj agencij za zaposlovanje in v šolah. V preteklosti pa je primanjkovalo takega svetovanja, namenjenega odraslim, ki se sedaj odvija pod vodstvom Instituta za izobraževanje odraslih v okviru petih pilotnih centrov za poklicno informiranje in svetovanje.
- ❑ V okviru programa *Phare MOCCA* so se razvijale inovacije za izboljšanje poklicnega svetovanja mladim, med katerimi je bil v ospredju pristop, ki omogoča mladim različne priložnosti spoznavanja različnih poklicev. Šolarji preživijo nekaj dni v resničnem delovnem okolju, v katerem opravljajo dela, ki so za njih primerna, in pridobijo dragocene izkušnje.

Comment: Prever, ali je res uradni naslov institut ali je inštitut.

f) Približanje izobraževanja domačemu okolju

- ❑ Po očitkih, da šolske kapacitete ne zadoščajo izobraževanju odraslih, se je izboljšalo sodelovanje med šolami in občinami. Nacionalni institut za izobraževanje tako ponuja v okviru projekta *Odperte šole* prostore srednjih šol v koriščenje širši populaciji v večernih ali

popoldanskih urah in med vikendi. Tudi nekatere knjižnice nudijo svoje prostore za branje in druge različne dejavnosti, ki zapolnijo prosti čas na koristen način.

- Projekt *Tele-biša* v Prekmurju ponuja dostop do IKT opreme in prostore za učenje ter druženje in tako omogoča učenje splošnih veščin tistim iz manj razvitih področij države.
- Razvoj virtualnega knjižničnega kataloga COBISS omogoča širši javnosti dostop do informacij o najrazličnejši literaturi.

Ugotovitev, da je izobraževanje in usposabljanje treba proučevati z vidika vseživljenjskega učenja, izhaja iz dejstva, da ima visoka udeležba v izobraževanju pozitiven učinek na stopnjo zaposlitve. Po podatkih iz OECD-ja je za posameznike, ki nimajo primernih kvalifikacij in izobrazbe, štirikrat bolj verjetno, da bodo brezposelni. Zato se boj proti brezposelnosti in socialni izključitvi začneja z izboljšanjem kakovosti ponudbe izobraževanja ter usposabljanja, ki vključuje učenje, povezano z delom. Kot dober primer držav, ki imajo relativno visok delež udeležbe odraslih v izobraževanju in relativno nizek delež osipa, kar ustvarja dobre temelje za razvoj uspešnih strategij vseživljenjskega učenja, lahko izpostavimo Finsko, Švedsko, Dansko in Švico. »Visoka stopnja osipa, ki jo spremlja nižja stopnja udeležbe odraslih v izobraževanju in usposabljanju, predstavlja jasen signal, da je potrebno izboljšati kakovost vseživljenjskega učenja.« (EC, 2002, 44–46)

2 MODEL UKREPOV ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA IN ZAPOSLOVANJA MLADIH

EU je v Lizboni leta 2000 zastavila cilj, »postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, zmožno trajne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo«, in razvila socialni model, ki združuje ekonomsko, zaposlovalno in socialno politiko. Največji poudarek je dan vlaganju v človeški kapital in vseživljenjsko učenje, kar je tudi pogoj za spodbujanje konkurenčnosti, visoke rasti in visoke stopnje zaposlenosti. (Baloh, 2003, PPT)

Comment: Tu bi morala biti navedena stran.

Na ukrepe ali programe iz različnih področij politik ne moremo gledati kot na strogo ločene aktivnosti, ki so omejene zgolj na eno samo področje. V okviru različnih prednostnih nalog, predstavljenih v državnih strateških dokumentih, se izvajajo ukrepi, ki med seboj neposredno ali posredno povezujejo politiko zaposlovanja, izobraževanja, pospeševanja podjetništva in regionalnega razvoja. Tako ima izvajanje ukrepov za izboljšanje izobrazbene stopnje prebivalstva za posledico izboljšanje zaposlitvenih možnosti in zmanjšanje stopnje brezposelnosti. Spodbujanje naložb v znanje in razvoj človeških virov olajšuje ter pospešuje razvoj konkurenčnosti podjetij, izboljšano konkurenčno okolje pa omogoča odpiranje novih delovnih mest in na tak način zmanjšuje stopnjo brezposelnosti. Torej ugotovimo lahko, da se ciklus izvajanja ukrepov slej ko prej sklene in zajame vsa, v nadaljevanju obravnavana področja. Le-ta se medsebojno povezujejo prek izvajanja ukrepov in programov, ki imajo večnamenske strateške cilje, posledica tega pa so pozitivni učinki povezovanja različnih politik. Zato je pomembno, da na modele ukrepov spodbujanja razvoja različnih področij, ki jih v nadaljevanju podrobneje obravnavam, gledamo kot na celoto.

Glavni instrumenti politike, ki predstavljajo podporo spodbujanju zaposlovanja, izobraževanja, podjetništva in regijskega razvoja, so predstavljeni v strateških oz. programskih dokumentih, kot so: *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006* (NPZapos), *Usmeritve aktivne politike zaposlovanja 2002–2003* (APZ), *Programi aktivne politike zaposlovanja*, *Skupna ocena prednostnih nalog Slovenije na področju zaposlovanja* (JAP), *Skupni memorandum o socialnem vključevanju* (JIM), *Državni razvojni program 2001–2006* (DRP) in *Enotni programski dokument 2004–2006* (EPD). Prioritetne naloge in pomembnejši ukrepi oz. programi strateških dokumentov, ki se navezujejo na obravnavano snov specialističnega dela, so razvidni iz priloge (glej tabele št. 1, 2, 3 in 4 na str. 7–20).

2.1 INSTRUMENTI ZA SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA V RS

Liberalizacija na trgu delovne sile je imela po eni strani za posledico hiter porast brezposelnosti, na drugi strani pa je zahtevala radikalne spremembe v politiki zaposlovanja, ki je namesto pasivnih ukrepov (npr. nadomestilo za brezposelnost) pričela uvajati aktivne ukrepe zaposlovanja (npr. izvajanje različnih tečajev in programov izobraževanja ter usposabljanja za različne ciljne skupine, finančna podpora za ustvarjanje novih delovnih mest, javna dela, spodbude in svetovanja za samozaposlovanje ipd). K večji učinkovitosti ukrepov prispeva tesnejše sodelovanje med Ministrstvom za delo in Ministrstvom za šolstvo, znanost in šport pri pripravi, izvajanju in financiranju programov. (Bessenyei, 2001, 73)

Ključna prioriteta slovenske politike zaposlovanja je sledenje vodilu evropske strategije zaposlovanja (strategija za polno zaposlenost in boljša delovna mesta za vse) ter uresničevanju strateških ciljev lizbonskega Evropskega sveta (polna zaposlenost, izboljšanje kvalitete in produktivnosti dela ter utrditev socialne povezanosti in vključenosti). (MDD, 2003, 2)

Med pomembnejšimi strateškimi cilji politike trga delovne sile in zaposlovanja, ki so opredeljeni v Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, je treba omeniti: povečanje stopnje izobrazbene ravni in izboljšanje usposobljenosti delovne sile, zmanjšanje deleža dolgotrajno brezposelnih in nekvalificiranih brezposelnih (strukturne disparitete), zagotavljanje udeležbe vseh brezposelnih v programe aktivne politike zaposlovanja, zmanjšanje regionalnih neskladij na trgu dela, ustvarjanje več kot 1-odstotne letne rasti zaposlenosti v letih od 2002–2006 in nadalje razvijanje socialnega partnerstva. (Grootings, 2002, 6; Barle L., 2000, 10; MDD, 2003, 3; Ur.l. RS, št. 92/2001, 5; MDD, 2003, PPT)

Comment: Prosim, ponovno preveri, ali je to pravilno, ali pa tu manjka stran.

Ključna vodila na trgu dela, ki so usklajena z vodili skupne evropske politike zaposlovanja, so: aktivno reševanje problemov brezposelnosti, izboljšanje položaja mladih na trgu dela in pogojev za ustvarjanje novih delovnih mest v podjetjih ter fleksibilnosti in konkurenčnosti gospodarstva, razvijanje podjetniške kulture ter zagotavljanje enakopravnega dostopa do trga dela. (Grootings, 2002, 6)

Usmeritve aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2004–2006 so oblikovane na podlagi desetih smernic evropske strategije zaposlovanja in temeljijo na štirih stebrih: zaposlovanje, podjetništvo, prilagodljivost in enake možnosti. Za sinergične učinke pri doseganju ciljev se v okviru usmeritev izvajajo ukrepi različnih ministrstev in institucij.

Z osamosvojitvijo države so bili izdelani številni strateški oz. programski dokumenti, ki podrobno opredeljujejo prioritete naloge in ukrepe za spodbujanje zaposlovanja, omogočanje boljših zaposlitvenih možnosti težje zaposljivi skupini brezposelnih, zmanjševanje stopnje brezposelnosti, izboljšanje informiranosti ter svetovanja za vstop na trg dela idr. Na politiko zaposlovanja posredno ali neposredno vplivajo predvsem naslednji: SGRS, DRP, NPZapos, APZ, Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za posamezna leta. (MDD, 2002, 47–48)

2.1.1 Primer iz tujine: Program 501/301⁵

Na kratko predstavljam program 501/301, ki ga BBJ Service gGmbH für Jugendhilfe kot del berlinskega Združenja za promocijo kulturnega in poklicnega izobraževanja mladih in mladih odraslih (BBJ) izvaja že od leta 1988 in predstavlja uspešen primer inovativnega instrumenta za boj proti brezposelnosti. Model programa ponuja dolgotrajno brezposelnim mladim možnost pridobitve spretnosti in zaposlitve v malih ter srednje velikih podjetjih. Ciljna skupina so mladi v starosti 18–27

⁵ Povzeto po: *Impressive success of skilling model*, URL

let, ki zaradi pomanjkanja kvalifikacij nimajo skoraj nikakršnih možnosti za zaposlitev na trgu dela, model programa pa jim omogoča zaposlitev v berlinskem malem in srednjem podjetju. Oseba, ki se želi vključiti v program, mora imeti stalno prebivališče v Berlinu, več kot enoletni status brezposelnosti, ne sme službe zamenjati več kot dvakrat in dokazati mora, da do vključitve v program ni imela realnih možnosti za trajno zaposlitev.

Cilj programa je, pospešiti vključevanje deprivilegirane skupine mladih v trg dela, jih usposobiti ter s tem povečati možnosti pridobitve trajne in stabilne zaposlitve ter jim omogočiti finančno neodvisnost. Naloga modela usposabljanja na delovnem mestu je zagotoviti, da bodo pridobljene kompetence na trgu dela dobro izkoriščene. Vloga BBJ v modelu je izvajanje individualnih usposabljanj in izdelava načrtov poklicne poti, ki služijo kot podlaga za izvajanje najrazličnejših programov usposabljanj znotraj podjetja, podprtih z zunanjimi tečaji usposabljanja.

Program 501/301 v večinskem deležu sofinancirajo Oddelek za zdravstvo in socialne zadeve v berlinskem senatu in Evropski socialni sklad, finančno podporo pa ponuja tudi Ministrstvo za družinske zadeve, starejše občane, ženske in mladino, od leta 1997 pa tudi Ministrstvo za šolstvo, znanost, raziskave in tehnologijo. Podjetja so največ tri leta upravičena do povračila stroškov za plače iz javnih sredstev za udeleženca programa, ki se vključi v 30-urni delovni teden. Med delodajalcem in zaposlenim je sklenjena delovna pogodba, med BBJ in delodajalcem pa pogodba o izvajanju podpore. O uspehu programa priča podatek, da je 60–70 % uspešnih udeležencev sprejetih v podjetje ali pa pridobijo redno službo v okviru drugega delovnega mesta.

2.2 INSTRUMENTI ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA V RS

Ključna vodila, ki so usklajena z vodili skupne evropske politike zaposlovanja in izobraževanja, so: razvijanje kulture vseživljenjskega učenja, dvigovanje izobrazbene ravni in zmanjševanje stopnje osipa. (Grootings, 2002, 6) Politika izobraževanja postavlja kot prednostne naloge nadaljnje zmanjševanje stopnje osipa, uvedbo certifikatnega sistema, povečevanje deleža udeležbe v visokem strokovnem in univerzitetnem izobraževanju ter uvedbo vseživljenjskega učenja kot vodilnega načela celotnega izobraževanja. (MDD, 2003a, 26)

Nenehno (strokovno) usposabljanje je eden izmed najboljših načinov preprečevanja izključenosti iz trga dela. Pomembno je, da se tudi odrasli udeležujejo izobraževalnih programov z namenom doseganja višje izobrazbene ravni, saj bodo tako predstavljali fleksibilnejšo delovno silo, ki bo na trgu dela imela večje možnosti za zaposlovanje. Pomemben element izobraževanja je vsekakor koncept vseživljenjskega učenja, ki pri nas dosega še vedno nizko stopnjo udeležbe. Tudi naložbe delodajalcev v razvoj človeškega kapitala so pri nas še vedno razmeroma nizke. (MDD, 2003a, 19)

Delež brezposelnih brez poklicne izobrazbe se je v Sloveniji v letih 1995 do 2003 gibal med 43,6 in 47,5 %. Podatek govori v prid procesu reprodukcije poklicno neusposobljenih, ki se pri nas pojavlja zaradi ne vključevanja mladih v izobraževanje po obveznem šolanju ali zaradi neuspešnosti po vključitvi. Po podatku iz leta 1996 je bilo v starostni skupini 25–29 let skoraj 19 % oseb brez poklicne izobrazbe. Problem osipa v Sloveniji je večji kot v večini držav pristopnic EU, ravno ta populacija pa pozneje veliko prispeva k odkriti brezposelnosti. (MDD, 2003-PPT)

Stopnja vseživljenjskega učenja v Sloveniji (5,1 % v letu 2002⁶), ki meri vključenost odraslih (25–64 let) v izobraževanje in usposabljanje, močno zaostaja za evropskim povprečjem (8,4 %), pri čemer najboljše tri države dosegajo celo dvakrat boljše rezultate (19,6 %). Posledica nizke stopnje je tudi nizka stopnja funkcionalne pismenosti. Po oceni strokovnjakov OECD na podlagi mednarodne

Comment: Prosim ponovno preveri, ali je tu stran. Če je, potem naredi za 2003 vejico.

⁶ Vlada RS, 2003, 270.

raziskave 70 % prebivalstva, starega od 16 do 65 let, ne dosega stopnje, ki je primerna z vidika mobilnosti, zaposljivosti in sodelovanja v socialnih procesih. Zato vsi novejši strateški dokumenti med ukrepe za dvig izobrazbene ravni vključujejo napore za spodbujanje vseživljenjskega učenja in njegovo vključevanje v izobraževalne procese. S sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja se bo spodbujalo pridobivanje znanja in kvalifikacij tudi izven formalnega šolskega sistema ter na tak način dvigovalo kakovost delovne sile. (Svetlik, B., 6)

Comment: Tu bi morala biti letnica.

Poleg Zavoda RS Slovenije, ki je odgovoren za razvoj in izvajanje ukrepov na področju promocije dostopa do nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja za marginalizirane skupine, nekatere ukrepe za izboljšanje socialnega vključevanja mladih izvaja tudi Andragoški center RS (projekti *Program za projektno učenje za mlade* – PUM – in *Usposabljanje za življenjsko uspešnost* – UŽU). Center RS za poklicno izobraževanje pa se politike razvoja nacionalnih poklicnih standardov in standardov znanja ter večšin v certifikatnem sistemu udeležuje v obliki strokovne pomoči v socialnem partnerstvu. Na državni ravni oblikujeta politiko izobraževanja in izvajanja ukrepov ministrstvo za šolstvo in ministrstvo za delo. Čeprav je politični okvir širše opredeljen z zakonodajo s področja izobraževanja, je politika nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja sestavni del politike zaposlovanja ter trga dela, ki temelji na štirih stebrih evropske politike zaposlovanja in upošteva koncept vseživljenjskega učenja. (Grootings, 2002, 28–30)

Pomembnejša strateška dokumenta za spodbujanje izobraževanja sta Nacionalni program izobraževanja odraslih in Nacionalni program visokega šolstva RS. Prvi narekuje naslednje temeljne cilje (NPIO):

- a) Razvijati neformalno izobraževanje odraslih in s tem omogočiti pridobivanje znanja za izboljšanje kakovosti življenja.
- b) Zagotoviti različne oblike in možnosti izobraževanja ter usposabljanja za zviševanje izobrazbene ravni in povečati delež odraslih (25–64 let) z doseženo srednjo poklicno, strokovno ali splošno izobrazbo z 38 % na najmanj 43 % do leta 2010.
- c) Zagotoviti različne oblike in možnosti izobraževanja ter usposabljanja za zvišanje ravni formalne izobrazbe in kvalifikacij ter posodabljanje, poglobljanje, razvijanje in uporabo vrhunškega znanja za vse zaposlene in vsaj 70 % brezposelnih.

Drugi med strateškimi cilji poudarja zlasti dvig deleža zaposlenega prebivalstva z višjo, visoko ali podiplomsko izobrazbo na 25 % do leta 2005, vpis 50 % vsakokratne generacije v različne oblike terciarnega izobraževanja, vsaj podvojiti število študentov in diplomantov podiplomskega študija, spodbujati sodelovanje med univerzami in visokošolskimi zavodi ter gospodarstvom in neposrednim okoljem ter spodbujati mednarodno sodelovanje visokošolskih zavodov v projektih EU in regionalnih programih (NPVS).

Poleg ukrepov za prenovu programa, posodobitev vsebin, modularizacijo programov, povečevanje deleža praktičnega izobraževanja in oblikovanje certifikatnega sistema je treba omeniti ukrepa, ki se na sistemski ravni izvajata v poklicnem in strokovnem izobraževanju (Barle L., 2000, 48–50):

- a) Organiziranje regionalnih in panožnih medpodjetniških izobraževalnih centrov
Njihov namen je kakovostno povezati teoretično in praktično izobraževanje, nuditi usposabljanja po modulih za pridobitev poklicnih kvalifikacij za odrasle ali delnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu, izvajati priprave na mojstrske in zaključne izpite v dualnem sistemu itd.
- b) Organiziranje učnih delavnic
Namenjene so praktičnemu izobraževanju in usposabljanju ter spodbujanju zaposlovanja marginalnih skupin, težje zaposljivih oseb ter tistih, ki na trg dela vstopajo brez kvalifikacij. Ustanovitelji naj bi bile le gospodarske družbe, kar ne pomeni, da so delavnice zaprte širšemu krogu udeležencev.

Konec leta 2004 bo Center RS za poklicno izobraževanje v novo oblikovani model preventivnih ukrepov za preprečevanje osipa v PSI vključil dvajset šol. Model ukrepov je nastal v okviru razvojnega programa za uveljavitev Izhodišč za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja. Ukrepi bodo namenjeni zmanjšanju šolske neuspešnosti ter usposabljanju učiteljev in strokovnjakov za preventivno delo z dijaki. Poročila z mednarodno primerljivimi indikatorji bodo vključevala pridobljene podatke in rezultate, nastale v projektnem obdobju. (Preventivni ukrepi za preprečevanje osipa v PSI – PUPO; URL)

Comment: Vpiši letnico in stran, kjer se te navedbe ukrepov nahajajo.

2.2.1 Primer iz tujine: Second Chance School

Kljub temu, da je splošni sistem formalnega izobraževanja namenjen celotni populaciji, ga nek delež zapusti še preden uspe pridobiti ustrezno izobrazbo in se usposobiti za vključevanje v delovne procese ter aktivno življenje. Običajno govorimo o osipnikih, ki zaradi težkega ponovnega vključevanja v sisteme izobraževanja in manjših zaposlitvenih možnosti sčasoma postanejo del marginalne skupine. Mladostniki, ki zaradi različnih razlogov formalni sistem izobraževanja predčasno zapustijo in ostanejo brez potrebne kvalifikacije za trg dela, prihajajo iz različnih okolij. V zadnjih letih so strokovni krogi s področja izobraževanja začeli spoznavati, da je treba tem mladostnikom, ki so svojo prvo priložnost zamudili, ponuditi novo, drugo priložnost.

Pobuda Evropske komisije za boj proti socialni izključenosti mladih in iskanje novih načinov soočanja s problemi, ki jih prinaša informacijska družba, globalizacija ter hiter razvoj znanosti in tehnologije, je bila leta 1995 izražena v Beli knjigi z naslovom *Poučevanje in učenje – Proti učeči se družbi*. Dokument predstavlja tudi temelj za nastanek zamisli o *Šoli drugih priložnosti*, ki naj bi preprečevala nastanek vedno večjega prepada med tistimi, ki se uspešno integrirajo v šolski sistem, ter tistimi, ki iz njega izpadejo. Evropska komisija je tako na podlagi številnih razprav sprožila projekt nove oblike učečega se okolja, ki bi z inovativnimi metodami poučevanja omogočila deprivilegiranim mladim, da pridobijo vsa potrebna znanja in spretnosti za uspešno socialno vključevanje. Pilotni projekti so se na pobudo EK pričeli izvajati v mestnih predelih, obremenjenih s številnimi socialnimi problemi, *Šole drugih priložnosti* (ŠDP) pa so bile osnovane tako, da so vključevale najboljše učitelje, vzgojitelje, strokovnjake na področju socialne reintegracije in preprečevanja kriminalitete ter nasilja in strokovnjake za delo z mladimi. (Lafond, Tersmette, 1999, 1–2)

V enajst držav EU⁷ je bilo vključenih trinajst pilotnih projektov. Namen ŠDP ni bil le v odpravljanju problemov na področju izobraževanja, temveč tudi v zagotavljanju pridobitve osnovne splošne razgledanosti in socialnih kompetenc. Primarni cilj ŠDP je integracija v programe izobraževanja in usposabljanja z namenom pridobitve zaposlitve. Koncept ŠDP je grajen na nekonvencionalnih učnih metodah, ki so osredotočene na potrebo mladih odraslih, in na učiteljih, ki so svojemu delu predani, so pripravljeni prisluhniti potrebam posameznikov in so visoko kvalificirani ter motivirani za opravljanje takega dela. Posebno se osredotoča na informacijsko tehnologijo in multimedijske pripomočke ter zagotavlja ponudbo pridobivanja kompetenc, ki so relevantne za lokalni trg dela. (SCS - European pilot projects: Final report - Profile and content of the project, URL)

Comment: Navedi točne podatke nahajanja teh trditev (letnica, stran).

Evalvacija ŠDP je pokazala v obdobju od 1997 do 2000 94-odstotno uspešnost ponovnega vključevanja 4000 mladostnikov brez vsakršnih osnovnih spretnosti in kvalifikacij. Več kot polovica udeležencev šole (55 %) je v navedenem obdobju nadaljevala z obiskovanjem ŠDP, 27 % je šolo uspešno zaključilo in se zaposlilo, 11 % je nadaljevalo s splošnim in poklicnim izobraževanjem, le 6 % pa je šolo zapustilo. (EK, 2001, 30 in 42) Izkušnje ŠDP so dokazale, da je osipnike možno ponovno motivirati k učenju, da so sposobni ponovno razviti izgubljeno samospoštovanje in samozavest ter se s pomočjo pridobljenih ustreznih dokazil o znanju in spretnostih vključiti v trg dela. Prav tako je na podlagi rezultatov ŠDP moč ugotoviti, da lahko tak koncept postane sestavni del evropske politike izobraževanja in da je to eden izmed načinov, ki dajejo jasno sliko o tem, kako

⁷ Francija, Nemčija, Velika Britanija, Španija, Finska, Švedska, Italija, Grčija, Portugalska, Nizozemska in Danska.

poteka vseživljenjsko učenje. (SCS - European pilot projects: Final report - Profile and content of the project, URL)

Comment: Tudi tu navedi točne podatke nahajanja.

Ciljna skupina ŠDP so mladi odrasli, ki se poskušajo integrirati v družbo in delovni proces, vendar nimajo nikakršnih ali zadostnih kvalifikacij. Večina ima iz preteklosti negativno izkušnjo s šolanjem, zato je tudi nizko motivirana za nadaljevanje izobraževanja. Starost udeležencev je navadno med 16 in 20 let, vsekakor pa morajo presegati starostno mejo, ki je določena za dokončanje obveznega šolanja. Socialno ozadje udeležencev ŠDP je različno: nekateri so imigranti in politični ubežniki, drugi imajo težave z zdravjem ali invalidnostjo. Med najpogostejše tipe udeležencev s težavami bi lahko uvrstili take, ki imajo težave z učenjem, take, ki so po naravi uporniški in ne sprejemajo nasvetov učiteljev ter take z osebnostnimi ali socialnimi problemi (revščina), ki pa se ponovno želijo vključiti v izobraževanje. Na splošno med udeleženci ŠDP prevladuje moški spol, čeprav so večja ali manjša odstopanja med ŠDP po različnih državah. Vsekakor je pomembno ne prezreti takšno ciljno skupino, ki bi lahko trajno postala marginalizirana in izključena iz družbe, v kolikor ne bi uspela izboljšati svoje socialne situacije. (Ballauf, 2001, 24–25)

Ključni elementi, ki so potrebni za uspešno izvajanje ŠDP (SCS - European pilot projects - Report from contact seminar on SCS, URL):

Comment: Ponovno navedi točne podatke!

1. *Udeleženca je treba gledati kot celoto*
Razlog za prezgodnji odhod iz šolskega sistema ni nujno le v težavah z učenjem, zato je treba upoštevati celotno ozadje udeleženca ter poiskati in odkriti skrite talente ter sanje.
2. *Učitelj mora biti sposoben igrati več vlog*
Velik delež udeležencev prihaja iz razdrtih domov, zato je pomembno izbrati pravi način za pridobitev zaupanja takšnega posameznika. Učitelj mora tako poleg učiteljske vloge obvladovati vlogo vzgojitelja, socialnega delavca in nemalokrat tudi nadomestnega starša.
3. *Nov pogled na znanje*
Veliko bolje je udeležence naučiti, kako identificirati in izraziti svoje učne potrebe, kot pa jih takoj opozarjati na to, kaj vse se morajo naučiti.
4. *Inovativne učne metode*
V primerjavi s tistimi, ki se jih uporablja v rednem šolskem sistemu, so te metode fleksibilnejše.
5. *Uporaba IKT*
ŠDP razpolaga z več računalniki na udeleženca, kot je to praksa v rednem šolskem sistemu.
6. *Sodelovanje s podjetji*
Izredno pomembno je sodelovanje z lokalnim trgom dela.

Člani ŠDP v svoji viziji poudarjajo pomembnost vzpostavitve partnerstva med družbenimi oblastmi, trgom dela in podjetji ter povezave s tradicionalnim sistemom izobraževanja, ki bi spodbujal izmenjavo učiteljev. K izboljšanju komunikacijskih procesov pripomore tudi vzpostavitev spletne strani, velik pomen pa ima tudi spremljanje udeležencev še nekaj časa po tem, ko zapustijo ŠDP. Pomembno vlogo ima evalvacija, zato je treba izdelati orodja, s katerimi so neformalno znanje in rezultati ŠDP merljivi. (SCS - European pilot projects - Report from contact seminar on SCS, URL)

Comment: Tudi tu navedi točne podatke.

2.3 INSTRUMENTI ZA SPODBUJANJE PODJETNIŠTVA NA RURALNIH PODROČJIH V RS

»Majhna in srednje velika podjetja so pomemben generator zaposlovanja in prihodka, so ključni faktor stabilnosti in socialne kohezije in so vitalnega pomena za regionalni/lokalni razvoj. Statistični podatki za Slovenijo kažejo, da majhna in srednje velika podjetja predstavljajo 99,7 odstotkov vseh podjetij, zaposlujejo pa 65,9 odstotkov celotne delovne populacije.« (Vlada RS, 2003, 149)

Cilji politike podjetništva in konkurenčnosti v Sloveniji so naslednji (Vlada RS, 2003, 61–64):

- a) okrepiti ključne dejavnike poslovnega uspeha kot so znanje, inovacije, tehnologija in podjetništvo (trenutno razpolagamo s tremi tehnološkimi parki, tremi inkubatorji, 16-imi pobudami grozdenja, 27-imi tehnološkimi centri in 4-mi pobudami tehnološkega mreženja);
- b) vzpostaviti regulirano okolje, ki bo zagotavljalo trajen in enakopraven razvoj vseh udeležencev trga (5. 5. 2004 je v veljavo stopil *Zakon o podpornem okolju za podjetništvo*, ki »določa organiziranost in ukrepe države za oblikovanje podpornega okolja za podjetništvo in opredeljuje subjekte, ki izvajajo storitve za spodbujanje podjetništva in inovativnosti ter v skladu s sprejetimi razvojnimi usmeritvami države zagotavljajo podporo podjetnikom in podjetnicam ter podjetjem pri dostopu do informacij, znanja in virov financiranja«⁸);
- c) okrepiti konkurenčno sposobnost slovenskih podjetij z izvozom in neposrednimi domačimi ter tujimi investicijami (srednja in mala podjetja so pridobila podporo pri razvijanju podjetništva z razvojem različnih institucij, kot so: Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Slovenski podjetniški sklad ter Agencija RS za gospodarsko promocijo Slovenije in tuje investicije);
- d) izboljšati ekonomsko aktivnost regij s pospeševanjem uravnovešenega regionalnega razvoja (Slovenija je leta 1999 sprejela *Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja* (Ur.l.RS št. 60/99) z namenom, preprečiti nadaljnje naraščanje neuravnoveženega razvoja med različnimi področji države. Leta 1991 je bil sprejet *Zakon o spodbujanju razvoja demografsko ogroženih območij* v Sloveniji).

Comment: Še pred zaklepanjem navedi v oklepaju podatke, iz kje si citirala, torej avtorja oz. dokument in letnico ter stran.

Comment: Morda bi bilo spodaj v opombi dobro navesti v oklepaju še internetno stran Državnega zbora.

Različno razvitost slovenskih regij je moč ugotoviti iz stopnje in strukture brezposlenosti po regijah, zato je potrebno vložiti napore v zmanjševanje razvojnih, regionalnih razlik ter preprečiti odhod višje in visoko izobraženega prebivalstva z ruralnih področij ter spodbujati odpiranje ustreznih delovnih mest na teh področjih. (MDD, 2003, 20) Čeprav se regionalne razlike v stopnji brezposlenosti že tretje leto zapored zmanjšujejo, imajo Podravska, Pomurska in Spodnjeposavska regija še vedno največje težave. (MDD, 2004, 1)

Skladen regionalni razvoj, ki je bil opredeljen kot razvojna prioriteta, se je začel uresničevati precej pozno. Po sprejetju Zakona o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja je bila vzpostavljena Agencija za regionalni razvoj z osnutkom 12-ih regionalnih razvojnih agencij, regionalni razvoj pa je bil vključen tudi v strateška dokumenta Strategije skladnega regionalnega razvoja in DRP. Regionalna politika ima za cilj, spodbujati uravnotežen gospodarski, socialni in prostorski razvoj, zmanjševati razlike v gospodarski razvitosti ter življenjskih zmožnostih regij, še posebej podeželskih, in ohraniti policentrični sistem poselitve. V okviru ukrepov s tega področja so nastali številni grozdi in nekatere tehnološke mreže. Ključna naloga Službe Vlade RS za strukturno politiko in regionalni razvoj je zagotavljanje celostnega razvojnega pristopa, ki bo temeljil na uresničevanju razvojnih prioritet s poudarkom na politiki podjetništva, konkurenčnosti ter tehnološkega razvoja, sistematično podprti s politiko razvoja človeških virov in zaposlovanja, politiko uvajanja informacijske družbe ter okoljsko politiko. (Ključne usmeritve politike spodbujanja skladnega regionalnega razvoja v Sloveniji, 3–18; URL)

Comment: Manjka letnica.

V okviru prve prednostne naloge EPD je za spodbujanje podjetništva pomemben ukrep za izboljšanje podpornega okolja za razvoj podjetništva, v okviru druge prednostne naloge pa ukrep za pospeševanje podjetništva in prilagodljivosti, ki je usmerjen v zagotavljanje podpore za razvoj novih oblik dela in poklicnih kvalifikacij ter v pospeševanje samozaposlovanja in spodbujanje izobraževanja ter usposabljanja zaposlenih. (GOV, 2003, 12 in MDD, 2003a, 41) Tri izmed petih prioritet DRP za obdobje 2001–2006 se usmerjajo na aktivnosti za krepitev konkurenčnosti podjetij, finančnih institucij in gospodarske infrastrukture ter na aktivnosti pospeševanja uravnoveženega ruralnega, regijskega in okoljskega razvoja. (GOV, 2003, 98–99)

⁸Ukrepi so podrobneje predstavljeni na spletni strani Državnega zbora: *Sprejeti zakoni* (URL).

2.3.1 Primer iz tujine: Rural Biz-Net⁹

Poslovna mreža *Rural-biznet* se je razvijala v obdobju od decembra 1998 do avgusta 2001 v okviru transnacionalnega projekta Evropske komisije NoRBIT¹⁰, financiranega s sredstvi iz Evropskega sklada za regionalni razvoj (ERDF) v okviru programa RECITE II. Cilj poslovne mreže je bil razviti moderna orodja, kot so spletni marketing in e-trženje za mala ter srednje velika podjetja¹¹. Namen poslovne mreže je bil ponuditi obsežne palete blaga in storitev podjetij iz EU. V mreži so od začetka sodelovala podjetja iz štirih evropskih regij: Vastra Gotaland (Švedska), South Kerry Region (Irska), Overijssel & Gelderland (Nizozemska) in Saška-Anhalt (Nemčija).

Podjetje ima s članstvom v mreži Rural-biznet številne prednosti, predvsem v tem, da postane del evropskega, poslovnega, spletnega Rural-biznet portala, kot tudi regionalnega in mednarodnega trženja, pridobi individualno spletno stran z lastnim URL naslovom in možnost dostopa do svetovnih trgov ter pripomočkov za e-trženje in e-poslovanje.

Trgovska mreža z uporabo modernih orodij, kot sta internet in e-trženje, razvija ter izboljšuje dostopnost majhnih in srednje velikih podjetij do mednarodnih trgov ter spodbuja prenos znanja. Osnovni koncept mreže je prodaja in izmenjava znanja s ciljem vzdrževanja ter spodbujanje zaposlovanja predvsem na ruralnih področjih. Podjetja, ki so se želela vključiti v mrežo Rural-biznet, so morala poslovati znotraj področja projektne partnerstva, zaposlovati največ deset oseb in opravljati dejavnosti na enem izmed področij obrti, proizvodnje kmetijskih in živilskih izdelkov, turizma ali proizvodnje na splošno.

Uporaba moderne tehnologije v poslovni mreži Rural-biznet:

- Spletno trženje*: je orodje za spletno oglaševanje produktov, storitev in naziva podjetja ter tako omogoča dostop do širokega kroga potrošnikov po celem svetu.
- E-trgovanje*: povezuje spletno stran podjetja s sistemom nabave in plačevanja proizvodov oz. storitev. Kupcem omogoča izbor zelenega proizvoda ali storitve ter njegovo naročilo in plačilo prek spletne strani. Hkrati omogoča učinkovito poslovanje, saj zmanjšuje stroške in obseg administrativnega dela, neprenehoma ponuja produkte potencialnim kupcem in omogoča hitrejske transakcije z manjšimi zamudami.

Comment: Tu si najbrž spustila kakšno besedo. Vsaj tako predvidevam. V nasprotnem primeru prosim spremeni nazaj na prvotno stanje.

Zaradi pomanjkanja marketinškega znanja in strategij MSP s podežlja običajno ne izkoristijo svojih kapacitet v celoti. Uporaba moderne tehnologije prinaša takim podjetjem, ki na podeželju nimajo ustreznega dostopa do trženja in večjih trgov, številne koristi. Ime manjšega podjetja lahko izstopa med velikani s pomočjo izdelane visoko kvalitetne spletne strani, informacijska tehnologija pa omogoča tudi povezovanje manjših podeželskih podjetij na daljavo. Odprto trženje omogoča podjetju nove prodajne priložnosti in potrošniku večjo izbiro, navzkrižno trženje po vsem svetu pa lahko identificira priložnosti za kreiranje novih delovnih mest.

Pred vstopom v projekt NoRBIT na ruralnem področju Irske (South Kerry) lastne spletne strani ni imelo 66 % podjetij, 37 % ni uporabljalo elektronske pošte, 24 % sploh ni imelo računalnika, 52 % pa je svoje računalniško znanje opredelilo kot zelo slabo (18 %) ali zadovoljivo (34 %). S pomočjo programov usposabljanja in delavnic so podjetja znatno izboljšala znanje na področju IKT in povečala uporabo moderne tehnologije pri svojem poslovanju na ruralnem področju. 71 % podjetij iz regije South Kerry je mnenja, da je udeležba v projektu NoRBIT predstavljala prednost za njihovo podjetje.

⁹ Povzeto po zloženki Rural-biznet: Final report NoRBIT Project.

¹⁰ Kratica za: *North Sea Rural Business IT House*.

¹¹ NoRBIT (URL)

2.4 PREDSTAVITEV EU PROGRAMOV ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA, ZAPOSLOVANJA IN PODJETNIŠTVA

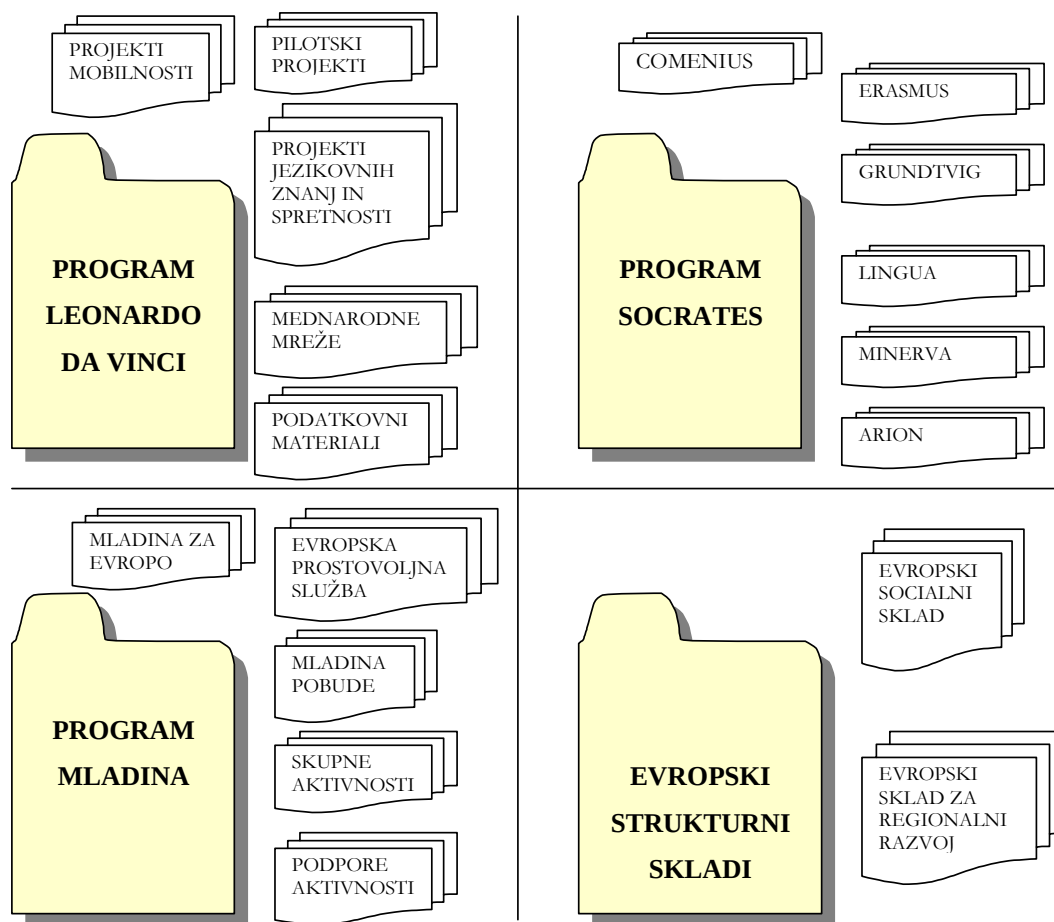
Evropski programi, iz katerih se sofinancirajo projekti za spodbujanje izobraževanja, podjetništva, regionalnega razvoja ter povečevanja zaposlovanja, bodo v okviru poglavja predstavljeni le na kratko, saj je njihova vsebina preobsežna za potrebe obravnavane tematike specialističnega dela.

Comment: Predvidevam, da si tu pisala v kontekstu: projekti za spodbujanje povečevanja zaposlenosti.

Prva generacija programov *Socrates*, *Leonardo da Vinci* in *Mladina* se je začela izvajati v letu 1995, zaradi izrednega zanimanja in številnega vključevanja v programe pa je Evropska komisija sprejela sklep o njihovem podaljšanju ter namenila 30 % več finančnih sredstev za njihovo izvajanje. V začetku leta 2000 se je pričela izvajati druga generacija teh programov za sedemletno obdobje z naslednjimi prioritetami (Kos, 2003, 9):

- izvajanje podpore partnerstvu med šolami,
- izmenjava in namestitve učiteljev,
- izvajanje spodbud za mlade,
- izkazovanje finančne podpore študentom za izobraževanje in usposabljanje v tujini,
- ponujanje možnosti za izobraževanje odraslih,
- izmenjava idej, informacij in dobrih izkušenj,
- povezovanje izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja ter zagotavljanje kakovosti in odpravljanje ovir za mobilnost ljudi.

Slika št. 1: Struktura programov in strukturnih skladov EU



Poleg petnajstih držav članic EU, ki v teh programih sodelujejo že od samega začetka izvajanja, so trenutno v omenjene programe vključene tudi tri države EFTA (Islandija, Norveška in Lihtenštajn), vse nove EU članice, Ciper, Malta in od leta 2003 tudi Turčija (Kos, 2003, 10).

Program Socrates

Evropski program za izobraževanje v okviru celostnega pristopa (razvoj kurikulumov, šolskih projektov, izmenjava učiteljev, uporaba računalniško podprtih metod učenja na daljavo in razvoj evropske mreže izobraževalnih ustanov) poskuša povezovati raznolike izobraževalne sisteme različnih držav. (Kocmur, 2003, 18) Ravno s tem povezovanjem želi program okrepiti evropsko razsežnost na področju izobraževanja in izboljšati njegovo kakovost. Cilj projekta je prispevati k razvoju 'Evrope znanja', spodbujati vseživljenjsko učenje in omogočati dostop do izobraževanja ter pridobivanja kvalifikacij in znanj. Za sedemletno izvajanje programa je namenjen proračun v višini 1.890 milijonov EUR. (Socrates-Phase 1, Socrates-Phase 2; URL)

Akcije v okviru programa so prikazane s sliko št. 1. Na kratko je njihova vsebina sledeča (Kos, 2003, 29–33; Socrates-Phase 2; URL):

- a) *Comenius*: šolsko izobraževanje (cilj: povečati kakovost poučevanja, krepiti evropsko razsežnost in spodbujati učenje tujih jezikov);
- b) *Erasmus*: visokošolsko izobraževanje (cilj: spodbujati mobilnost in učenje tujih jezikov);
- c) *Grundtvig*: izobraževanje odraslih in druge izobraževalne poti (cilj: spodbuditi tiste odrasle, ki so bili izključeni iz šolskega sistema zaradi socialnih okoliščin ali pomanjkanja znanja);
- d) *Lingua*: učenje in poučevanje jezikov (cilj: spodbujati učenje jezikov EU, ki so v manjši rabi in se manj poučujejo);
- e) *Minerva*: odprto učenje in učenje na daljavo/IKT v izobraževanju (cilj: spodbuditi uporabo IKT in multimedijskih orodij v učnih procesih, odprto učenje in učenje na daljavo);
- f) *Spremljanje in uvajanje novosti v izobraževanju*: (cilj: vpeljati jasne instrumente za prepoznavanje in dober izkoristek evropske raznolikosti);
- g) *Skupne akcije*: (cilj: sodelovati s področji poklicnega in strokovnega izobraževanja ter usposabljanja, mladinsko politiko in raziskovanjem za dosego ciljev izobraževanja);
- h) *Povezovanje ukrepov z drugimi evropskimi programi*: (cilj: povečati fleksibilnost programa).

Program Mladina

Program že po nazivu nakazuje, da je namenjen mladini, njegov cilj pa je spodbuditi izobraževanje tistih mladih, ki niso vključeni v šolski sistem. (Kos, 2003, 10) Ključna naloga programa je omogočiti dostop do neformalnega izobraževanja tistim mladim, ki izhajajo iz deprivilegiranega kulturnega, geografskega ali socialno-ekonomskega okolja. Akcije, ki se izvajajo v okviru programa, so prikazane s sliko št. 1, njihova vsebina pa je sledeča (Kocmur, 2003, 23):

- a) *Mladina za Evropo* (cilj: mladim v starosti 15–25 let ponuditi možnost udeležbe na mednarodnih srečanjih);
- b) *Evropska prostovoljna služba* (cilj: mladim v starosti 18–25 let ponuditi prostovoljno delo v tujini za obdobje največ enega leta);
- c) *Mladina pobude* (cilj: omogočiti finančna sredstva za izvedbo projektov, ki jih mladi prijavijo na lokalni ravni);
- d) *Skupne aktivnosti* (cilj: zagotoviti podporo za pobude, nastale v sodelovanju s programoma *Socrates* in *Leonardo da Vinci*);
- e) *Podpore aktivnosti* (cilj: omogočati potrebno podporo in dopolnitve akcijam programa).

Comment: Tu manjka številka slike. Pred številko je seveda presledek.

Program Tempus

Transevropski program je bil ustanovljen leta 1990 za sodelovanje v visokošolskem izobraževanju. Kot del programov, ki so predstavljali podporo pri izvajanju gospodarskih in družbenih reform centralne ter vzhodne Evrope (Phare), je bil cilj programa *Tempus*, nuditi podporo pri

prestrukturiranju visokošolskega izobraževalnega sistema v teh državah in njegovi prilagoditvi novim zahtevam tržne ekonomije. Slovenija lahko od vstopa v EU v projektu sodeluje le kot sofinancer in ne kot prejemnik finančne pomoči. (The Tempus programme; [URL](#))

Comment: Zapiši točne podatke nahajanja dejstev, zapisanih zgoraj.

Strukturni skladi

V nadaljevanju na kratko predstavljam za obravnavano tematiko pomembnejša sklada, ki predstavljata del strukturnih skladov:

a) EVROPSKI SOCIALNI SKLAD (ESS)

ESS predstavlja enega izmed štirih osnovnih finančnih instrumentov strukturne in regionalne politike EU, ki v skladu s politiko premagovanja regionalnih razlik podpira pospeševanje zaposlovanja, podjetništva, razvoja človeških virov in trga dela. V shemo sofinanciranja za obdobje od 2000 do 2006 vključuje naslednja prednostna področja (Splošna predstavitev ESS; [URL](#)):

Comment: Napiši točne podatke.

- o aktivna politika zaposlovanja in trga dela;
- o socialna vključenost;
- o vseživljenjsko učenje in mobilnost;
- o prilagodljivost in podjetništvo ter
- o zaposlovanje žensk.

b) EVROPSKI SKLAD ZA REGIONALNI RAZVOJ

V obdobju 2004–2006 bo Slovenija upravičena do črpanja sredstev tudi iz ESRR, katerega osnovni namen je spodbujanje gospodarske rasti in zaposlenosti. Osrednja naloga sklada je izvajanje prednostne naloge »/s/podbujanje podjetniškega sektorja in konkurenčnosti« ter sledenje njenim ciljem (dvig konkurenčnosti, zvišanje inovativnosti in tehnološke zahtevnosti proizvodnih procesov ter proizvodov, povečanje fleksibilnosti organizacije podjetij ter razvoj podjetništva). (Strukturni skladi EU v Sloveniji; [URL](#))

Comment: Takoj za citatom napiši iz kje si ga vzela. Torej za narekovajem narediš oklepaj, navedeš avtorja, letnico in točno stran.

Comment: Točni podatki!

2.4.1 Primer programa EU: Leonardo da Vinci

Evropski program *Leonardo da Vinci* (LdV) za poklicno usposabljanje se izvaja kot podpora politiki zaposlovanja, vseživljenjskega učenja in socialnega vključevanja. Osnovno vodilo pri izvajanju aktivnosti v okviru programa je povečanje zaposlenosti ljudi. Program je usmerjen na doseganje naslednjih ciljev (About the LdV programme; [URL](#)):

Comment: Točni podatki.

- s programi usposabljanja, povezanimi z delom, izboljšati usposobljenost posameznikov v osnovnem poklicnem izobraževanju;
- izboljšati kakovost in dostop do stalnega strokovnega izobraževanja ter usposabljanja in vseživljenjskega učenja ter
- pospeševanje inovativnosti, izboljšanje konkurenčnosti, spodbujanje podjetniškega duha, sodelovanja in partnerskih mrež.

Program LdV je bil ustanovljen decembra 1994 z odlokom sveta z namenom izboljšanja poklicnega izobraževanja v Evropi. Aktivnosti programa so potekale v dveh fazah (Kos, 2003, 40):

- prva je bila zajeta v obdobju 1995–1999 in je obsegala sredstva v višini 793,8 milijonov EUR¹²;
- druga faza, s pričetkom v januarju 2000, se izteče decembra 2006 in zajema sredstva v višini 1,15 milijarde EUR.

Comment: Tu v opombah napiši točne podatke o letnici in strani.

Pogoj za sodelovanje države v programu LdV je obveznost plačevanja vstopnice, ki jo je prevzelo MSZŠ. Višina letne vstopnice je prikazana v tabeli št. 1, iz katere je tudi razvidno, da se nacionalni delež sredstev vsakoletno povečuje v nasprotju z deležem Phare sredstev. (Kos, 2003, 14)

Comment: Tu te opozarjam, da je sedanje ministrstvo poimenovano Ministrstvo za šolstvo in šport, razen če želiš poudariti, da je to plačevanje prevzelo nekdanje ministrstvo.

¹² *Leonardo da Vinci* (URI)

Tabela št. 1: Višina vstopnice za sodelovanje v programu Leonardo da Vinci¹³

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Višina prispevka	985.000	1.012.000	1.079.000	1.126.000	1.173.000	1.233.000	1.280.000
Delež Slovenije	492.000	607.000	722.930	833.631	950.306	1.084.500	1.215.831
Phare sredstva	492.000	405.000	356.070	292.369	222.694	148.500	64.169
Delež Phare v %	50.0	40.0	33.0	26.0	19.0	12.0	5.0

Vir: Kos, 2003, 14

Programa LdV vključuje izvajanje akcij oz. projektov, ki so prikazani s sliko št. 1, na kratko pa je njihova vsebina naslednja (Kos, 2003, 41–42):

- Mobilnost* (cilj: za povečevanje zaposlenosti, z mobilnostjo praktičnega usposabljanja posameznikov v tujini, krepi evropsko dimenzijo v njihovem poklicnem in strokovnem izobraževanju – PSI, izboljšati jezikovne spretnosti in poznavanje kulture drugih držav);
- Pilotski projekti* (cilj: pospešiti proces razvijanja inovativnih izobraževalnih materialov, modulov ali metod, zagotoviti kakovost izobraževanja in poklicnega usposabljanja, spodbujati uporabo IKT na področju izobraževanja in usposabljanja);
- Projekti jezikovnih znanj in spretnosti* (cilj: promovirati jezikovna in kulturna znanja ter kompetence v poklicnem izobraževanju, razviti pripomočke, izobraževalne materiale in metode za (samo)učenje tujih jezikov);
- Tematske mreže* (cilj: spodbujati izmenjavo informacij in dobrih praks z razvijanjem mednarodnih mrež akterjev s področja PSI in usposabljanja);
- Podatkovni materiali* (cilj: pripraviti raziskave, analize in študije, ki bodo vključevale tiste primerjalne podatke o sistemih izobraževanja in usposabljanja, ki jih obstoječe organizacije v svojih analizah niso pripravile);
- Skupne akcije* (cilj: razviti sinergije z drugimi programi EU, predvsem programoma Socrates in Mladina).

O dosežkih programa LdV v obeh fazah izvajanja akcij govorijo naslednji podatki (Kos, 2003, 43):

V okviru prve faze programa (1995–1999) je:

- o v tujino na usposabljanje odšlo 127.000 mladih delavcev (v povprečju 25.000 letno);
- o več kot 77.000 organizacij uspešno sodelovalo v projektih;
- o bilo financiranih 2500 pilotskih projektov v povprečni višini 120.000 EUR.

V okviru začetnih let druge faze programa (2000–2002) je:

- o v tujino odšlo za 50 % več mladih delavcev (75.000) kot v daljšem obdobju prve faze (iz tega razviden poudarek na prioriteti mednarodne mobilnosti mladih delavcev);
- o v projektih uspešno sodelovalo približno 7000 organizacij (od tega 16 % MSP).

¹³ Vrednosti so prikazane v EUR. Kosova je podatke povzela iz Sklepa pridružitvenega sveta EU-Slovenija o sprejetju pogojev za sodelovanje RS v programih skupnosti na področju usposabljanja in izobraževanja UE-SI 956/00, Bruselj, 2000.

3 PROJEKT EDYCATE

3.1 PROJEKT KOT MODEL UKREPOV ZA SPODBUJANJE IZOBRAŽEVANJA, ZAPOSLOVANJA IN PODJETNIŠTVA¹⁴

O projektu

Naraščajoča brezposelnost in revščina predstavljata pereč problem v mnogih državah članicah EU, v državah kandidatkah oz. pristopnicah pa predstavljata socialno tempirano bombo. Brezposelnost je navadno višja na podeželju, možnosti za zaposlitev pa manjše kot v urbanih predelih. Ekonomsko in socialno izboljšanje v takšnih ruralnih področjih je možno edino takrat, ko so regijske oblasti, predstavniki institucij in brezposelni zmožni izrabiti naravne in kulturne resurse ter potenciale, ki na podeželju že obstajajo. Številni programi izobraževanja in usposabljanja so največkrat vezani na točno določen prostor in čas, metode poučevanja so še vedno preveč klasične in nefleksibilne, programi pa ne ponujajo certifikatov, ki bi bili priznani na trgu dela ali na področju izobraževanja, ter tako ne prispevajo bistveno k zaposlovanju oz. socialnem vključevanju. Takšni programi zato stežka pritegnejo mlade brezposelne, ki so v formalnem šolskem sistemu izgubili motivacijo za nadaljevanje izobraževanja ali pa so vpeti v družinski posel (obrt, kmetija) in potrebujejo takšne programe izobraževanja, ki bodo dovolj privlačni, da jih bodo pritegnili in jim omogočili fleksibilno udeležbo. Takšno ozadje je bilo tudi vodilo pri razvijanju projekta, ki bo podal alternativno rešitev in priložnost tistim mladim s podeželja, ki se do sedaj niso uspeli integrirati v noben obstoječ sistem izobraževanja in usposabljanja.

Tradicionalna obrt in agro-turizem sta bila v goriški regiji prepoznana kot področji, ki lahko ponudita dobre zaposlitvene in razvojne možnosti ruralnemu prebivalstvu, še posebej, če ju je mogoče povezati z moderno informacijsko in komunikacijsko tehnologijo (IKT). Vendar med mladimi obstaja pomanjkanje potrebnega znanja, sposobnosti in veščin, saj so se navadno izobraževali in usposabljali za drugačne poklice, lokalni predstavniki pa niso nudili uspešne in učinkovite učne infrastrukture ter pristopov, ki bi motivirali in omogočili mladim brezposelnim, da se ustrezno pripravijo na takšne oblike (samo)zaposlovanja.

Cilj projekta Edycate je, omogočiti socialno vključevanje mladih brezposelnih na ruralnih področjih z izboljšanjem kvalitete in dostopa do nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Projekt bo mladim, ki so zainteresirani in motivirani za vključitev v obrtne in agro-turistične aktivnosti, omogočil usposabljanje skozi program vodenja mini-podjetja¹⁵, ki bo podprt z IKT, in skozi specifične module za pridobitev splošnih in strokovnih znanj ter veščin, od katerih bodo tiste s področja IKT potrjene s certifikatom, priznanim na nacionalni ravni.

Pomemben rezultat projekta bodo ustvarjeni in izboljšani pogoji za (samo)zaposlitev mlade brezposelne osebe po njenem odhodu iz mini-podjetja. Neposreden rezultat projekta bo izdelan model pristopa, ki bo testiran in podprt z dokumentacijo na podlagi projektnih izkušenj z usposabljanjem mladih brezposlenih ter omogočanjem njihove aktivne udeležbe pri analiziranju učnih potreb in razvoju učnih materialov (participacijski pristop) skozi proces vodenja pilotnega mini-podjetja, podprtega z IKT (zaposlitveni pristop). Tak model pristopa, podprt z razvitimi materiali in orodji, je lahko pozneje apliciran v kateri koli regiji ali sektorju dejavnosti. Specifični rezultati bodo torej:

- a) vsaj eno mini-podjetje v vsaki državi partnerici, ki ga bodo vodili mladi brezposelni s podeželja, njegovo dejavnost pa bo podpiralo lokalno partnerstvo;

¹⁴ Povzeto iz Internega gradiva podjetja Edycate in izkušenj z vodenjem projekta.

¹⁵ Opozarjam, da slovenščina ne pozna rabe tega pojma. Pojem sem prevedla na podlagi nizozemskega primera učnega podjetja, ki je v angleškem jeziku poimenovan kot Mini-company.

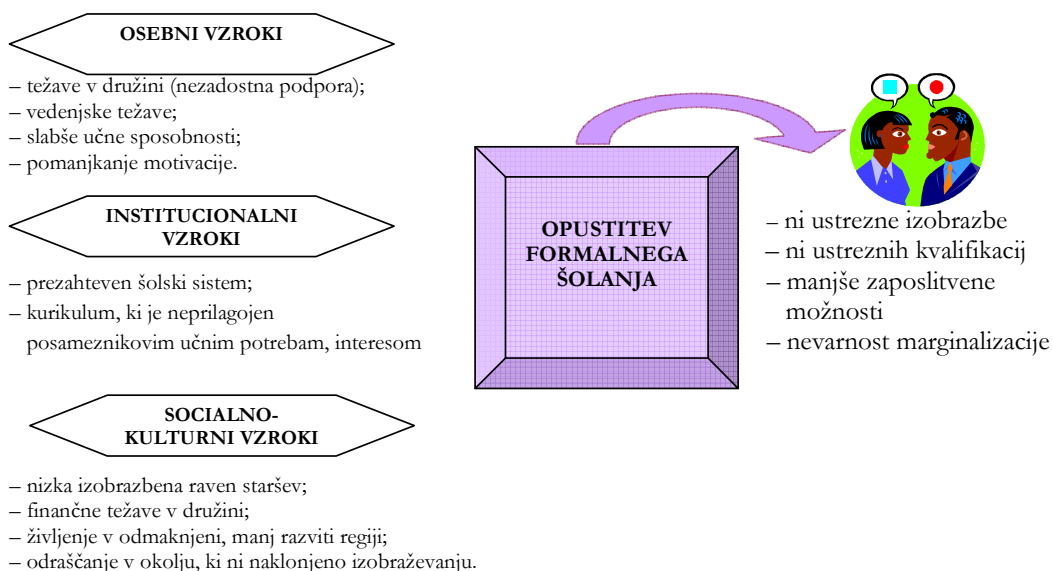
- b) orodje, ki bo temeljilo na IKT in bo v pomoč učencem, svetovalcem, učiteljem in mentorjem pri ocenjevanju učnih rezultatov (portfolijo);
- c) modularni paket e-materialov, ki bo zajel praktične izkušnje udeležencev mini-podjetja pri pridobivanju osnovnih podjetniških znanj, veščin in sposobnosti za razvoj trženja, prodaje in vodenja poslova na področju obrti in kmečkega turizma;
- d) priročniki za razvoj uspešnega lokalnega partnerstva, vodenje mini-podjetja, ocenjevanje učnih potreb, e-učebnih materialov (e-learning), orodij za ocenjevanje učnih rezultatov, ki bodo temeljili na IKT in bodo namenjeni uporabi izkušenj v drugih sektorjih, regijah in za druge ciljne skupine. Priročniki bodo kot del diseminacijske strategije zagotavljali, da bo investicija v projekt imela širši in dolgoročnejši učinek. Na razpolago bodo v elektronski (na interaktivni spletni strani, CD-ROM-u) in tiskani obliki.

Projekt se s svojimi cilji in pričakovanimi rezultati dejansko osredotoča na prioritete programa Leonardo da Vinci, ki so: pospeševanje zaposlovanja, razvoja partnerstva, socialnega vključevanja, podjetništva in novih tehnologij. Izvirnost projekta se kaže v izbiri mladih odraslih s podeželja, ki so v deprivilegiranem položaju, v izbiri sektorjev obrti in kmečkega turizma kot potencialnih ruralnih področij za spodbujanje samozaposlovanja in v ustanovitvi mini-podjetja, ki temelji na IKT, deluje kot učno okolje v kombinaciji z delovnimi procesi in ga vodijo mladi udeleženci.

Rezultat kombinacije teh elementov bo pripravljena osnova za razvoj participativne analize učnih potreb, prilagodljivih učnih materialov, ocenjevanja in certificiranja, ki bo pomembna tako za udeležence mini-podjetja kot tudi za trg dela. Povečanje zaposlitvenih možnosti ciljne skupine bo izboljšalo proces njihovega socialnega vključevanja in bo hkrati prispevalo k ponovnemu oživljanju podeželja.

Ciljna skupina v projektu so torej mladi brezposelni, ki izhajajo iz ruralnih področij in imajo interes za izobraževanje in usposabljanje na področju tradicionalne obrtne dejavnosti ter agro-turizma. Zaradi neuspeha v formalnem šolskem sistemu ponavadi nimajo dokončanega srednjega izobraževanja in ne razpolagajo s potrebnimi kvalifikacijami za vključitev v trg dela. Razlogi za njihovo neuspešno integracijo v formalni izobraževalni sistem so različni, ponavadi pa se delijo v tri glavne kategorije kot jih prikazuje slika št. 2.

Slika št. 2: Razlogi za opustitev formalnega šolanja



O projektnih partnerjih

Partnerstvo v projektu je sestavljeno iz štirih mednarodnih partnerjev, ki aktivno sodelujejo pri izvajanju aktivnosti in nalog za doseg projektnega cilja ter si pri oblikovanju in uresničevanju projektnih produktov izmenjujejo informacije in izkušnje. Eden izmed partnerjev ima vlogo vodje, preostali partnerji pa aktivno sodelujejo pri snovanju idej ter njihovi realizaciji. Osrednja naloga vseh partnerjev v projektu Edycate je razvoj lastne transnacionalne mreže, ki bo predstavljala podporo pri izvajanju nalog in aktivnosti za uresničitev projektnega cilja.

Koordinator in vodja projekta je slovensko podjetje **Adlatusa**, ki se ukvarja s svetovanjem, raziskovanjem, tehnično pomočjo in projektnim managementom na področju zaposlovanja in izobraževanja v Sloveniji ter jugovzhodni Evropi. Poslanstvo podjetja je predvsem oblikovanje institucionalnih in strokovnih zmogljivosti za preoblikovanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja, promocijo zaposlitvenih ukrepov, zagotavljanje dostopa do evropskih in ostalih mednarodnih informacij za področje izobraževanja in zaposlovanja ter zagotavljanje sredstev in partnerskih organizacij.

Mednarodni partnerji v projektu so:

CESO – Center for European Studies and Training

Nizozemski partner je urad za svetovanje, ki je v okviru Evropskih programov specializiran za področje izobraževanja, šolanja, usposabljanja in vključevanja novih tehnologij v šolski sistem ter mala in srednje velika podjetja. Poleg pogloblitve poslanstva opravlja številna raziskovanja, razvoj in koordinacijo transnacionalnih projektov.

BBJ Consult AG

Nemško podjetje ima dragocene izkušnje s področja delovnega trga in zaposlovanja, socialne politike, reforme javne uprave, poklicnega izobraževanja in usposabljanja, politike mladih (youth policy) ter regionalne in strukturne politike, ki vključuje tudi podporo majhnim in srednje velikim podjetjem v državah članicah EU ter državah centralne in vzhodne Evrope. Ponuja svetovanje o politiki izobraževanja in zaposlovanja, tehnično in administrativno pomoč državnim in nedržavnim institucijam, oblikovanje in vodenje projektov ter njihovo izvajanje na nacionalni in internacionalni ravni.

BBJ Consult AG, podružnica v Italiji

Italijanska podružnica berlinskega podjetja že desetletje deluje v Italiji kot svetovalno podjetje na področju socialnega managementa, mladinskih projektov, poklicnega izobraževanja in usposabljanja, enakih možnosti in spolne enakopravnosti, zaščite okolja in nenehnega razvoja. Podjetje v okviru programov EU razvija projektne ponudbe, projektni management, izvaja raziskovanja in pripravlja dokumentacijo za javne ter privatne institucije, izobraževalne centre, univerze, svetovalne organizacije ter kooperacijska in neprofitna združenja.

3.2 PRIČAKOVANI REZULTATI IN PREDLAGANE REŠITVE

3.2.1 Osnovanje mreže lokalnega partnerstva¹⁶

Prvi rezultat projekta Edycate je osnovanje mreže partnerstva, ki bo vključevala javne ustanove, izobraževalne centre in institucije (javne in privatne), predstavnike delodajalcev (zbornica), sindikate in podjetja iz izbrane regije. Cilj osnovanja takšne mreže je pospeševanje socialnega dialoga med prej

¹⁶ Besedilo je povzeto iz internega priročnika o lokalnem partnerstvu, ki bo predstavljal enega izmed rezultatov projekta Edycate in je pripravljen na podlagi različnih dokumentov s spletnih strani z naslovi: *Local Governance and Partnerships*, *Local Partnerships*, *Steps to Build Local Partnerships*, *Social inclusion-Local Partnerships with civil society*, *Local Partnerships in Europe*.

naštetimi udeleženci mreže partnerstva na področju izobraževanja in usposabljanja. Namen partnerske mreže je, omogočiti različnim akterjem komunikacijo in sodelovanje, ki bi prispevala k oblikovanju skupnih strategij za izboljšanje dostopa do izobraževanja in zaposlovanja za mlade osebe ter spodbujala k optimalnemu izkoristku obstoječih resursov za implementacijo teh strategij.

Razvoj partnerstva med glavnimi akterji in udeleženci v projektu bo omogočil boljše pogoje za izvajanje strategij socialnega vključevanja in trajno zaposlovanje deprivilegirane skupine. Boljše sodelovanje med različnimi ponudniki izobraževanja bo izboljšalo možnosti dostopa do vseživljenjskega učenja in bi prispevalo k razvoju takšnih programov usposabljanja, ki bodo fleksibilni in usmerjeni na učne potrebe posameznika.

3.2.1.1 Ključni elementi uspešnega partnerstva

Osnovanje in vzdrževanje uspešnega partnerstva je velikokrat kompleksno in zahtevno dejanje, polno izzivov, ki nemalokrat prinaša številna zadovoljstva in nove spodbude. Partnerska mreža se neštetokrat sooča z najrazličnejšimi ovirami, zato je pri njeni gradnji dobro poznati ključne elemente oziroma napotke, ki so potrebni za uspešno osnovanje in delovanje partnerstva:

- Vsem partnerjem mora biti jasno, kaj se od njih pričakuje in da je njihovo delo smiselno.
- Partnerji se izbirajo na podlagi obstoječih in potencialnih znanj in sposobnosti (kot so npr. tehnična, komunikacijska znanja, sposobnost reševanja problemov itd.), ne pa na podlagi osebnosti.
- Večjo pozornost je treba izkazati na začetnih srečanjih in aktivnostih, ker so partnerji navadno zelo nezaupljivi v zgodnji fazi razvijanja partnerske mreže.
- Postaviti je treba osnovna pravila glede udeležbe na sestankih, razpravah, zaupnosti, oblikovanju povratnih informacij in pričakovanih prispevkov.
- V projektu je treba začeti s kratkoročnimi nalogami, ki obljublajo uspeh, projekt pa predstaviti realno in z zmagovalnim pridihom, da bodo partnerji že na začetku motivirani.
- Uporaba pozitivne povratne informacije, podelitve priznanja ali pohvale bo dodatno motivirala partnerje za učinkovito delo v partnerski mreži.
- Pozornost je potrebno nameniti geografsko oddaljenim partnerjem, ki bi jih oddaljenost lahko ovirala pri izvajanju nalog.
- Treba je oblikovati vizijo ter jasne in dosegljive cilje.
- Za uspešno partnerstvo je potrebna nenehna, odprta, iskrena, formalna in neformalna komunikacija, ki temelji na vzajemnem poslušanju in podajanju povratnih informacij.

Razlogi za neuspešno delovanje partnerske mreže so navadno v pomanjkanju občutka pripadnosti, pretirani skrbi za izgubo samostojnosti, osebnih konfliktih, preveliki tekmovalnosti, nestrinjanju glede porazdelitve vlog in odgovornosti, razlikah glede kulturnih in osebnih vrednot itd.

3.2.1.2 Komunikacija in vodilna vloga v projektne partnerstvu

Vodilna vloga v projektne partnerstvu na mednarodni ravni vedno pripada projektne vodju, na nacionalni ravni pa vodstvo lokalnega partnerstva prevzame nacionalni projektne partner. Bistvena naloga vodje je koordiniranje projektne aktivnosti, usmerjanje partnerske komunikacije, delegiranje administrativnih nalog, sklicevanje in organizacija srečanj ter priprava poročil. Vodja prevzame nase odgovornost, da bo partnerski mreži pomagal pri osredotočanju na bistvene in potrebne naloge oz. aktivnosti.

Odprta in nenehna komunikacija je temelj uspešnega partnerstva in vzajemnega razumevanja. Komunikacija v projektne partnerstvu predstavlja dvosmeren proces, ki vključuje pisno in ustno komunikacijo, pri slednji pa poslušanje ni nič manj pomembno od govorjenja. Poslušanje pomeni

izkaz spoštovanja do sogovornikovega stališča glede obravnavane tematike. Zato je za kakovostno komunikacijo včasih treba prenehati z govorjenjem, upočasniti misli, se osredotočiti na govornika in postavljati vprašanja, ki marsikdaj preprečijo morebitne nesporazume. Vodja bo prispeval k učinkoviti komunikaciji tudi z omogočanjem razprav, sprejemanjem ter upoštevanjem povratnih informacij in uporabo metode 'brainstorming'.

Ena izmed glavnih vlog vodje projektnega partnerstva je usmerjanje komunikacije in nadzor nad njo. Vodja je lahko še tako vešč komunikacije, vendar se bo občasno soočil s težavami pri komuniciranju. Do teh pride zato, ker so v proces komunikacije vključene različne osebe (različne ravni znanja in kulture, sposobnosti komuniciranja ...), ki so lahko včasih nepotrpežljive in prehitro sklepajo, poslušajo le tisto, kar želijo slišati, in so včasih negativno nastrojene ter nezaupljive. Zato so vodju lahko v pomoč različne strategije komuniciranja, kot so na primer:

- iskanje skupne točke z ostalimi sodelujočimi (skupne vrednote, osebne izkušnje);
- poskus poizvedbe interesov in potreb sodelujočih;
- napad na probleme in ne ljudi (brez sovražne nastrojenosti, kritiziranja, tlačenja drugih);
- izkazovanje spoštovanja za mnenje sodelujočih, zaupno vendar taktno komuniciranje;
- počasno napredovanje v komunikaciji in vnovično preverjanje, ali sodelujoči razumejo sklepe in se z njimi strinjajo;
- nedvoumnost in jasnost v komuniciranju;
- upoštevanje petih ključnih elementov komunikacije: jasnost, popolnost, jednatost, konkretnost in korektnost.

3.2.1.3 Mreža in vloga lokalnih partnerjev v projektu Edycate

Za potrebe učinkovitega izvajanja aktivnosti v okviru projekta Edycate in približevanja postavljenim projektnim ciljem se je v projektu osnovalo partnerstvo lokalnih akterjev, ki je sestavljeno na eni strani iz lokalnih oblasti (občina), institucij za izvajanje usposabljanj (šola), socialnih partnerjev (ZRSZ, gospodarska in obrtna zbornica), obrtnih in turistično usmerjenih malih in srednje velikih podjetij in tistih, ki razvijajo informacijsko in komunikacijsko tehnologijo, ter na drugi strani iz skupine mladih brezposelnih, ki bi jih zanimalo delo v obrti ali (kmečkem) turizmu. Namen osnovanja lokalnega partnerstva v projektu Edycate je sodelovanje pri vzpostavljanju in delovanju pilotnega mini-podjetja kot učnega okolja za mlade brezposelne, katerih učni proces in izvajanje aktivnosti bo temeljilo na informacijski in komunikacijski tehnologiji.

Ključna vloga slovenskih lokalnih partnerjev v projektu Edycate bo naslednja:

- Tehniški šolski center Nova Gorica (TŠCNG): zagotavljal bo prostor za lociranje mini-podjetja in strokovnjake za usposabljanje mladih brezposelnih med njihovim delom v mini-podjetju ter nadziral razvoj mini-podjetja;
- Zavod RS za zaposlovanje na področju Nove Gorice: pomagal bo pri posredovanju ustreznih potencialnih kandidatov, ki spadajo v ciljno skupino projekta, nudil morebitno finančno pomoč za aktivnosti, namenjene zmanjševanju brezposelnosti v regiji, in se morda vključil v program usposabljanja s svetovanjem mladim glede načinov pridobivanja zaposlitve in priprave na zaposlitveni razgovor;
- Območna gospodarska in obrtna zbornica: kot socialni partner bo nudil podporo izvajanju aktivnosti v mini-podjetju in mreženju (pridobivanju kontaktov);
- Pospeševalni center za malo gospodarstvo; Agencija za regionalni razvoj; regionalno Združenje za turizem in Združenje za pospeševanje turističnih destinacij: ponujali bodo strokovno pomoč pri mreženju in morda z lastnimi strokovnjaki sodelovali pri predavanjih v okviru programa usposabljanja udeležencev mini-podjetja;
- Posamezna podjetja s področja IKT: sodelovala bodo bodisi kot naročnik posameznih storitev mini-podjetja bodisi kot predavatelj pri usposabljanju mladih kadrov v mini-podjetju (s

prenosom lastnih izkušenj in znanj) ali kot potencialni delodajalec, ki bi bil pripravljen zaposliti usposobljene mlade iz mini-podjetja po preteku dobe usposabljanja.

- **IPAK:** projektne vodje bo nudil strokovno pomoč pri razvijanju e-učnih materialov, pretvarjanju programov usposabljanja v take, ki bodo temeljili na IKT, e-učenju in razvijanju portfolijev, strokovnjaku iz šolskega centra pa bo po potrebi nudil tudi podporo pri izvajanju programa usposabljanja v okviru modula 'IKT'.

Ker je Tehniški šolski center ključni slovenski lokalni partner, ki bo imel med drugim tudi vlogo tutorja slovenskega mini-podjetja, obstajajo številni razlogi za njegovo izbiro, ki jih predstavljam v nadaljevanju. TSCNG se nahaja v goriški oz. severnoprimerški regiji, ki obsega ruralna področja (Kobarid, Tolmin, Brda, Vipava, Kanal ob Soči, Idrijsko-Cerkljansko področje) z manjšimi možnostmi ustreznih programov izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja za mladino. Čeprav spada regija med uspešnejše slovenske regije z najnižjo stopnjo brezposelnosti, ki se znižuje, kažejo podatki, da upada rodnost, da se zmanjšuje delež mladih in povečuje delež starejših prebivalcev in se krepí strukturno neskladje med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela. Razen tega je izkoriščenost človeških potencialov v regiji nezadovoljiva, prevladujejo kmetije z neugodno velikostno in posestno strukturo, izobrazbena struktura gospodarjev kmetij pa je nizka (Ščančar, 2003, 4–8). Šolski center pozna dijake, ki so bili neuspešni v formalnem sistemu in jih lahko preusmeri v alternativno obliko izobraževanja ter tako ponudi možnost pridobitve certifikata, ki bi jim lahko izboljšal zaposlitvene možnosti. Poleg tega je Šolski center uvrščen na seznam uradno priznanih izvajalcev programov za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) in bo v projektu Edycate izvajal pripravo programa, izobraževanje in preverjanje znanja za pridobitev NPK. Zaradi pogostega vključevanja v različne projekte, ki se izvajajo v okviru evropskih programov, pozna principe izvajanja projektov in ima že izoblikovano mrežo partnerstev v svoji regiji z različnimi institucijami, ki so zanimive tudi za projekt Edycate. Nenazadnje je visoko motiviran za sodelovanje v projektu, saj s tem pridobi nove izkušnje in reference ter razširi področje svojega delovanja.

3.2.2 E-učenje in IKT: podpora posodobljenim učnim procesom

E-učenje ni omejeno na pojem digitalna pismenost, ki označuje pridobljene kompetence za področje IKT, temveč zajema tudi uporabo programov software, interneta, CD-ROM.a, spletnega učenja in kakršne koli druge oblike elektronskega oziroma interaktivnega medija. (Cedefop, 2002, 3) Strokovni krogi spoznavajo, da tradicionalni načini izobraževanja niso več primerni za zadovoljitev vseživljenjskega učenja. To še ne pomeni, da bo e-učenje nadomestilo tradicionalno razredno izobraževanje, vendar bo prispevalo k čezmejnemu širjenju trga, ki bo ponujal produkte in storitve izobraževanja. Prepričani so, da bo e-izobraževanje na daljavo postalo glavni vir prihodnjega izobraževanja v mednarodni, na znanju temelječi ekonomiji. (Hasebrook, Herrmann, Rudolph, 2003, 29)

Po besedah profesorja Stephena Heppella, direktorja Ultralaba iz Velike Britanije, je informacijska in komunikacijska tehnologija (v nadaljevanju IKT) prepričala stratege in snovalce politike s področja izobraževanja o potrebi po fleksibilnem sistemu izobraževanja, ki bo vključeval intenzivno uporabo IKT in tako lažje spremljal zmožnosti in sposobnosti učečih ter obvladoval kompleksnost današnjega učenja. (Nobody ever said e-learning is going to be easy; URL)

E-učenje se pogosto uporablja za skupino učencev, ki imajo manjše možnosti dostopa do tradicionalnih načinov izobraževanja, so nezaupljivi do izobraževalnih institucij, imajo slabe izkušnje s tradicionalnim načinom izobraževanja in razpolagajo z nezadostnim znanjem. (Battezzati et.al, 2004, 41). Če želimo vključevati nove tehnologije v sistem izobraževanja in usposabljanja, moramo najprej ustrezno usposobiti učitelje in inštruktorje za pripravo in vodenje takšnih programov, ki bodo temeljili na IKT ter e-učenju. Ponavadi e-učenje vključuje razvoj lastnega portfolija in postavlja

zahtevo za sodelovanje različnih inštruktorjev – v praksi pa lahko en inštruktor igra več vlog, če je za to ustrezno usposobljen. Modularni tutor skrbi za razvoj in prilagajanje učnega modula glede na povratno informacijo učencev. Pedagoški tutor nudi podporo učnemu procesu učenca in dobro pozna obravnavani predmet v okviru določenega modula. Strokovni tutor je sposoben odgovarjati na specifična vprašanja učencev, tehnični tutor pa nudi tehnično podporo. Socialni tutor se ukvarja s osebnim in čustvenim razvojem učenca, ki lahko vpliva na sposobnost vključevanja v učni program. (Battezzati, 2004, 45)

Za institucijo, ki pripravlja e-učne programe, je pomembno, da dobro spozna ciljno skupino in njene potrebe, saj se lahko zgodi, da bo končni uporabnik ravnodušen ali celo sovražno nastrojen do uporabe takšnih manj tradicionalnih učnih programov. Velik pomen igra ustrezno uporabljen pristop k takšni ciljni skupini, ki ima za cilj spodbuditi končnega uporabnika k oblikovanju in sodelovanju v takšnih programih. (Battezzati, 2004, 38–39) To je tudi eden izmed razlogov, zakaj je v projektu Edycate uporabljena participativna metoda, s katero želimo udeležence mini-podjetja intenzivno vključiti v sam razvoj e-učnih programov na podlagi njihove izražene učne potrebe ali interesa skozi samostojno (ob nadzoru mentorja in pomoči učiteljev) razvijanje različnih nalog, ki temeljijo na uporabi IKT.

V nadaljevanju posredujem nekatere zanimive ugotovitve številnih anket, ki jih je Cedefop izvedel prek interaktivne spletne strani European Training Village v treh jezikih (angleščina, francoščina in nemščina), s ciljem ugotoviti razvoj in trende na področju uporabe IKT in e-učenja. V vseh anketah je sodelovalo skupaj 3213 anketirancev, večinoma takih, ki so kot učitelji ali inštruktorji vključeni v sistem izobraževanja in usposabljanja. Zaključki na podlagi anket so (Cedefop, 2002, 5–20 in 37–43):

a) Tehnologije, ki se uporabljajo kot podpora učnemu procesu:

- za programe izobraževanja in usposabljanja se največ uporabljajo spletne strani (88 %), elektronska pošta (82 %¹⁷) in CD-ROM/DVD (80 %);
- tehnologija je bila kot orodje za učenje šele nedavno sprejeta, njena uporaba pa počasi, vendar konstantno narašča;
- večina vsebine za tehnološko podprt učni program je pridobljena od zunanjih strokovnjakov, le tretjina anketirancev jo sama pripravlja.

b) Elektronska pošta v e-učenju:

- učitelji in inštruktorji najpogosteje uporabljajo e-pošto v okviru e-učenja za svetovanje učencem (61 %), pošiljanje navodil učencem (56 %) in iskanje informacij pri drugih učiteljih (59 %).
- pri delu z ostalimi strokovnjaki večina uporablja e-pošto za iskanje novih produktov in storitev (76 %), povpraševanje po praktičnih izkušnjah (48 %) in razprave o pristopih k e-učenju (45,5 %);
- večina inštruktorjev pričakuje, da bodo učenci uporabljali e-pošto za posredovanje idej (72 %), za medsebojno podporo (64 %), za posredovanje referenc (59 %) in iskanje pomoči (55 %).

c) Strokovno znanje inštruktorjev na področju e-učenja:

- 60 % vseh anketirancev je označilo svojo sposobnost za pisanje pedagoških načrtov za e-učenje in e-vsebine kot dobro, zelo dobro ali odlično, odstotek inštruktorjev iz privatnih izobraževalnih organizacij in tistih iz privatnih podjetij, ki so označili svojo sposobnost kot nezadostno ali zadovoljivo, se giblje med 46 % in 57 %;
- skoraj polovica anketirancev smatra, da je nezadostno ali zadovoljivo sposobna pisati tehnične načrte za izvajanje e-učenja in e-vsebine, le 18 % pa smatra, da ima zelo dobre oziroma odlične sposobnosti. Vendar dve tretjini anketirancev menita, da je pomembno imeti te sposobnosti.
- le nekaj več kot 11 % anketirancev je sposobnosti za rabo e-učenja pridobilo skozi formalni sistem izobraževanja, skoraj polovica pa ni imela formalne podlage.

¹⁷ Podatki v oklepajih pomenijo odstotek anketirancev, ki so prispevali k izoblikovanemu sklepu.

d) Uporaba e-učenja za poučevanje invalidov:

- več kot polovica anketirancev meni, da e-učenje ponuja invalidom več možnosti izobraževanja in da je primerno za vse učence, ne glede na invalidnost

Rezultat e-učenja v projektu Edycate bodo učni materiali, ki bodo nastajali ob razvijanju projektnih nalog in bodo predstavljeni na zanimiv, privlačen in moderen način z uporabo CD-ROM-a, filma DVD in morebitnih drugih elektronskih tehničnih pripomočkov. Na ta način bo e-učenje služilo tudi kot orodje za izboljšanje diseminacije, saj bo elektronska predstavitev projekta in njegovih rezultatov lažje dosegla širši krog bralcev kot predstavitev na papirju (brošure, letaki). Predvideno je tudi oblikovanje takšnega e-modula, ki bo vseboval dovolj splošne informacije, da bodo le-te uporabne tudi za druge projekte, ne glede na značilnosti dežele ali področje delovanja. Vključen bo tudi na CD-ROM in bo ob koncu projekta zajemal splošno informacijo o ustanavljanju mini-podjetja, o samozaposlovanju, o samoocenjevalnih orodjih ter video ali elektronske slike, ki bodo predstavljale delo v mini-podjetju. E-učenje bo v projektu Edycate oziroma mini-podjetju EdyŠola omogočalo:

- socialnim delavcem, da lahko na podlagi računalniško vodene simulacijske igre o medsebojnem vplivanju komunikacije ugotavljajo in ocenjujejo negativne in pozitivne plati obnašanja učencev;
- končnim uporabnikom (učencem EdyŠole) razvijanje lastne spletne strani ali dodajanje besedila na obstoječi spletni portal;
- razvijanje 'bazenov' različnega strokovnega znanja (znanje na enem mestu);
- razvijanje baz, v katerih projektni partnerji, učitelji, inštruktorji in udeleženci EdyŠole iz vseh partnerskih držav vključijo in izmenjujejo koristne informacije, primere dobrih praks in produkte učnega procesa (med drugim je to način spodbujanja socializacije med udeleženci EdyŠole);
- široko diseminacijo z doseganjem visokega števila končnih uporabnikov iz različnih sektorjev;
- uporabo številnih metod in orodij za didaktično (učiteljsko) komunikacijo (elektronski forumi in klepetalnice, videokonference, elektronska pošta);
- pripravo takšnih e-učnih programov, ki bodo prilagojeni posameznikovi učni potrebi (izbira med različnimi e-moduli), posredovanje lekcij in reševanje nalog;
- udeležbo v procesu učenja za tiste učence, ki imajo manjše možnosti udeležbe klasičnega razrednega pouka (mladi iz odročnih krajev in invalidi) in sodelovanje različnih učiteljev ali inštruktorjev v programih usposabljanja, ki so geografsko široko razpršeni in bi se težko uskladili za vodenje razrednega pouka;
- izgradnjo portfolija za spremljanje lastnega učnega in osebnostnega razvoja ter napredka z vidika samega udeleženca EdyŠole, učiteljev in mentorjev, arhiviranje učnih rezultatov in razvijanje, vodenje ter posredovanje življenjepisa kot ključnega elementa pri iskanju zaposlitve;
- samoučenje učiteljev in inštruktorjev;
- vsesplošno izboljšanje digitalne pismenosti.

3.2.2.1 E-učenje kot orodje za spodbujanje trženja učnih rezultatov

Z vidika ponudnikov izobraževanja in usposabljanja je e-učenje orodje, ki omogoča izobraževalnim institucijam prodajanje e-tečajev širokemu krogu populacije tudi izven meja države.

Eden izmed ciljev projekta Edycate je, usposobiti ciljno skupino brezposelnih mladih oseb za učenje v elektronski obliki in uporabo IKT, s pomočjo katere bi lahko gradili svoje prednosti pred drugimi kandidati, ki iščejo zaposlitev in povečevali možnosti za pridobitev zaposlitve. Tudi projektna skupina pri vodenju projekta vztraja na intenzivni uporabi elektronskih orodij, zato komunikacija med partnerji poteka predvsem:

- s posredovanjem elektronske pošte prek posameznih elektronskih naslovov in skupnega, ki ga prejmejo vsi partnerji istočasno;
- s komunikacijo prek programa MSN Messenger in foruma;

- z izgradnjo interne interaktivne spletne strani Edygroup, prek katere si partnerji izmenjujejo dokumente;
- z izgradnjo javne spletne strani, ki je namenjena obveščanju javnosti o obstoju projekta in pomembnejših informacijah v njegovem razvoju;
- s komunikacijo prek spletne konference;
- s predstavitvijo informacij o razvoju projekta in pričakovanih produktov na nacionalnih ravni s pomočjo programa Microsoft PowerPoint.

Bistvena prednost, ki naj bi jo mladi v procesu usposabljanja pridobili, je pridobitev znanja in sposobnosti za izgradnjo, oblikovanje ter vzdrževanje spletne strani. To naj bi bila tudi glavna storitvena ponudba slovenskega mini-podjetja na ruralnem področju. Poleg tega bi se pri e-učenju naučili uporabe interneta, ki ga bodo potrebovali za tržne raziskave, na podlagi katerih bodo razvijali svojo ponudbo v okviru mini-podjetja. Kot del tega procesa je tudi učenje uporabe računalniških programov kot so Word in Adobe Acrobat (priprava predstavitev v dokumentu PDF) in Excel (priprava baz podatkov o strankah in lastnih produktih). Udeleženci slovenskega mini-podjetja bi tako na podlagi e-učenja in uporabe IKT ponujali svoje produkte oziroma storitve na trgu na različne načine. Okoliškim podjetjem (predvsem majhnim, obrtnim, družinskim podjetjem) in majhnim kmetijam bi nudili storitve izgradnje spletne strani za oglaševanje njihovih produktov in storitev, ali pa bi njihovo ponudbo vključevali v skupen portal za oglaševanje. Ob izkazanem interesu bi lahko organizirali učne delavnice za predstavnike malih podjetij oziroma kmetij, na katerih bi jih poučevali, kako lahko sami vzdržujejo spletno stran ali jo dopolnjujejo z novimi informacijami in ponodbami. Za stranke iz regije bi lahko pripravili poleg predstavitev poslovanja in ponudbe v obliki brošure tudi elektronsko predstavitev na spletni strani, v računalniškem programu Microsoft PowerPoint in na CD-ROM-u ter posneli življenje na kmetiji in njihovo ponudbo za turiste na DVD-ju. Za druge mladostnike pa tudi zaposlene po podjetjih bi lahko organizirali delavnice, na katerih bi poučevali, kako se razvija portfolijo (v tujini je že precej razširjeno, da zaposleni v podjetjih razvijajo lasten portfolijo, ki je umeščen na spletno stran in ga nenehno dopolnjujejo). Za stranke iz regije bi elektronsko posredovali ponudbo njihovim potencialnim strankam v regiji, državi, pa tudi mednarodno s pomočjo udeležencev v partnerskih mini-podjetjih.

E-učenje ni le nalaganje dokumentov na spletno stran, ampak pomeni širši pojem, ki vključuje uporabo najrazličnejše elektronske tehnologije, kot so elektronska pošta, videokonference, forumi, računalniški programi ... Kolikor več teh elementov vključuje, toliko bolj intenzivno poteka prav e-učenje, ki predstavlja močno orodje za pridobitev vseh potrebnih znanj za spletno trženje.

3.2.3 Ustanovitev pilotnega mini-podjetja

3.2.3.1 *Mini-podjetje kot nova oblika povezovanja učnega in delovnega okolja*

Prve spodbude za ustanovitev posebne organizacije, ki bo gradila most med izobraževanjem in zaposlovanjem, segajo v leto 1977. Desetletje pozneje so začele nastajati organizacije, ki so ponujale programe za ustanavljanje mini-podjetij. Sprva so bile spodbude sprejete v Združenih državah Amerike, Veliki Britaniji in na Irskem, v 80-ih in 90-ih letih pa so se, pod okriljem evropskih pilotnih projektov (TRANSITION I in II, PETRA), prenesle tudi na območje Evropske Unije. V Veliki Britaniji je do leta 1991 približno 80 % ciljnih šol razvilo in vodilo obliko, podobno projektom mini-podjetij. Na Irskem se je v letu 1991 pričela izvajati *Sbema mladih podjetnikov* (YES – Young Entrepreneurs Scheme) z namenom spodbuditi in pospešiti nastajanje podjetij in inovativnih aktivnosti med srednješolci ter razvijati podjetniške veščine z omogočanjem ustanavljanja in vodenja resničnega poslovanja. Podobni koncepti in sheme so se razvijale tudi v Nemčiji, Italiji, Belgiji, na Nizozemskem in nekaterih drugih državah EU. (Interna gradiva podjetja Adlatusa in projekta Edycate)

Najbolj razširjena in najmočnejša organizacija na tem področju je neprofitno združenje z nazivom Young Enterprise Europe, ustanovljeno v Belgiji leta 1993. Člani združenja po vsej Evropi ponujajo programe, ki temeljijo na konceptu učenja na podlagi praktičnega dela ('learning-by-doing') in omogočajo mladim ustanovitev mini-podjetja kot učno-delovnega okolja. Konec leta 2002 je prišlo do združenja Junior Achievement – Young Enterprise Europe pod akronimom Ja-Ye Europe z namenom širjenja programov za ustanavljanje mini-podjetij po vsej Evropi. Združenje in njegove članke financirajo podjetja, skladi, razvojne agencije in posamezniki. Programi so namenjeni posameznikom v starosti 6 do 25 let, izvajajo pa se v sodelovanju med podjetji in šolami. (zloženska Young Enterprise Europe in Annual Report 2003-Ja-Ye).

Namen mini-podjetja je, omogočiti mladim, da z vodenjem lastnega mini-podjetja v določenem obdobju (ponavadi eno leto) spoznajo resnični poslovni svet, vseživljenjsko učenje in zaposlitvene možnosti ter razvijejo pristop in veščine, potrebne za poslovno uspešnost. Vodilo delovanju mini-podjetja je spodbujanje razumevanja poslovnega okolja in krepitev podjetniškega duha, spodbujanje mladih, da v svoje poslovanje vključijo mednarodno dimenzijo, organiziranje aktivnosti, ki bodo spodbudile in razvile medkulturno evropsko dimenzijo mini-podjetja, razvijanje ustreznih programov in aktivnosti ter vzdrževanje njihove kakovosti z nenehnimi izboljšavami in prilagoditvami. Udeležencem mini-podjetja je na razpolago mentor, ki opazuje njihov razvoj, jim pomaga v kritičnih situacijah in jih vodi z nasveti ali namigi, vendar udeleženci večino časa sami razvijajo poslovanje mini-podjetja in so zanj tudi odgovorni. Izkušnje dobrih praks s področja ustanavljanja in vodenja konceptov mini-podjetij kažejo, da se mladi veliko naučijo o poslovnem svetu na podlagi lastne izkušnje, ki lahko pomeni uspešno ali neuspešno poslovanje, da razvijejo občutek za lastništvo in spoznajo občutek ponosa ob razvoju določenega poslovanja ali produktov. Naučijo se samostojnega in timskega dela, sprejemanja odločitev, pridobivajo komunikacijske veščine in se preizkusijo pri nastopanju pred javnostjo. Koristi takšnega koncepta ima tudi regija, v kateri mini-podjetje deluje, saj udeleženci prispevajo k splošnemu razvoju celotne regije z razvojem produktov in storitev ter raziskavami in objavami v medijih. (Interna gradiva podjetja Adlatusa in projekta Edycate)

V letih 1997–1998 je v okviru programa Ja-Ye 88.215 udeležencev ustanovilo 4.452 mini-podjetij s pomočjo podjetij različnih velikosti in iz različnih panog. Uspeh programa mini-podjetja temelji na principu učenja na podlagi praktičnega dela in sodelovanja učiteljev z lokalnimi podjetniki. Udeleženci prodajajo delnice, pripravljajo tržne raziskave, razvijajo produkte in jih prodajajo tako, kot to počnejo prava podjetja. Podporne organizacije organizirajo številne dogodke, prireditve, udeležbe na sejmih in obiske mini-podjetij v tujini ter na tak način širijo učne priložnosti za udeležence mini-podjetij. Le-ti imajo ob koncu enega leta priložnost pridobiti uradno priznano kvalifikacijo, če opravijo končni izpit. (zloženska Young Enterprise Europe in Annual Report 2003–Ja-Ye).

3.2.3.2 Delovanje mini-podjetja v Sloveniji in v partnerskih državah

Kot je bilo v projektnem predlogu obljubljen, je potrebno v vsaki partnerski državi v projektnem obdobju ustanoviti vsaj eno mini-podjetje. Za zdaj delujeta mini-podjetji na Nizozemskem in v Nemčiji, v Italiji poteka faza rekrutiranja in ocenjevanja učnih potreb, v Sloveniji pa je faza rekrutiranja v polni pripravi. Mini-podjetja so si med seboj podobna, delujejo na podobnih principih, vendar obstajajo tudi razlike (časovne, v številu udeležencev, aktivnostih, vključenih lokalnih partnerjih) zaradi prilagajanja različni nacionalni in znotraj te regionalni situaciji. Za vsa mini-podjetja pa je značilen poudarek na usposabljanju, ki bo temeljilo na uporabi IKT. Udeleženci bodo sicer prihajali tudi v mini-podjetja in se udeležili delavnice, predavanja ali pa družabnega srečanja, vendar bodo številne naloge reševali in razvijali na daljavo, z uporabo računalnika in interneta.

Namen mini-podjetja je, omogočiti brezposelnim osebam (največkrat mladim odraslim) ponovno, aktivno vključevanje v obliko sistema izobraževanja in usposabljanja, ki funkcionira drugače kot

formalna oblika, v kateri niso imeli uspeha in so jo predčasno zapustili. Udeleženci mini-podjetja se skozi vodeno usposabljanje učijo izdelovanja najrazličnejših proizvodov ali opravljanja storitev, ki jih nato poskušajo vključiti v lastno oblikovano prodajno mrežo oziroma resnični prodajni trg. Koncept mini-podjetja temelji na pridobivanju praktičnih poklicnih, podjetniških in organizacijskih znanj ter, za trg in potrebe posameznika, primernih in potrebnih poklicnih kvalifikacij. Skozi učni proces s poudarkom na aktivni participaciji si udeleženci povečujejo možnosti vstopa na trg dela in splošne socialne vključitve. Udeleženci ob pomoči mentorja in z uporabo IKT oblikujejo, razvijajo in vodijo poslovanje mini-podjetja, ki sodeluje s pravnimi in fizičnimi osebami na prodajnem trgu. Po nekem dogovorjenem obdobju ga bogatejši za nova znanja, izkušnje, kompetence in certifikate zapustijo ter se zaposlijo v podjetju, ki ga sami ustanovijo, v nekem drugem podjetju na trgu dela ali pa pri delodajalcu, s katerim je bilo sodelovanje vzpostavljeno že v času delovanja v mini-podjetju.

Osnovni cilj mini-podjetja je, omogočiti ciljni skupini takšno učno okolje, v katerem bodo prepoznali priložnosti, spoznali svoje podjetniške sposobnosti in zmožnosti ter pridobili ustrezna znanja in certifikate, s katerimi si bodo povečali zaposlitvene možnosti po izstopu iz mini-podjetja. Delo v mini-podjetju temelji na IKT, kar pomeni, da bodo udeleženci pri svojem usposabljanju in 'poslovanju' intenzivno uporabljali IKT kot orodje za:

- * elektronsko trženje;
- * izgradnjo, oblikovanje in vzdrževanje spletnih strani;
- * prezentacije prek programov MS Publisher in MS PowerPoint;
- * vodenje administracije s programi MS Word in MS Excel;
- * komunikacijo s pomočjo MS Outlooka, MSN Messengerja ter programov za vodenje spletnih konferenc (kot je npr. Gathering, ki ga tudi projektni partnerji uporabljajo za medsebojno komunikacijo).

V nadaljevanju bom predstavila predvsem delovanje slovenskega mini-podjetja, na kratko pa bom opisala tudi preostala partnerska mini-podjetja. Čeprav se razvoj mini-podjetij oblikuje glede na potrebe trga dela in udeležence posamezne regije v okviru partnerske države, mora biti koncept mini-podjetja usklajen z ostalimi partnerskimi državami, med delovanjem mini-podjetij morajo obstajati sinergije in izmenjave izkušenj ter znanj, nenazadnje pa morajo vsa mini-podjetja ustvariti tudi rezultate, ki so pričakovani oziroma obljubljeni na podlagi projektnega predloga.

Slovensko mini-podjetje »EdyŠola«

Dejavnosti, ki so potrebne za vzpostavitev mini-podjetja in njegovo popolno delovanje bi lahko strnili v naslednje faze:

1. Faza priprave koncepta delovanja mini-podjetja

Koncept slovenskega mini-podjetja predvideva ustanovitev pilotnega mini-podjetja, ki bi delovalo v obdobju približno petih mesecev, po katerih bi udeleženci a) ustanovili lastno, pravno obliko podjetja, b) pridobili zadostne kvalifikacije in elemente za uspešno samopredstavitev in pridobitev zaposlitve na trgu dela ali c) razvili novo mini-podjetje.

Ker se projekt zaključi januarja 2006, je ustanavljanje mini-podjetja v obdobju projekta omejeno na eno leto, znotraj katerega je treba ustvariti rezultate, obljubljene v projektnem predlogu. Udeleženci bodo imeli v obdobju razvoja mini-podjetja dovolj časa za spoznavanje, prilagoditev novemu okolju in novim sodelavcem, za kreiranje poslovne ideje in celotnega poslovnega načrta, ki bi bil temeljna podlaga za morebitno ustanavljanje lastnega podjetja.

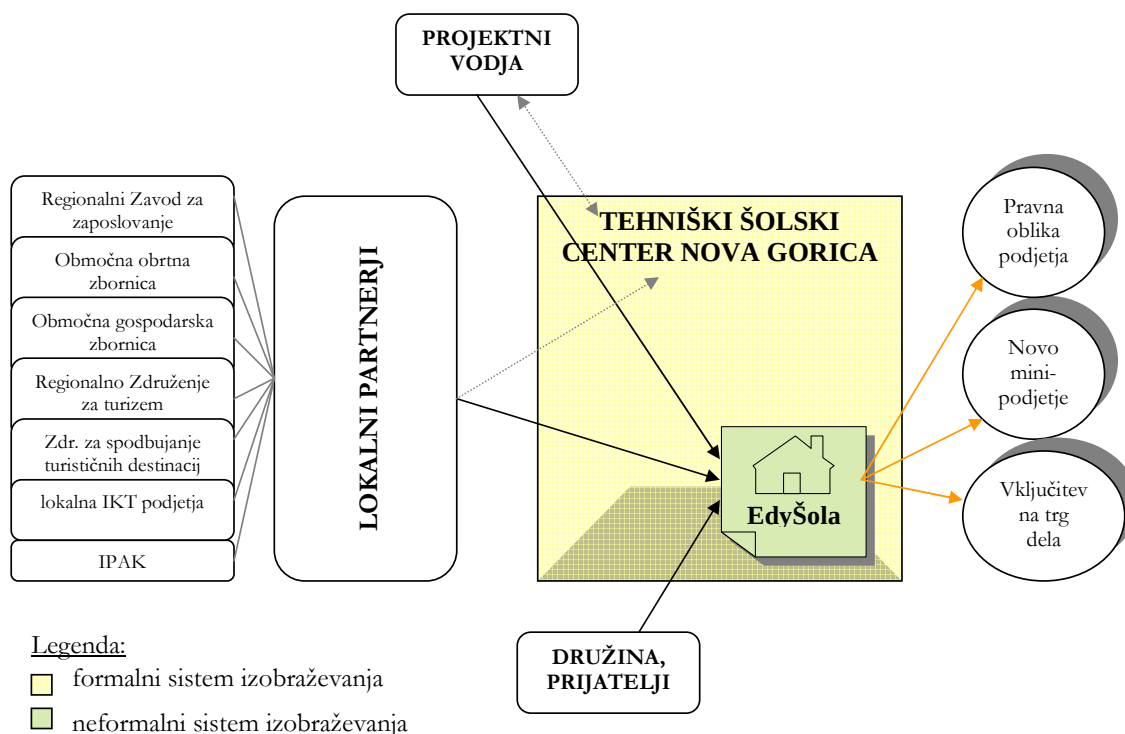
Cilj pilotnega mini-podjetja je, opremiti udeležence z manjkajočimi splošnimi znanji, znanji s področja IKT ter socialnimi veščinami ter jim tako omogočiti več priložnosti za zaposlitev v prihodnosti. Udeleženci imajo pravico izbirati način zaposlitve po odhodu iz mini-podjetja:

- a) ustanovijo lahko lastno podjetje in se pri tem povežejo s sodelavci iz mini-podjetja;

- b) zaposlitev lahko poiščejo v podjetju, s katerim bodo v obdobju delovanja znotraj mini-podjetja sodelovali ali
- c) zaposlitev lahko poiščejo v dotedaj neznanem podjetju, ki deluje na lokalnem/regionalnem trgu dela in oglašuje potrebo po določenem profilu.

Vsi udeleženci bodo morali prestati program usposabljanja in izobraževanja, ki bo prilagojen njihovim učnim potrebam ter izkazanim željam in se bo izvajal po principu aktivne udeležbe. Osnovni program, ki bo vključeval specifične module, bo udeležencem predstavljen na informativnem dnevu, dodatni moduli pa se bodo oblikovali po principu 'tailor-made', torej prilagojeni opredeljenim učnim potrebam posameznikov. Udeleženci bodo k delovanju znotraj mini-podjetja najverjetneje zavezani z nekakšno obliko blage pogodbe. Vsebina pogodbe mora biti opredeljena tako, da jih ne prestraši in odvrne od sodelovanja, temveč jim mora vlti občutek odgovornosti. Udeleženci v sodelovanje ne smejo biti prisiljeni, pač pa se morajo v mini-podjetje vključiti z lastno voljo in z visoko motivacijo. Cilj koncepta je, predstaviti udeležencem koristi, ki izhajajo iz njihovega sodelovanja v mini-podjetju. Te se nanašajo predvsem na pridobitev manjkajočih znanj, veščin in certifikatov, ki jim bodo pomagali do lažje zaposlitve, in na analizo ter razvoj njihove osebnosti, kar jim bo pomagalo pri spoznavanju samih sebe, lastnih potreb, želja in ciljev, vključevanju v družbo ter bolj samozavestnem nastopu na zaposlitvenih razgovorih.

Slika št. 3: Koncept slovenskega mini-podjetja z mrežo lokalnih partnerjev

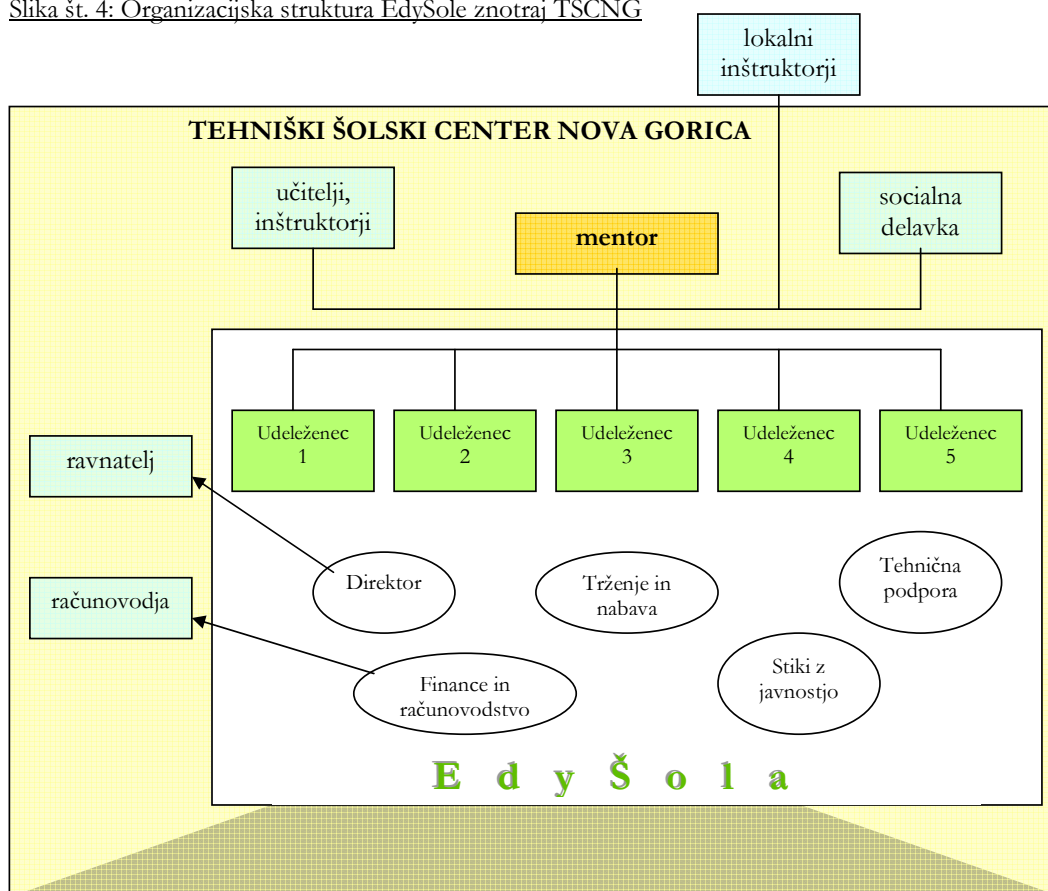


Koncept predvideva, da bi udeleženci poskusili 'igrati' različne vloge v mini-podjetju, glede na to, kakšen profil v podjetju koga zanima in bi si morda sčasoma in po dogovoru med seboj izmenjali vloge. V idealnih razmerah naj bi se vloge nanašale na vse pomembne funkcije poslovanja resničnega podjetja. Direktor mini-podjetja bi bil odgovoren za koordinacijo, organizacijo 'poslovanja' znotraj mini-podjetja ter izbiro novih kandidatov. Sodeloval in poročal bi ravnatelju šole. Računovodja bi bil odgovoren za spremljanje prilivov in odlivov, knjiženje, izstavljanje računov in opominov. Sodeloval bi z računovodjo šole. Sodelavec za marketing in nabavo bi bil odgovoren za pripravo prodajnih

načrtov, oblikovanje cen, iskanje potencialnih strank, oblikovanje proizvodov oziroma storitev za prodajo, nabavo potrebnih materialov itd. Sodelavec za stike z javnostjo bi skrbel za oglaševanje, komunikacijo z okolico, poslovnimi partnerji itd. Tehnični sodelavec bi izvajal tehnično-podporna dela (oblikovanje plakatov, letakov, spletnih strani, komunikacija s tiskarnami).

Seveda je težko vnaprej določiti vloge znotraj mini-podjetja, saj je predvsem odvisno od tega, kakšni udeleženci bodo v mini-podjetju sodelovali, kakšen profil dela jih bo zanimal, kakšna znanja bodo iskali in v kolikšni meri bodo želeli med seboj sodelovati. Zgodi se lahko, da bo več kandidatov želelo igrati isto vlogo. V tem primeru bi se oblikovala naravna tekmovalnost med kandidati, ki bi lahko imela pozitiven motivacijski učinek. Delo mentorja, ki bo predstavljal podporo pri učnem procesu udeležencev, je med drugim tudi nadzirati klimo v mini-podjetju in opozarjati na težave oziroma morebitne konflikte v odnosih udeležencev. Organizacijska struktura slovenskega mini-podjetja EdyŠola (ime izhaja iz povezave naziva projekta in šole kot glavnega lokalnega partnerja, ki bo koordiniral mini-podjetje) bi predvidoma lahko bila takšna, kot kaže slika št. 4. Udeleženci bi lahko izbirali med spodaj predvidenimi funkcijami ali pa bi vključili še kakšno dodatno.

Slika št. 4: Organizacijska struktura EdyŠole znotraj TŠCNG



Koncept mini-podjetja predvideva timsko pa tudi samostojno delo, ki naj bi temeljilo na uporabi IKT. Udeležencem se omogoči, da prihajajo v mini-podjetje, ko jim to ustreza, saj niso omejeni s klasičnim urnikom, ki je značilen za formalni sistem izobraževanja. Kljub svobodnemu pristopu imajo občasno določene termine za individualna srečanja z mentorjem ter za delavnice oziroma predavanja. Družabna srečanja, ki so neobvezna in bodo organizirana na različne načine (tudi v povezavi s šolskim centrom ali lokalnimi institucijami), ponujajo možnost učenja vključevanja v ožje

ali širše družbeno okolje. Predvideno je, da bi bilo v mini-podjetje v začetku sprejetih pet udeležencev, lahko pa se zgodi, da bi se skozi obdobje pojavljali novi kandidati, ki bi bili motivirani za vključitev v tak koncept izobraževanja in usposabljanja. V proces njihovega vključevanja bi bili aktivno vključeni že obstoječi udeleženci, ki bi pozneje lahko tudi prevzeli vlogo tutorjev novih kandidatov in bi jim poskusili prenesti znanja, ki so jih sami v tem obdobju pridobili. To bi bila tudi priložnost, da se preizkusijo v dodatni vlogi. Poleg procesov učenja prenosa znanja na druge bi dodatno spoznavali tudi procese komunikacije in socializacije ter se tako tudi osebno razvijali.

Komunikacija v mini-podjetju poteka:

v različnih smereh:

- a) znotraj mini-podjetja: med samimi udeleženci;
- b) navzven v ožjem krogu:
 - s šolskim centrom (mentorji, učitelji, ravnateljem, računovodjem, dijaki);
 - s slovenskim projektnim partnerjem;
 - z družinami in prijatelji;
 - z lokalnimi podjetji in institucijami, ki sodelujejo pri usposabljanju;
- c) navzven v širšem krogu:
 - z lokalnimi podjetji in institucijami, ki predstavljajo potencialne delodajalce ali stranke;
 - s kmetijami, obrtniki ali posamezniki, ki predstavljajo potencialne stranke;
 - s širšim občinstvom, ki bi se zanimalo za delovanje mini-podjetja;

na različne načine:

- a) ustno (telefon, osebno);
- b) pisno (dopisi);
- c) z uporabo IKT (elektronska pošta, forum, spletna stran).

Udeleženci bodo na podlagi teoretičnih predavanj v praksi preizkusili postopek simulacijske izdaje delnic, ki jih bodo poskusili prodati sprva družini, prijateljem, sorodnikom, znancem in lokalnim partnerjem. Udeležencem bo podan primer delnice, ki jim bo služil kot osnutek, na podlagi katerega bodo poskusili sami oblikovati delnico. V grobem je predviden naslednji načrt aktivnosti, ki pa ga bodo udeleženci sproti dopolnjevali in razvijali:

Mesec 1: priprava načrta osebnega in poklicnega razvoja z mentorjevo pomočjo, izvajanje metode brainstorming za izbor produktov in storitev, delitev vlog med udeleženci.

Mesec 2–3: priprava poslovnega načrta in njegova predstavitev na prvem srečanju 'delničarjev'.

Mesec 4–6: razvoj produktov in storitev ter njihova predstavitev na sejmu.

Mesec 7–8: predstavitev razvitih produktov, storitev in prodajnih rezultatov na drugem srečanju 'delničarjev', izplačilo vrednosti delnic ter priprava potrebne dokumentacije za ustanovitev pravnega subjekta.

Pomemben pogoj za delovanje mini-podjetja je, da morajo vsi udeleženi (udeleženci in tisti, ki bodo z njimi sodelovali) razumeti, da v tem konceptu ne gre za ocenjevanje in vrednotenje dela v smislu dobro ali slabo. Gre za proces učenja, ki bo vsakemu udeležencu dal toliko, kolikor bo udeleženec sam želel pridobiti in si bo za to prizadeval. Izjema je le modul za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije, ki je ni možno pridobiti brez sistema preverjanja in ocenjevanja.

2. Faza opredelitve partnerja za vodenje mini-podjetja

Mini-podjetje, v katerem bodo udeleženci aktivno sodelovali pri razvijanju njegovih dejavnosti ter v programih usposabljanja, mora biti vodeno s strokovnim osebjem, ki razume težave ciljne skupine in h kateri zna tudi strokovno pristopati. Zaradi razlogov, ki so opredeljeni že v poglavju o lokalnem partnerstvu, je bil za vodenje mini-podjetja izbran Tehniški šolski center Nova Gorica. Razen tega, da bo vodil in nadziral razvoj mini-podjetja, bo udeležence oskrboval tudi z ustreznimi učitelji,

inštruktorji, socialnimi delavci ter mentorji in sodeloval z lokalnimi podjetji ter institucijami pri določanju njihove vloge v procesu usposabljanja ali zaposlovanja ter v pogajanjih za dodatna sredstva sofinanciranja razvoja mini-podjetja. Skrbel bo tudi za poseben podračun, ki bo namenjen prodajnim transakcijam mini-podjetja.

3. Faza opremljanja prostora za delovanje mini-podjetja

V dogovoru s TŠCNG je bil v okviru šole izbran prostor, ki bo opremljen s pohištvo, tablo in računalnikom in bo na razpolago udeležencem mini-podjetja (za pogovore z mentorjem, svetovalcem, za delavnice, srečanja ...). Prostor je kot mini-podjetje EdyŠola za zdaj označen s plakatom na vhodnih vratih. Poleg njega bodo udeleženci imeli pravico (omejenega) dostopa do prostorov, opremljenih z računalniško opremo, ki bodo namenjeni usposabljanju za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK), in tistim udeležencem, ki v domačem okolju nimajo možnosti uporabe računalnika ali povezave z internetom. Za nakup opreme je namenjena postavka v projektnem proračunu, vsekakor pa bodo dobrodošla vsa dodatna sredstva, ki bodo pridobljena v procesih pogajanja z lokalnimi partnerji.

4. Faza rekrutiranja

Faza rekrutiranja bo potekala po naslednjem vrstnem redu:

Priprava vabil na informativni dan (vabila bodo odposlana potencialnim kandidatom, s pomočjo podpore lokalnih partnerjev)

Priprava paketa informacijskih materialov:

- o Predstavitve v programu Microsoft PowerPoint, ki bodo vključevale splošne informacije o projektu, EdyŠoli in področjih aktivnosti, ki jih bodo podali inštruktorji za področje IKT in podjetništvo, socialna delavka, učiteljica in mentor.
- o Strokovnjak za podjetništvo bo kandidatom na kratko predstavil svojo podjetniško zgodbo ter načrt usposabljanja v okviru podjetniškega modula.
- o Informacija o potencialnih vlogah udeležencev v EdyŠoli.

Potek rekrutiranja:

- o Udeležencem informativnega dne se podeli seznam prisotnih, v katerega vpišejo svoje podatke in se podpišejo.
- o Govorniki sedijo na odru, podajajo informacije in predstavitev EdyŠole, predvidenega programa in dejavnosti ter pričakovanja od udeležencev in koristi, ki izhajajo iz udeležbe v mini-podjetju.
- o Individualni razgovori med govorniki in udeleženci:
 - * govorniki, ki predstavljajo različna področja programa usposabljanja v EdyŠoli se porazdelijo po prostoru;
 - * prisotni udeleženci izberejo govornika s področja, ki bi jih utegnilo zanimati, za individualni pogovor in predstavijo svojo vizijo mini-podjetja, produktov ali storitev, za katere bi bili zainteresirani, izrazijo tudi svoje želje in vprašanja;
 - * na plenarnem delu vsak govornik povzame razpravo z udeleženci in njihova vprašanja, na katera poda odgovore;
 - * zaključek informativnega dne: priložnost za dodatna vprašanja in razpravo ter zaključne instrukcije za nadaljnje sodelovanje.
- o Odločitev udeleženca informativnega dne za udeležbo v EdyŠoli temelji na prejetih informacijah, predstavitvah, paketu informacijskega materiala, razpravi in samoocenjevanju/samoanalizi. Prisotni morajo v roku dveh tednov sporočiti svojo odločitev, organizatorji informativnega dne pa jih, na temelju podanih kontaktnih podatkov, lahko v tem obdobju pokličejo in se z njimi pogovorijo, hkrati pa so na razpolago za morebitna dodatna vprašanja.

Ciljna skupina za udeležbo v EdyŠoli so mladi s podeželja, ki izpolnjujejo:

□ splošne pogoje:

- a) stari so med 18 in 28 let in živijo na podeželju;

- b) nimajo pridobljene poklicne izobrazbe ali pa s pridobljeno niso zadovoljni;
- c) niso v delovnem razmerju;
- d) izkažejo zanimanje za udeležbo v mini-podjetju.

□ pogoje, ki se nanašajo na predznanje za pridobitev obeh certifikatov (izdelovalec in oblikovalec spletnih strani):

- a) osnovna računalniška pismenost;
- b) poznavanje okolja Windows;
- c) že znana uporaba raziskovalca, brskalnika (Internet Explorer), urejevalnika besedil (MS Word), kopiranje datotek iz oddaljenega na lokalni računalnik, sodelovanje v forumu ipd;
- d) zaželeno je, da ima udeleženec možnost priključka na internet od doma

5. Faza usposabljanja udeležencev in razvoj dejavnosti mini-podjetja po programu (po modulih)

Namen ustanovitve mini-podjetja EdyŠola je, opremiti ciljno skupino, ki nima le pomanjkljivih znanj, ampak ima zaradi slabe samopodobe in pomanjkanja samozavesti tudi težave z vključevanjem v družbo in komuniciranjem. Zato so glavna vodila pri pripravi programov usposabljanja predvsem naslednja:

- omogočiti pridobitev *transverzalnih* (takšnih, ki se lahko prenašajo in uporabljajo na različnih področjih) in *specifičnih* (s področja podjetništva in IKT) znanj in kompetenc;
- omogočiti pridobitev uradnih certifikatov, ki bodo potrjevali pridobljeno znanje (NPK);
- vključiti svetovalne dejavnosti (svetovanje za osebnostni razvoj in razvoj poklicne orientacije);
- ponuditi pomoč na področju socialne integracije in socialnega razvoja ter omogočiti razvijanje socialnih veščin;
- ponuditi pomoč pri učenju (ugotavljanje ustreznega učnega stila, pomoč pri iskanju informacij);
- ustvariti ugodno, sproščeno, neformalno klimo v učnem prostoru;
- povezati splošno, praktično in strokovno znanje (predavanja s praktično izvedbo nalog in razvijanjem delovnega procesa, ki temelji na sodelovanju s timom, z lokalnimi podjetji ter zunanjimi strankami);
- intenzivno vključiti uporabo IKT orodij v učnih procesih;
- opraviti evalvacijo in samoevalvacijo doseženega (instrument portfolijo).

Udeleženci naj bi bili skozi program usposabljanja zmožni identificirati in opravljati dejavnosti, za katere bi se v lokalnem/regionalnem okolju izkazala potreba. Po prvotnih analizah in pogovorih z glavnimi lokalnimi partnerjem bi udeleženci mini-podjetja lahko opravljali številne storitve. Majhnim podjetjem, ki dostavljajo hrano restavracijam in hotelom, bi lahko pomagali pri oglaševanju (izdelava spletne strani, elektronsko sprejemanje naročil za hrano, obisk hotelov in restavracij ter predstavitev storitve podjetja, izdelava letakov). Prav tako bi lahko majhnim podjetjem ali posameznim obrtnikom pomagali pri prodoru tradicionalnih obrtnih izdelkov z iskanjem ustreznih partnerjev doma in v tujini, s spletnim oglaševanjem, z organiziranjem udeležbe na sejnih. Posameznim gospodinjstvom bi pomagali oblikovati, izdelati in dopolnjevati spletno stran za oglaševanje oddaje sobe v najem. Majhnim kmetijam, ki bi v svojo dejavnost želele vključiti turistične storitve, bi lahko pomagali pri oblikovanju, izdelavi in dopolnjevanju spletne strani za ponujanje nočišč in gostinskih storitev, rekreacije, turističnega materiala. Za različna podjetja iz okolice bi lahko oblikovali skupni spletni portfolijo, ki bi služil skupnemu oglaševanju (podobno kot primer Rural biz-net). Ponujali bi lahko usposabljanja za uporabo IKT, osnovno oblikovanje in izdelovanje spletnih strani majhnim podjetjem, kmetijam ali upokojevcem, ki bi bili za tak tečaj zainteresirani

Udeleženci EdyŠole bi se s ponudbo dejavnosti in sodelovanjem z okolico vključevali v regionalni poslovni svet in spoznavali različne delodajalce. S takim povezovanjem bi se povečale tudi njihove zaposlitvene možnosti po odhodu iz EdyŠole.

Nizozemsko mini-podjetje »EdyWeb«

Center za usposabljanje deprivilegirane brezposelne mladine Atrium je, kot lokalni partner nizozemskega projektnega partnerja Cesu, v svojih prostorih ustanovil mini-podjetje z nazivom EdyWeb, ki odraža njihovo glavno dejavnost – razvijanje spletnih strani. Ciljna skupina udeležencev so nekdanji in sedanji učenci centra v starosti 22 do 35 let, ki so brezposelni in v deprivilegiranem položaju na trgu dela (zaradi invalidnosti ali dolgotrajne brezposelnosti), prihajajo s podeželja in razpolagajo z osnovnimi znanji s področja trženja ter spletnega oblikovanja in izkazujejo potrebo po okrepitvi teh znanj z dodatnimi podjetniškimi znanji ter znanji izdelovanja spletnih strani.

Trenutno vodijo mini-podjetje trije udeleženci (dva s težjo invalidnostno stopnjo in eden z večjimi težavami pri socialnem vključevanju), ki v programu usposabljanja na daljavo, podprtem z IKT, pridobivajo podjetniška znanja, znanja za razvoj spletnih strani in spletno trženje. Vzporedno s programom usposabljanja razvijajo mrežo strank in ponujajo oblikovanje, razvijanje in vzdrževanje spletnih strani, gostovanje na spletni strani in telemarketinške storitve (elektronska pošta, elektronske novice) za majhna in srednje velika podjetja v limburški provinci na jugu Nizozemske. V izvajanje podjetniškega modula se je z brezplačnimi predavanji vključila tudi regionalna gospodarska zbornica. Pomoč pri iskanju strank in izvajanju predavanj za pridobitev tržnih znanj ponuja izkušen lokalni podjetnik.

Comment: Kaj je tu mišljeno?
Časopisne novice? Novice, časopis?

Comment: Limburg je ena izmed
12 provinc na Nizozemskem.

Nemško mini-podjetje »Com.In«

Com.In je lociran v Centru za študente in mladino ob Baltiškem morju v mestecu Zingst (nemška dežela Mecklenburg-Vorpommern). Glavni cilj mini-podjetja je, izboljšati možnosti za zaposlitev mladim v turistični regiji s pomočjo programov usposabljanja na področju podjetništva, IKT, socialnih kompetenc in s ponudbo praktičnih izkušenj. Trenutno je v Com.In udeleženi deset mladih oseb, ki vodijo naslednje aktivnosti:

- a) Internet café (za turiste in uporabnike iz regije je na voljo soba z računalniki);
- b) Bar (namenjen neformalnemu druženju);
- c) Delavnico za popravila računalniške opreme;
- d) Predstavitve razvoja mini-podjetja dijakom v regionalnih šolah;
- e) Delavnico za tiskanje digitalnih fotografij (deluje predvsem v času turistične sezone).

Predvideni aktivnosti sta ponujanje izobraževalnih tečajev na področju računalništva za upokojece (inštruktor za IKT bo imel vlogo vodje delavnice, udeleženci mini-podjetja pa mu bodo v pomoč s ponujanjem individualne tehnične podpore učencem) in vzpostavitev intraneta, vključno z vzdrževanjem po šolah v regiji. Udeleženci so svoje dosedanje izdelke in svoje mini-podjetje predstavljali tudi na primernih regionalnih sejmih, znotraj mini-podjetja pa so se udeleževali programov usposabljanja za pridobitev podjetniških, računalniških znanj in socialnih veščin. Razvoj mini-podjetja koordinirata strokovna delavca centra (eden je odgovoren za nadzor nad izvajanjem aktivnosti mini-podjetja, drugi pa nudi podporo programom usposabljanja). Lokalni partner Deutsche Bank je k projektu prispeval z opremljanjem prostora in računalniško opremo, gospodarska zbornica pa je v programe usposabljanja vključila svoje strokovnjake z oddelka za izobraževanje in usposabljanje.

Italijansko mini-podjetje

Mini-podjetje, ki je trenutno ustanovljeno v deželi Umbrija, v prostorih italijanskega projektnega partnerja še nima naziva, saj bo ena izmed nalog za udeležence tega mini-podjetja skupno kreiranje naziva s pomočjo metode brainstorming in na temelju participativnega principa.

Nekoliko drugačen koncept italijanskega mini-podjetja, ki je v postopku rekrutacije pridobil 10 brezposelnih mladih oseb v starosti 20 do 30 let z ruralnega področja Foligno in Terni se začne s programom ocenjevanja učnih potreb, določanjem vlog v mini-podjetju in spoznavanjem turistične dejavnosti ter zgodovinskega ozadja italijanskih regij Bevagna, Castel Ritaldi in Spoleto. Nadalje

bodo udeleženci v programu usposabljanja pridobivali podjetniška znanja za ustanavljanje in vodenje podjetja, marketinška znanja in znanja s področja računalništva ter poskušali razvijati svoje ideje. Kot storitveni center bodo okoliškim majhnim in srednje velikim turističnim podjetjem ter turističnim kmetijam ponujali najrazličnejše storitve, kot so e-marketing, pospeševanje prodaje obrtnih izdelkov, vrtnarjenje, čiščenje, izdelava in vzdrževanje spletnih strani. Tutorstvo nad mini-podjetjem bo prevzela občina Castel Ritaldi, ki bo tudi sodelovala pri oblikovanju programa usposabljanja, v katerega se bodo kot predavatelji vključevali lokalni strokovnjaki, in pri opremljanju mini-podjetja. Turistična agencija pa bo kot lokalni partner udeležence informirala o potrebah, ki jih bodo turisti izkazovali in ki bi jih lahko udeleženci s svojo ponudbo zadovoljevali.

Različna mini-podjetja partnerskih držav so se srečevala tudi s številnimi težavami. Tako so bila pogajanja za dodatna sredstva lokalnih institucij težja in so terjala več časa, kot je bilo pričakovano. Prevelika oddaljenost nemškega mini-podjetja od projektnega partnerja sta otežila koordinacija in nadzor v nemškem mini-podjetju. Nekateri udeleženci mini-podjetij so prevzeli oblastno vlogo v mini-podjetju in niso pozitivno sprejeli novo prihajajočih, kar je imelo za posledico hiter odhod novih udeležencev, kljub njihovem zanimanju za sodelovanje v mini-podjetju (prešibka kontrola mentorja). Nekateri udeleženci so pokazali bojazen pred izgubo socialne podpore, če bi pričeli delati v mini-podjetju. Ponekod je strokovnemu osebju, ki je sodelovalo pri razvijanju mini-podjetja ali v programih usposabljanja, zmanjkalo ustreznih znanj, nekateri inštruktorji pa so prevzeli preveliko vlogo pri razvoju mini-podjetja, namesto da bi udeležence spodbudili k njihovi aktivni udeležbi in samoiniciativnosti.

3.2.3.3 Orodja za implementacijo aktivnosti mini-podjetja

Različna orodja oziroma instrumenti, ki se bodo razvijali skupaj z razvojem dejavnosti, bodo predstavljali podporo celotnemu razvoju mini-podjetja, predvsem pa bodo koristen instrument za pripravo naslednjih generacij mini-podjetij. Orodja bodo služila tudi kot predmet učnega procesa udeležencev, saj bodo sodelovali pri njihovem razvoju in vanje vključili tudi svoje poglede na razvoj mini-podjetja in njegovih dejavnosti, dosežke ter izkušnje. V nadaljevanju lahko predstavim orodja; nekatera so že pripravljena v osnutku, druga bo potrebno še razviti, vsa orodja pa se bodo dopolnjevala vzporedno z razvojem vseh štirih partnerskih mini-podjetij in bodo predstavljala končni rezultat razvoja projekta.

Orodje 1: Priročnik za osnovanje lokalnega partnerstva

Vloga lokalnih partnerjev in pomembnost vzpostavljanja mreže je natančneje opredeljena v podpoglavju o lokalnem partnerstvu, zato se bom v tej točki omejila zgolj na cilj in namen orodja. Na temelju izkušenj vseh partnerskih držav z vzpostavljanjem mreže lokalnih partnerjev pa tudi z vzpostavljanjem partnerskih odnosov v projektu, bo kot končni izdelek pripravljen priročnik. Vsebina priročnika bo zajemala navodila za opredelitev partnerske mreže, izbiro lokalnih partnerjev, strateška pravila za vzpostavitev uspešnega partnerstva, faze razvoja partnerstva, korake v vzdrževanju vizije in smeri, nasvete za vzpostavitev konsenza (soglasnosti), elemente za povečanje učinkovitosti partnerskega sodelovanja, ključ do učinkovitega vodenja v partnerstvu ter opozorila na težave, ki se pri vzpostavljanju takšne mreže lahko pojavijo.

Orodje 2: Priročnik za vzpostavljanje in vodenje mini-podjetja

Vsaka partnerska država v projektu bo ustanovila pilotno mini-podjetje, ki bo za ciljno skupino kandidatov predstavljalo učno delovno okolje z IKT podlago. Priročnik bo predstavil poleg primerov dobrih praks tudi vprašanja, na katera moramo odgovoriti, preden se odločimo za ustanovitev mini-podjetja. Podal bo teoretične napotke za pisanje poslovnega načrta, predstavil faze začetnega poslovanja mini-podjetja in koncept organiziranja programa v mini-podjetju.

Namenjen bo institucijam, ki bodo upravljale z mini-podjetji, in udeležencem, ki bodo v njih sodelovali. Vseboval bo informacije in izkušnje za vodenje mini-podjetja iz vseh štirih partnerskih držav. V uvodnem delu bo predstavil strategijo mini-podjetja, cilje in zahtevo po trajnosti delovanja, ki naj se ne bi končalo z zaključkom projekta. Institucija, ki bi želela voditi mini-podjetje, mora razpolagati tudi s sredstvi za realizacijo dejavnosti, saj projektni proračun ne zagotavlja dovolj sredstev, mora pa tudi oceniti, ali je sposobna voditi mini-podjetje tudi po zaključku projekta. Poleg strategije bodo opredeljene tudi ciljne skupine, ki naj bi se udeležile mini-podjetij. Opis ciljnih skupin bo vodilo institucijam pri odločitvi o izbiri udeležencev, samim udeležencem pa bo v pomoč pri razmišljanju, če ustrezajo opredeljenemu profilu.

Vodič bo tudi opredelil naslednje ključne elemente pri organiziranju mini-podjetja in nekatere vprašanja, o katerih je potrebno razmisliti pred sprejemom odločitve o vodenju mini-podjetja:

- ❑ Partnerstvo, ki ga je potrebno vzpostaviti za učinkovito delovanje mini-podjetja:
 - Katera partnerska institucija lahko prevzame vodenje mini-podjetja, ki bo pri njej locirano in kako bo zagotovila podporo izvajanju dejavnosti mini-podjetja?
 - Kateri regionalni oz. lokalni partnerji bodo vključeni v sodelovanje in kdo bo nudil administrativno podporo delovanju mini-podjetja?
 - Ali obstajajo v regiji potencialne ovire za delovanje takšnega mini-podjetja?
- ❑ Program usposabljanja z moduli:
 - Kateri predmeti ali področja bodo zajeti v program?
 - Koliko ur je potrebnih za izvedbo programa?
 - Kdo bo odgovoren za sestavo programa?
 - Kako se bosta teoretični in praktični del programa povezovala?
- ❑ Struktura strokovnega tima:
 - Koliko inštruktorjev in učiteljev bo vključenih?
 - Kakšno plačilo bi morali prejemati inštruktorji, učitelji in mentorji?
 - Katere strokovnjake iz regije bi lahko vključili kot predavatelje in svetovalce?
 - Kakšna znanja in spretnosti potrebujejo inštruktorji in učitelji za poučevanje v mini-podjetju? Ali bi se morali udeležiti specifičnih tečajev?
- ❑ Prostor in oprema:
 - Kje bo sedež mini-podjetja in kakšna oprema je potrebna za izvedbo programa ter poslovanje znotraj mini-podjetja?
 - Kako se bo prostor mini-podjetja povezoval z ostalimi »oddelki« v organizaciji (npr. ostale učilnice v šoli)?
- ❑ Finance:
 - Kakšen je predviden promet od prodaje izdelkov in storitev?
 - Kakšni so predvideni stroški za nakup opreme in materialov za delovanje mini-podjetja?
 - Koliko stroškov bodo povzročile plače tistih, ki bodo v mini-podjetju poučevali?
 - Kako se bo morebitni dobiček porazdeljeval?
 - Kolikšna so pričakovana sredstva z naslova sofinanciranja (iz projekta, lokalnih partnerjev)?
- ❑ Pravne zadeve:
 - Ali ustanovitev mini-podjetja znotraj izbrane organizacije zahteva posebna dovoljenja in je v skladu s pravilnikom?

- Kdo je odgovoren za pripravo pogodb s sodelujočimi in nadzor nad opravljanjem dolžnosti, ki iz njih izhajajo?
- Kdo je odgovoren za kakovost delovanja mini-podjetja, izdelkov in storitev, ki znotraj njega nastanejo?
- Kako bo organizirana morebitna revizija delovanja mini-podjetja?

Vodič bo opredeljeval tudi vloge sodelujočih na vseh ravneh: vlogo udeležencev znotraj mini-podjetja, vloge ravnatelja šole, šolskega koordinatorja, učitelja, inštruktorja, mentorja, računovodje, vlogo projektnega partnerja in vlogo institucij, podjetij ter raznih organizacij, ki bodo z mini-podjetjem sodelovale. Opredelitev vlog bo omogočila vsem sodelujočim vpogled v pričakovanja, zahteve in odgovornosti, ki izhajajo iz teh vlog, ravno tako pa bodo sodelujoči na podlagi svojih izkušenj vključili napotke in opozorila tistim, ki bodo v prihodnje prevzeli opredeljene vloge.

Ker se mini-podjetja partnerskih držav pri svojem pristopu nekoliko razlikujejo, bodo povzete izkušnje z različnimi procesi rekrutiranja udeležencev. Ravno tako bodo vključeni vsi pristopi izdelave poslovnega načrta, ki predstavlja izhodišče nadaljnjemu razvoju poslovanja, in različni programi usposabljanja.

Orodje 3: Vodič za postopek rekrutiranja udeležencev

Cilj orodja je pripraviti vse zaporedne korake, ki so potrebni za postopek rekrutiranja kandidatov za mini-podjetje. Postopek rekrutiranja naj bi se izvajal po principu samoevalvacije in samoselekcije, kar pomeni, da bi kandidatom posredovali informacije o mini-podjetju, njegovem predvidenem delovanju, pričakovanjih in koristih, ki iz udeležbe izhajajo. Kandidati bi na podlagi dobljenih materialov, predstavitev in informacij imeli možnost razmisliti, ali jih tak učni proces zanima, ali se jim zdi, da jih bo približal k tistemu, kar si zastavljajo v svoji prihodnosti, k čemur težijo in ali bi predvidene koristi lahko zadovoljile njihove potrebe oziroma obogatile njihovo življenje. Ker so mini-podjetja različnih partnerskih držav na več načinov rekrutirala udeležence, bo vodič zbirnik vseh izkušenj in napotkov za fazo rekrutiranja, ki bo v pomoč novim generacijam mini-podjetij. Prav tako bo vključeval izkušnje udeležencev, ki bodo prestali tak proces, njihovo analizo in kriterije, na podlagi katerih so sprejeli odločitve za sodelovanje, ter bo tako pomagal in usmerjal prihodnje kandidate pri njihovi samoanalizi in samoodločanju. Več informacij o samem postopku rekrutiranja v slovenskem mini-podjetju sem že podala v prejšnjem podpoglavju pod točko, ki opisuje različne faze pri vzpostavljanju mini-podjetja.

Orodje 4: Vodič za pomoč pri izbiri direktorja in osebja

Vodič bo vseboval teoretične predstave o optimalnem profilu direktorja in napotke za ustrezno izbiro direktorja in preostalega kadra. Ker bodo udeleženci mini-podjetja skozi igro različnih vlog in lastne predstavitve izbirali kadrovske postavitev, ki naj bi vodila delovanje mini-podjetja in morda naprej tudi poslovanje v lastnem podjetju, bodo lahko svoje izkušnje in predstave o tem, kakšen bi direktor moral biti in kako bi tim moral funkcionirati, vključili v vodič.

Orodje 5: Napotki za pridobitev službe

Orodje bo služilo kot podlaga svetovalcem, ki bodo udeležence opremljali z veščinami za pridobitev zaposlitve (pisanje dopisov, življenjepisov, vodenje razgovora za zaposlitev, igra vlog »delodajalec – kandidat za zaposlitev«), udeleženci pa bodo napotke lahko dopolnjevali s svojimi izkušnjami, ki jih bodo pridobivali v obdobju sodelovanja v mini-podjetju.

Orodje 6: Instrumenti za identifikacijo učnih potreb udeležencev

Da bi bil program usposabljanja lahko čim bolj učinkovit, je treba najprej ugotoviti, kakšne so učne potrebe udeležencev, ki sodelujejo v mini-podjetju. Ponavadi imajo udeleženci neko predstavo o tem, kako bi radi živeli, kaj približno bi želeli početi, vendar pogosto ne znajo tega izraziti s cilji. Pri tem ima veliko vlogo mentor, ki vodi z udeleženci individualne razgovore, v katere lahko vključi metodo 'brainstorming' in jim pomaga izdelati načrt osebnega in poklicnega razvoja. Vendar mora

biti tudi mentor ustrezno usposobljen, da bi svojo nalogo lahko čim bolje opravil, zato bo v projektnem obdobju organizirana posebna delavnica za mentorje, v okviru katere bo zunanji strokovnjak posredoval znanja in veščine, ki so potrebne za kvalitetno identifikacijo učnih potreb. Italijanski projektni partner, ki za ugotavljanje in ocenjevanje učnih potreb svojih udeležencev uporablja visoko strokovno specializiran center, bo pripravil priročnik, ki ga bo opremil s preizkušnimi instrumenti za ocenjevanje učnih potreb.

Orodje 7: Vodič za izdelavo osebnega digitalnega portfolija

Cilj orodja je predstaviti napotke za tehnično izdelavo digitalnega portfolija, ki bo udeležencu služil kot dokazilo o pridobljenih znanjih, veščinah, izkušnjah in bo vključeval vse izdelane produkte, mentorju in učiteljem pa bo služil kot instrument za spremljanje učnega procesa in ocenjevanje rezultatov učnega procesa. Celoten učni proces v mini-podjetju ne bi bil smisel, če ne bi bil merljiv s primernim instrumentom. Glede na to, da bo točkovan le modul 'IKT', je potrebno učinek usposabljanja v preostalih modulih spremljati na sprejemljiv način, ki ne bo strogo ocenjeval, kljub temu pa bo ponujal vpogled v potek učnega procesa in napredovanje udeleženca.

3.2.3.4 Program in rezultati izobraževanja ter usposabljanja v mini-podjetju

Program izobraževanja in usposabljanja v EdyŠoli

V pripravi programa izobraževanja in usposabljanja bodo sodelovali učitelji iz TSCNG, socialna delavka, predstavniki IKT podjetij, predavatelj za podjetništvo (morda se bo v modul vključil tudi podjetnik uspešnega podjetja) in projektni partner. Cilj programa je:

- usposobiti udeležence mini-podjetja za (ponovno) vključitev v družbeno življenje in trg zaposlovanja;
- motivirati udeležence za nadaljevanje izobraževanja v okviru formalnega ali neformalnega sistema;
- pomagati udeležencem pri prepoznavanju pomembnosti in rezultatov vseživljenjskega učenja;
- pomagati udeležencem pri spoznavanju lastnih zmožnosti ter želja in pri oblikovanju pozitivnejše samopodobe;
- omogočiti udeležencem pridobitev kvalifikacije, priznane na državni ravni.

Struktura modulov se bo na podlagi ugotovljenih potreb in izkazanih želja udeležencev po potrebi spreminjala. V nadaljevanju podajam kratek opis posameznih modulov, v prilogi (glej tabele št. 5, 6 in 7 na str. 21–23) pa tudi podrobneje razdelano zamisel o strukturi programa v okviru posameznega modula.

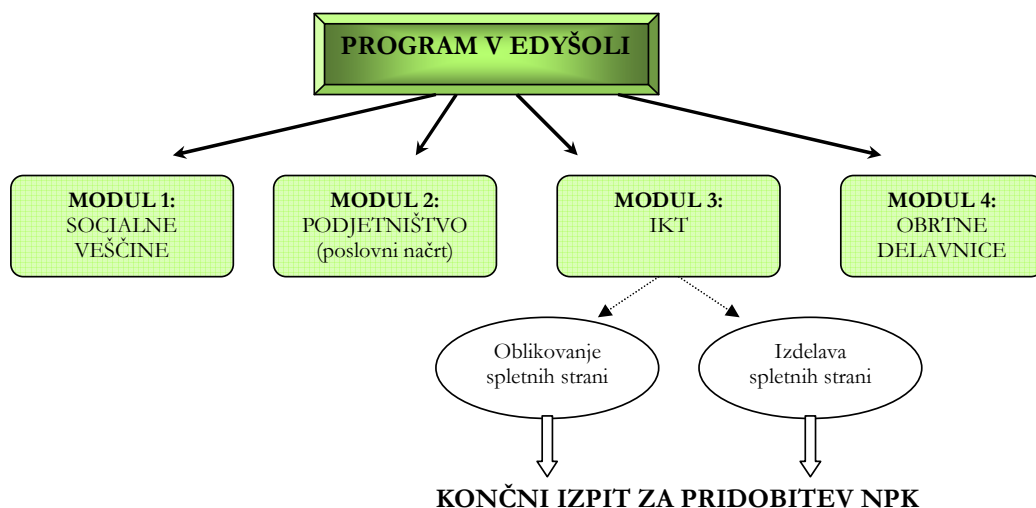
Program modula 'Socialne veščine' bo potekal v obliki pogovorov in delavnic s socialno delavko ter mentorjem v obliki igranja različnih vlog in reševanja e-nalog. Program modula 'Podjetništvo' bo vključeval delavnice s predavanji in ključnimi predstavitvami poslovnega načrta, ki ga bodo pripravili udeleženci. Kot predavatelji bodo povabljeni uspešni podjetniki manjših ali večjih lokalnih/regionalnih podjetij, ki bodo predstavili svoj podjetniški razvoj in uspeh ter opozorili na nevarnosti ali ovire, na katere bi udeleženci lahko naleteli pri razvijanju svojega poslovanja. Strokovnjak za poslovanje z vrednostnimi papirji bo udeležencem poenostavljeno predstavil poslovanje z vrednostnimi papirji in jih poučil o pravilih izdaje delnic, saj bodo udeleženci poskusili simulacijsko izdati vrednostne papirje EdyŠole, ki jih bodo prodajali sprva družini, prijateljem, sorodnikom in lokalnim sodelavcem. To je tudi eden izmed motivacijskih dejavnikov, saj bodo udeleženci morali svoje rezultate in dosežke predstavljati delničarjem na občasnih srečanjih, ob koncu projekta pa se bo njihov uspeh odrazil tudi v vrednosti teh delnic.

Modul s področja IKT je namenjen pridobitvi nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) za spletnega oblikovalca in izdelovalca. Končni izid usposabljanja v submodulih je preverjanje pridobljenega znanja v obliki končnega izpita, ki poteka v skladu s predpisanim katalogom standardov. Udeleženec

po uspešno opravljenem izpitu pridobi nacionalno poklicno kvalifikacijo, s katero se mu priznajo poklicne kompetence, pridobljene izven formalnega načina izobraževanja. Nacionalna poklicna kvalifikacija pomeni za udeleženca izboljšanje zaposlitvenih možnosti in prednosti, ki jih prinaša, delodajalcem pa nižje stroške izobraževanja in usposabljanja, bolj fleksibilen sistem ter hitrejši način pridobitve znanj in kompetenc. To je tudi edini program z natančno določenimi standardi, ki morajo biti izpolnjeni kot pogoj za pridobitev NPK. Prav tako je to edini program v EdyŠoli, ki se točkuje in ocenjuje. Modularni program za oblikovanje spletnih strani bo vodil učitelj računalništva iz TŠCNG, ki ima tudi izkušnje kot ocenjevalec tega poklicnega profila. Za vodenje programa spletnega izdelovalca se bo v modul vključil strokovnjak iz lokalnega IKT podjetja. Ker ciljna skupina udeležencev predvidoma izhaja iz socialno šibkih družin, postavlja modul, ki se zaključi s plačljivim izpitom, za cilj pridobitev sredstev za sofinanciranje stroškov končnega izpita. Vir sofinanciranja bo del projektnega proračuna ali pa bodo vključena dodatna sredstva lokalnih oblasti oz. podjetij.

Obrtne delavnice bodo namenjene usposabljanju udeležencev za pridobitev veščin oblikovanja tradicionalnih izdelkov, ki jih bodo potem poizkušali prodajati na podlagi pridobljenih osnovnih podjetniških znanj in s pomočjo IKT.

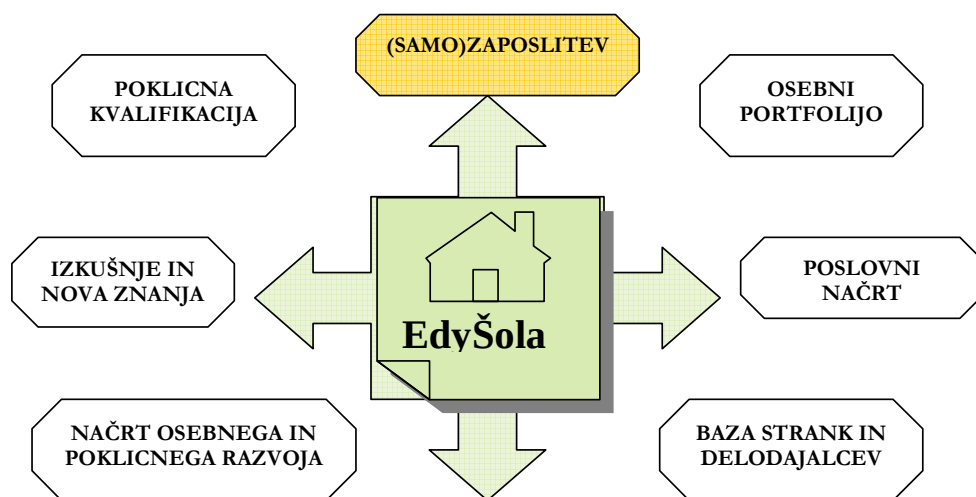
Slika št. 5: Struktura modularnega programa izobraževanja in usposabljanja v mini-podjetju EdyŠola:



Pričakovani rezultati izobraževanja in usposabljanja v EdyŠoli

Vsi rezultati stremijo k istemu cilju: zaposliti mladega človeka, ki ima za seboj neuspešno izkušnjo iz formalnega sistema izobraževanja in nezadostne kvalifikacije, izhaja iz deprivilegiranega socialnega okolja in ima nizko samopodobo. Zaposlitev je možna na dva načina – kot prikazuje spodnja slika št. 6: kot zaposlitev pri že znanem ali pa povsem novem podjetju na trgu dela ali kot samozaposlitev v lastnem podjetju. Namen ostalih rezultatov usposabljanja v EdyŠoli je, približati udeleženca h ključnemu cilju celotnega projekta: povečanju zaposlitvenih možnosti mladega, deprivilegiranega posameznika s podeželja.

Slika št. 6: Rezultati programa izobraževanja in usposabljanja v mini-podjetju EdyŠola



3.2.4 Vloga digitalnega portfolija v učnem procesu in procesu zaposlovanja

»Portfolijo je zbirnik posameznikove usposobljenosti in dosežkov, realiziranih z učenjem (formalnim ali neformalnim) ali izkušnjami (delovnimi, življenjskimi).« (Jakara et.al., 2000, 33) Na področju poklicnih kvalifikacij nam služi kot zapis razvoja posameznikovega učenja, delovnih in drugih izkušenj ter pridobljenih kompetenc in kvalifikacij. Govorimo o razvijajočem se procesu, ki ga nenehno izboljšujemo in dopolnjujemo.

Portfolijo (v uporabi tudi portfeli) se je prvotno uporabljal v arhitekturi in slikarstvu, ko so strokovnjaki s teh področij predstavljali svoje delo, ki je bilo zbrano v mapi, potencialni stranki. Od tod tudi izhaja poimenovanje takšnega zbira na enem mestu, ki se je v 70. letih v ZDA začelo širiti tudi na področja izobraževanja in zaposlovanja. (Jakara et.al., 2000, 33)

Večplastnost portfolija se kaže v številnih elementih. Portfolijo beleži kandidatovo usposobljenost v obliki osebnega zapisa in ga osvesti o nenačrtovano pridobljenem znanju ter spretnostih na neformalen način. Sistematično ureja pregled kandidatovih dosežkov ter tako prispeva k oblikovanju poklicnega življenjepisa. Dodatno dviguje samozavest kandidata, ga motivira in spodbuja za nadaljnje učenje, razvoj njegove poklicne poti ter aktivno udeležbo v učnem procesu in njegovo samostojno načrtovanje. (Jakara et.al., 2000, 33)

Portfolijo lahko vključuje poleg znanj, spretnosti in dokazil o pridobljenih kvalifikacijah tudi vodenje dnevnika, oblikovanje delovnega ali učnega načrta ipd. Namen portfolija je torej čimbolj podrobno predstaviti kandidata, njegov osebnostni in učni razvoj ter njegove dosežke okolici, pa tudi kandidatu samemu. S portfolijem kot enim izmed rezultatov projekta Edycate oziroma rezultatov učnega procesa v EdyŠoli se želijo doseči številne koristi. Oblikovanje portfolija bi služilo kot orodje za motiviranje udeležencev EdyŠole za intenzivnejše vključevanje v učne procese in programe usposabljanja, saj bi lahko spremljali svoj napredek in razvoj. Poleg tega bi služilo tudi kot orodje za povečevanje zaposlitvenih možnosti problematične skupine mladih brezposelnih – dobro izdelan portfolijo pusti pozitiven prvi vtis na delodajalca ob pregledu in selekciji prijavljenih kandidatov na ponujeno delovno mesto, na podlagi katerega lahko povabi delodajalec udeleženca k zaposlitvi. Kandidati bi z razvijanjem portfolija izvedeli veliko o sebi in hkrati s tem izboljšali svoj predstavitveni nastop na razgovoru pri delodajalcu ter tudi možnosti za pridobitev službe. Kandidat

s pomočjo mentorja dopolnjuje portfolio, ki temelji na IKT, ter hkrati s tem pogloblja svoja znanja s področja uporabe IKT. Portfolio bi služil tudi kot ocenjevalno orodje učiteljem in mentorjem, saj je iz njega razviden učni proces udeleženca v določenem obdobju in rezultati usposabljanja.

Vložek udeleženca v portfolio pomeni podlago za samoocenjevanje, ocenjevanje s strani mentorjev in učiteljev ter skupno ocenjevanje učnega procesa, ki temelji na prilagojenem programu usposabljanja in njegovih zahtevah, učni dinamiki udeleženca in učnih rezultatih, ki jih je potrebno doseči. Proces ocenjevanja delimo na formativno in sumativno ocenjevanje. Prvo se osredotoča na postopke, napredek in osebni razvoj udeleženca skozi učni proces in se nanaša na tisti del portfolioja, ki spominja na dnevnik učenja. Drugo sestoji iz: začetnega, vmesnega in končnega ocenjevanja učnih rezultatov v primerjavi z zastavljenimi cilji in zahtevami za pridobitev kvalifikacije. Ta oblika ocenjevanja se nanaša predvsem na tisti del portfolioja, ki vključuje seznam in opis kvalifikacij ter življenjepisa. Rezultat ocenjevanja je odločitev o tem, ali je potrebno dodatno prilagoditi program usposabljanja (znižati kriterije ali razširiti program) in načrt nadaljnjega usposabljanja v učnem procesu (kaj se je potrebno še naučiti).

3.2.4.1 Vrste digitalnih portfoliov in njihove vloge¹⁸

Skupna značilnost vseh portfoliov je, da so namenjeni predstavitvi lastnih kompetenc, pregledu nad doseženimi in zastavljenimi cilji, načrtovanju in analiziranju oziroma presojanju realizacije načrtovanega ter delitvi znanja z drugimi (vsi imajo vpogled v učni proces, dosežke in rezultate). V nadaljevanju na kratko predstavljam različne portfolioje, ki se razlikujejo po namenu in vlogi.

Delovni portfolio

Poimenovanje portfolioja izhaja iz dejstva, da gre za namerno oblikovano zbirko delovnih procesov, ki jih vodijo učni cilji. Glavni namen tega portfolioja je, služiti učencu kot arhivska baza za shranjevanje različnih elementov delovnega procesa, ki se po zaključku določenega delovnega procesa prestavijo v ocenjevalni ali predstavitveni portfolio. Poleg tega služi delovni portfolio kot podlaga za opredelitev učnih potreb učenca in določitev prihodnjega načrta usposabljanja, saj kaže uporabnikove prednosti in pomanjkljivosti pri doseganju učnih ciljev. Primarni uporabnik portfolioja je učenec, ki ob pomoči učitelja ali mentorja razvija portfolio, sekundarni uporabniki pa so lahko tudi starši, ki skozi delovni portfolio opazujejo napredek in težave, ki se pokažejo skozi učni proces.

Predstavitveni portfolio

Vsebina portfolioja je razvidna že iz samega poimenovanja. Gre za portfolio, v katerem so zbrani učenčevi najboljši rezultati in primeri dobrih praks, ki jih je učenec preizkusil, ter njegovo mnenje o učnem procesu in ustvarjenih rezultatih. Vključuje lahko tudi video posnetek, napisano zgodbo ali celo knjigo, izdelan projekt ... Predstavitveni portfolio lahko pomeni izredno motivacijsko orodje za učenca, saj se je ta še bolj pripravljen vključiti ali nadaljevati učni proces, ko občuti veselje, ponos in zadovoljstvo nad rezultati, ki jih je uspel doseči, ter produkti, ki jih je razvil v programu usposabljanja. Namen tega portfolioja je torej predstaviti najvišjo raven učenčevih dosežkov. Učenec lahko portfolio dograjuje z uspešnimi izdelki in tako dopolnjuje svojo zbirko dosežkov. Uporabniki portfolioja so poleg učenca, ki ga razvija in oblikuje, njegova družina, učitelji v šoli, delodajalci oziroma vsi tisti, ki bi učenca želeli bolj spoznati in razumeti v drugačni življenjski situaciji.

Ocenjevalni portfolio

Primarni namen ocenjevalnega portfolioja je evidentirati, kaj vse se je učenec naučil v določenem programu usposabljanja. Da bi bili rezultati ustrezno ocenjeni, je treba zelo natančno opredeliti naloge, ki jih mora učenec opraviti, in kako dobro bi jih moral izpeljati. Ocenjevalni portfolio je

¹⁸ Povzeto po predstavitvi knjige *An introduction to using portfolios in the classroom* (URL).

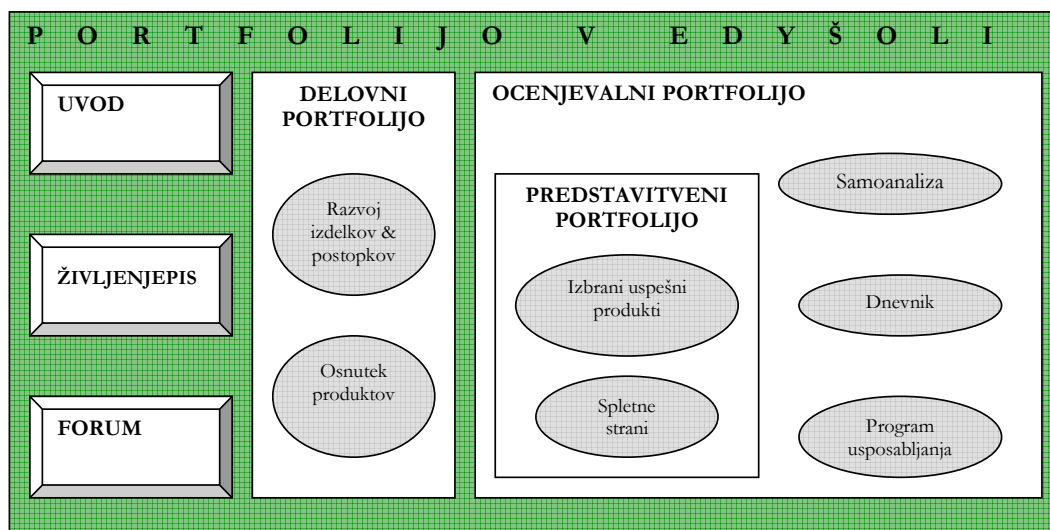
lahko uporabljen za nazorno predstavitev dosežene usposobljenosti na katerem koli področju učnega načrta. Primarno je namenjen učiteljem, ki želijo preveriti katero učno raven so učenci dosegli, uporabljajo pa ga lahko tudi izobraževalne institucije, ki odločajo o (ponovnem) vključevanju učenca v višjo stopnjo izobraževanja. Sekundarno pa je seveda namenjen samim učencem, ki zbirajo dokaze o doseženi stopnji formalne ali neformalne izobrazbe.

3.2.4.2 Struktura portfolija v mini-podjetju

Udeleženci tako EdyŠole kot preostalih partnerskih podjetij bodo razvijali portfolijo v digitalni obliki, ki bo vključeval potek razvoja izdelkov in storitev, opis najdbe informacije (kako, kje jo je udeleženec našel), same izdelke v obliki osnutkov in končni obliki, poročila o določenih izvedenih postopkih, rešitve nalog, osebne podatke in življenjepis, opis pridobljenih znanj, spretnosti in veščin ter osebna mnenja o lastnem razvoju (samoocenjevanje) in delovanju mini-podjetja. Mentorji in inštruktorji v EdyŠoli ne bodo portfolija oziroma učnega procesa udeleženca ocenjevali strogo, temveč bodo v portfolijo vnašali povratne informacije, nasvete in namige za izboljšanje rezultatov oziroma postopkov. Ker izdelava portfolija ni obvezna, bo njegova kvaliteta močno odvisna od motivacije in zavzetosti posameznega udeleženca do njegovega razvoja. Vloga mentorjev in inštruktorjev je, nuditi podporo in nasvete pri razvoju portfolija in predstaviti koristi, ki jih imajo udeleženci z njegovo izdelavo.

Portfolijo v EdyŠoli bo združeval vse značilnosti delovnega, predstavitvenega in ocenjevalnega portfolija, poleg tega pa bo zajemal nek splošni del, v katerem se bo udeleženec predstavil. Delovni portfolijo bo namenjen udeležencu EdyŠole za zbiranje vseh opisov delovnih postopkov in razvoja produktov, predstavitveni portfolijo bo vključeval končne produkte in bo predstavljal del ocenjevalnega portfolija, ki bo vključeval še udeleženčevo samoanalizo, dnevnik in program usposabljanja. Portfolijo bo obsegal tudi diskusije in mnenja o poteku razvoja dejavnosti, produktov in osebnostnega razvoja, ki jih bodo soudeleženci v EdyŠoli, mentor in inštruktorji podajali v elektronskem forumu. Okvirna struktura portfolija je prikazana s sliko št. 7, udeleženci pa bodo svobodni pri oblikovanju in dodajanju poljubnih kategorij. Portfolijo se bo zaradi nacionalnih značilnosti razlikoval po partnerskih državah, vendar bo struktura v določenem obsegu usklajena – vsi portfoliji bodo zajemali osebne podatke in predstavitev udeleženca, življenjepis, program usposabljanja in končne produkte.

Slika št. 7: Struktura portfolija v mini-podjetju EdyŠola



Kratka specifikacija vsebine portfolija:

UVOD: Pozdravni nagovor udeleženca, kratek neformalen opis svojih lastnosti, ciljev in želja, kratka predstavitev portfolija in slika udeleženca.

ŽIVLJENJEPIS: Osebni podatki, dokončana izobrazba, pridobljene kvalifikacije.

FORUM: E-komunikacija med udeleženci, mentorjem in inštruktorji/učitelji.

RAZVOJ IZDELKOV IN POSTOPKOV: Udeleženec opiše, kako in kje je našel določene informacije, kako je razvijal določen produkt oz. storitev, predstavi razloge za sprejem odločitve glede določenega razvoja.

OSNUTEK PRODUKTOV: Udeleženec shranjuje produkte v vseh fazah razvoja.

IZBRANI USPEŠNI PRODUKTI: Udeleženec predstavi končne produkte z opisom in sliko, s katerimi je zadovoljen in na katere je ponosen.

SPLETNE STRANI: Ker program usposabljanja vključuje oblikovanje in razvoj spletnih strani, bodo nekateri udeleženci lahko vključili konkretne primere izdelanih strani.

SAMOANALIZA: Udeleženec predstavi svoje cilje in poda svoje mnenje, kako bi jih lahko dosegel, razmišlja o tem, kaj bi se moral naučiti, kaj mu gre dobro od rok in čemu bi se moral bolj posvetiti, s katerimi svojimi postopki in odločitvami je zadovoljen in s katerimi ne, kaj misli, da se je naučil, kako si predstavlja razvoj podjetja, kako se počuti v EdyŠoli.

DNEVNIK: Udeleženec vodi dnevnik o napredku pri vključevanju v usposabljanje in delovanju znotraj EdyŠole, vključuje lahko tudi dogajanje izven EdyŠole, saj je vseživljenjsko učenje ravno tako del učnega procesa

PROGRAM USPOSOBLJANJA: Udeleženec opiše, kako se loteva reševanja posamičnih nalog na različnih področjih programa usposabljanja in podaja rešitve nalog.

Udeleženci bodo izdelovali različne produkte, razvijali storitve in posredovali ideje, na podlagi izmenjave mnenj v obliki e-forumov in primerjave portfolijev pa se bodo odločali, katere izdelke in storitve bodo uporabili za poslovanje v EdyŠoli. Portfolijo ni le zbirnik različnih produktov in idej, ampak predstavlja pomemben element učnega procesa in orodje za (samo)ocenjevanje učnih potreb, učnega napredka in osebnostnega razvoja.

3.3 DISEMINACIJA PROJEKTHNIH REZULTATOV KOT INSTRUMENT MULTIPLIKACIJE DOSEŽENIH UČINKOV

Namen diseminacije je, širiti informacije širšemu krogu pomembnih uporabnikov in akterjev o izvedbi projekta, o uresničenih rezultatih in posledičnih koristih. Z diseminacijo povečujemo možnosti, da bo projekt tudi po svojem zaključku pozitivno vplival na okolje ter ciljno skupino, na katero je bil usmerjen, in se bodo rezultati oziroma produkti, razviti znotraj projekta, še naprej koristno uporabljali. Diseminacija je orodje, s katerim poskušamo posredovati nova, uporabna znanja in izkušnje, pridobljene z delom na projektu, ožji ciljni skupini in tudi širši družbi, ki lahko na podlagi pridobitve teh informacij in spoznanj nadgrajuje doseženi razvoj na posameznem področju. Še drugače povedano, pomeni diseminacija rezultatov in produktov maksimalno širjenje informacij, s katerim povečujemo koristnost projektnih rezultatov čim širšemu krogu potencialnih uporabnikov. Diseminacija torej prinaša koristi a) potencialnim uporabnikom, ki določena znanja pridobijo na lažji način – na podlagi tujih izkušenj in z uporabo že obstoječih produktov – in privarčujejo veliko truda ter časa, ki bi ju drugače morali vložiti v lasten razvoj teh znanj ter b) sodelujočim v projektu, saj uspešna diseminacija spodbuja uspešnost projekta in trajnost projektnih rezultatov tudi po izteku projektnega obdobja.

3.3.1 Strategija uspešne diseminacije projektnih rezultatov

Diseminacijska strategija sestoji iz naslednjih faz (Feijen in Reubsact, 2003, 3):

- a) Načrtovanje diseminacije: pozornost ni namenjena le časovnemu planiranju, temveč tudi vsebini, ki jo želimo diseminirati, strukturi aktivnosti, ki jih bomo izvajali, odgovornostim projektnega vodje in partnerjev ter stroškom.
- b) Opredelitev predmeta diseminacije: opisuje naravo rezultatov in projektne produkte.
- c) Opredelitev ciljne skupine: razlikovanje skupin na mikro, mezo in makro ravni.
- d) Opredelitev diseminacijskih kanalov: razmejitev kanalov za ustrezno ciljno skupino.
- e) Predvidevanje učinkov diseminacije: ki so še posebno odmevni, če se uspemo izogniti raznim oviram.
- f) Ocenjevanje diseminacije: namen je preizkusiti kakovost diseminacije in se naučiti na podlagi izkušnje.

Načrtovanje diseminacije

Da bi imela diseminacija optimalen učinek, jo je treba izvajati ob zaključku projekta in tudi med projektnim obdobjem, ko že imamo določene proizvode ali so ti v določeni fazi razvoja. Ko govorimo o diseminaciji, ne mislimo zgolj na promocijo rezultatov in produktov, temveč tudi na posredovanje informacij o razvoju in napredku projektnih aktivnosti projektnim partnerjem, ki imajo tako ves čas kvaliteten pregled nad razvojem, posledično pa so tudi njihovi vložki zato lahko ustrežnejši in kakovostnejši.

Navadno obstaja med sodelujočimi partnerskimi državami različna potreba po diseminaciji, zato je treba vedno načrtovati splošno diseminacijsko strategijo za celotno partnersko skupino, poleg tega pa, v sodelovanju s partnerji, specifično diseminacijsko strategijo na nacionalni ravni, ki bo zadovoljila značilnosti posamezne partnerske države. Izbira partnerja je eden izmed ključnih elementov priprave projekta in prav tako pomemben element diseminacijskega načrta. Lahko rečemo, da je projektni partner kakovostno izbran, če znatno prispeva k učinkoviti diseminaciji, ker ima morebiti možnosti strateškega pozicioniranja ali razpolaga s specifičnim znanjem (na primer: znanje razvoja spletnih strani ali izkušnje pri organiziranju konferenc).

Ciljna skupina diseminacije

Za ustrezno in uspešno diseminacijo je treba jasno in natančno opredeliti ciljno skupino, za katero želimo, da jo diseminacija doseže. Pri tem moramo upoštevati interes ciljne skupine glede projektnih rezultatov in njen prispevek za nadaljnjo diseminacijo dosežkov, raven posredovanja informacije (ali gre za strokovnjake ali laike), specifične zapreke, ki bi lahko ovirale diseminacijo in njen učinek ter jezik, ki bo v uporabi za produkte in materiale (ali bodo v nacionalnem jeziku projektnih partnerjev ali v internacionalnem jeziku, ki ga skupina uporablja). (Feijen in Reubsact, 2003, 15)

Pri ustrezni izbiri diseminacijskih kanalov je pomembna podrobnejša opredelitev ciljne skupine, pri čemer so nam v pomoč naslednja vprašanja (Feijen in Reubsact, 2003, 15):

- Kako velika je potencialna ciljna skupina in koliko oseb lahko z diseminacijo dosežemo?
- Kako velik interes ciljne skupine po projektnih rezultatih je izkazan?
- Kateri so tisti diseminacijski kanali, ki se najpogosteje uporabljajo za pristop tej ciljni skupini?
- Ali so ciljne skupine pogosto preobremenjene z informacijami?
- Katere tehnične pripomočke ima skupina na razpolago (internet, moderna računalniška oprema, dostop do časopisov, razpoložljivost s časom in plačilnimi ugodnostmi za obiskovanje konferenc, sejmov)?
- Kaj so glavne ovire za posredovanje informacij ciljni skupini in kako se jim je možno izogniti?

V nadaljevanju predstavljam teoretičen povzetek iz strokovne literature (Feijen in Reubsæet, 2003, 16–18) o ciljnih skupinah na različnih ravneh in njihovih vlogah za diseminacijo. Slika št. 8 prikazuje ciljne skupine slovenskega partnerja v projektu Edycate.

Ciljne skupine na mikro ravni:

Comment: Tole bi lahko bilo tudi z majhnimi črkami: mikro ravni.

1. *Projektni partnerji:*

Zaradi različnih vlog in ravni vpletenosti v projekt ne pristopajo vsi projektni partnerji k projektu istočasno. To je tudi razlog, zakaj je treba izvajati diseminacijo že v sami projektni skupini, saj je le tako lahko prispevek vseh partnerjev kakovosten in ustrezen. Partnerji prejmejo informacijo o razvoju projekta prek vmesnega in končnega poročila, ki sta nepogrešljiva dela projektnega managementa, prek internih glasil in obvestil ter na rednih projektnih srečanjih.

2. *Organizacije, v katerih so projektni partnerji zaposleni:*

Pomembne so iz dveh vidikov: kot močna podpora razvoju produktov in kot podlaga za širjenje informacij vsem zaposlenim sodelavcem, študentom in navsezadnje vodstvu podjetja.

3. *Podjetja in druge izobraževalne institucije:*

V projekt so lahko vključeni kot dobavitelji informacij ali koristniki projektnih rezultatov.

4. *Končni uporabniki inovacijskih produktov:*

Zadnjo skupino na tej ravni lahko razdelimo v podskupino študentov, delavcev in brezposelnih.

Ciljne skupine na mezo ravni:

1. *Učitelji in trenerji:*

Tudi če niso vključeni v projekt, so lahko zainteresirani za projektne rezultate.

2. *Nacionalne izobraževalne institucije*

Velikokrat same sodelujejo v projektih in razvoju projektnih produktov.

3. *Agencije in uradi za zaposlovanje:*

Uvrščamo jih lahko na mikro ali mezo raven. Prva pride v poštev, če se za te agencije v projektu razvijajo orodja, slednja pa velja, če se v projektu razvijajo postopki rekrutiranja, ocenjevalna orodja in orodja za ocenjevanje potreb po znanju in sposobnostih, ki so lahko zanimiva in pomembna tudi za omenjene agencije.

4. *Strokovna združenja:*

Lahko imajo pomembno vlogo v poklicnem izobraževanju, saj lahko posredujejo potreben profil dela in spremljajo kakovost izobraževanja ter diplomirancev.

5. *Panožne organizacije:*

Sem uvrščamo tako organizacije iz panoge, na katero se projekt osredotoča, kot tudi organizacije iz drugih panog, ki bi želele prenesti projektne rezultate in jih prilagoditi potrebam lastne panoge.

6. *Regionalne organizacije za zaposlovanje:*

Nacionalna zaposlovalna organizacija, kot je Zavod za zaposlovanje, je locirana na makro raven, medtem ko so na mezo raven umeščene regionalne enote.

7. *Panožni sindikati:*

Krovni sindikat je vmeščen na makro raven, panožni sindikati pa na mezo raven.

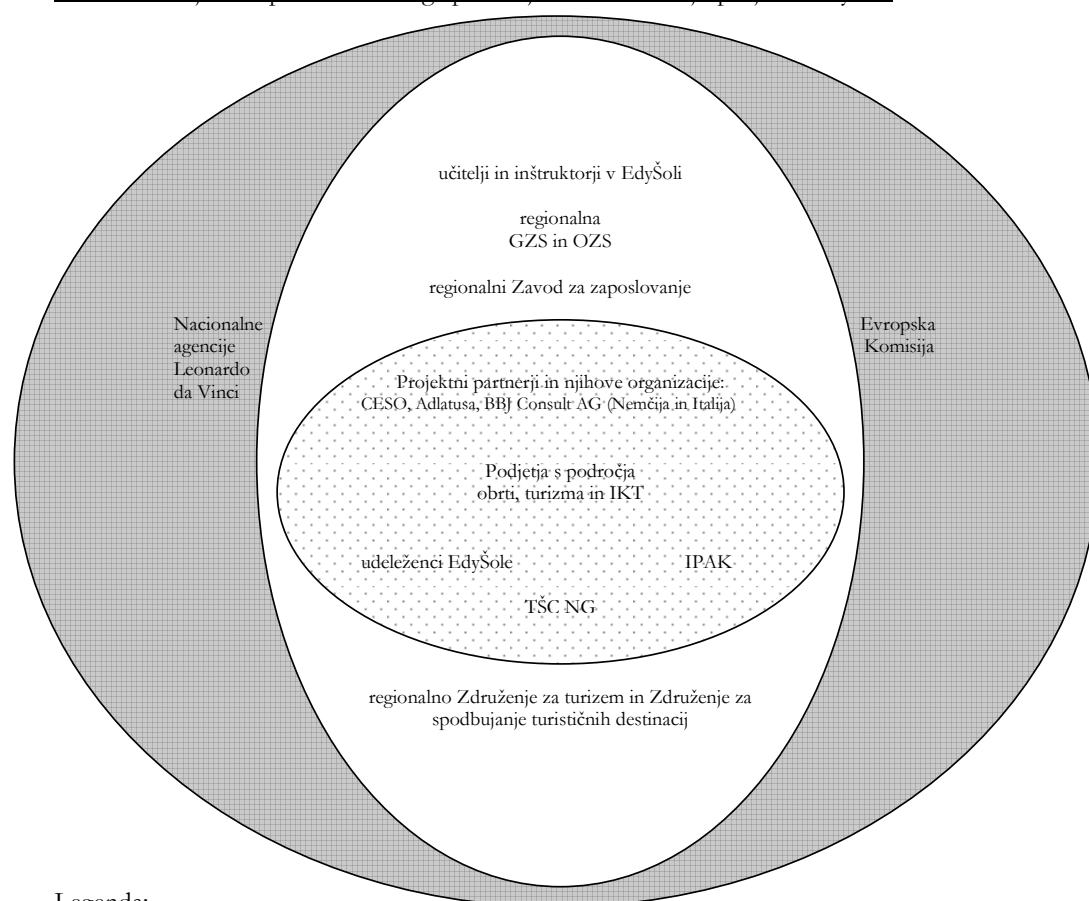
8. *Gospodarska zbornica:*

Velikokrat so zbornice vključene v projekte kot diseminacijski partner, v kolikor nimajo take vloge, pa so umeščene na mezo raven.

Ciljne skupine na makro ravni:

Na to raven uvrščamo nacionalne in evropske ciljne skupine. Med prve lahko uvrstimo ministrstva, socialne partnerje in politične akterje, medtem ko v drugo ciljno skupino štejemo predvsem Evropsko komisijo, evropske socialne partnerje, evropska strokovna združenja in interesne skupine ter druge evropske države. Nacionalna agencija, ki je odgovorna za spremljanje izvajanja projektov v okviru programa Leonardo da Vinci, se šteje kot posrednik med ciljnimi skupinami različnih ravni.

Slika št. 8: Ciljne skupine slovenskega partnerja za diseminacijo projekta Edycate



Legenda:

▤ Mikro raven

□ Mezo raven

■ Makro raven

Diseminacijski kanali

Lahko bi naštevala skoraj neomejeno število diseminacijskih kanalov, vendar povzemam samo pomembnejše, predstavljene v strokovni literaturi (Feijen in Reubsact, 2003, 23):

- Medosebni stiki (osebni kontakti, telefon).
- Informacijski transferji z uporabo tradicionalnih medijev (oglasna deska, posterji, letaki, fotografije). Tak način omogoča zelo malo ali skoraj nič medsebojnega vplivanja.
- Bolj tradicionalni dogodki, kot so konference, sejmi, ki omogočajo širok spekter medsebojnega vplivanja.
- Informacijski transferji z uporabo modernih medijev (intranet, internet, audio-/videokonference, video in CD-ROM).
- Informacijski transfer z uporabo masovnih medijev (časopis, radio, televizija).

Odgovorni v projektni skupini za diseminacijo morajo preveriti vse možnosti širjenja informacij na lokalni, nacionalni in internacionalni ravni. Zavedati se morajo, da diseminacija ne pomeni zgolj prenosa informacij, temveč tudi posredovanje izkušenj, komunikacijskih rezultatov, spodbujanje reakcij in predlaganje novih, izboljšanih načinov dela.

Kateri način diseminiranja uporabiti je odvisno tudi od različnih ravni, na katerih se ciljne skupine nahajajo. Za mikro raven so v uporabi predvsem diseminacijski kanali, kot so: lokalni in regionalni mediji, izmenjava elektronske pošte, seminarji, članki, mreže strokovnjakov, delavnice in konference, sejmi ipd. Diseminacijski kanali, ki so predvsem uveljavljeni za mezo raven so: osebni kontakti (sploh za lobiranje), predvsem pa konference in delavnice, publikacije, internet, tiskovne konference, časopisi, video in CD-ROM, promocijski materiali ter sejmi. Za makro raven je značilno, da mora biti informacija predstavljena jedrnatno in kratko. V diseminiranju, ki je namenjeno predvsem ministrstvom in oblikovalcem politike, se je potrebno izogibati posredovanju dolgih poročil – ta morajo biti zgoščena in kratka.

Evaluacija in učinek diseminacije ter potencialne ovire

Za doseganje maksimalnega učinka diseminacije je ustrezno načrtovanje bistvenega pomena, vendar je brez evalvacije, ki navadno poteka skozi projektno obdobje in po njegovem zaključku, težko oceniti dosežene učinke. Zato ocenjevanje diseminacijskih učinkov ne sme biti izključeno iz diseminacijskega načrta, saj projektnim partnerjem posreduje povratno informacijo o pomanjkljivostih in na njihovi podlagi o izboljšavah, ki bi jih bilo potrebno in koristno uvesti. Pomožno orodje za podrobnejše načrtovanje diseminacije je hkrati podlaga za proces evalvacije.

V projektnem obdobju se lahko pojavijo tudi ovire, ki zavirajo proces diseminacije. Med potencialne ovire lahko uvrstimo (Feijen in Reubsaet, 2003, 30):

- nekvolitne projektne rezultate;
- projektne rezultate, ki so zanimivi le ožji ciljni skupini;
- nezadostna proračunska sredstva za uporabo bolj privlačnih diseminacijskih kanalov;
- nezadostno število strokovnjakov v projektni skupini, ki bi lahko projektne rezultate diseminirali strokovno in ustrezno;
- projekt ne najde ustrezne podpore v organizaciji projektnega partnerja;
- po zaključku projekta se projektni partnerji intenzivno osredotočijo na nove projekte;
- projektni partnerji pretirano ščitijo lastne interese in ustvarjajo tekmovalno vzdušje namesto timskega;
- pojavijo se druge, bolj zanimive novosti;
- pomanjkanje bistvenih kontaktnih mrež oziroma pomanjkljiv dostop do pomembnih mrež na obravnavanem področju.

V praksi so najpogostejši razlogi za neuspešno diseminacijo predvsem v pomanjkanju proračunskega denarja, pretirani zaščiti lastnih interesov in pomanjkanju možnosti dostopa do relevantnih kontaktnih mrež.

3.3.2 Diseminacijske aktivnosti v projektu Edycate

Kot že rečeno pomeni diseminacija aktivno promocijo projekta in njegovih rezultatov. Diseminacijske aktivnosti v projektu Edycate se odvijajo vzporedno z aktivnostmi projekta – potekajo med izvajanjem projekta, ob njegovem zaključku, pa tudi še po končanem projektnem obdobju. Potekajo po prvotno pripravljenem načrtu, ki ga projektni partnerji ustrezno dopolnjujejo.

Nekatere diseminacijske aktivnosti v okviru projekta Edycate se že izvajajo, druge se bodo še v nekoliko poznejši fazi z/s:

➤ vzpostavitev dveh spletnih strani:

- * Skupni spletni portal projektnih partnerjev <http://edycate.atriumbv.nl>, znan tudi kot spletna aplikacija TikiWiki, ki omogoča komunikacijo med partnerji prek foruma in shranjevanje pomembnih informacij ter vseh pripravljenih in razvijajočih se produktov. Za dostop na spletni portal je potrebno uporabniško ime in geslo, za shranjevanje dokumentov pa dodelitev administrativnih pravic. Portal so v začetku uporabljali le projektni partnerji,

sčasoma so bile pravice dodeljene tudi udeležencem mini-podjetij (portal služi kot podlaga za e-učenje) in nekaterim lokalnim partnerjem, ki so za sodelovanje potrebovali vpogled v projektne dokumente in razvoj produktov. Širši javnosti je namenjena le začetna stran portala.

- * Spletna stran <http://www.edycate.si>, ki je namenjena širši javnosti (tako nacionalni kot internacionalni) in podaja osnovne informacije v angleškem jeziku o projektu, projektnih partnerjih in aktivnostih, ustanovljenih mini-podjetjih in pričakovanih rezultatih. Vsebina spletne strani je predstavljena tudi na začetni strani skupnega partnerskega portala.
- organiziranjem srečanj s projektnimi in lokalnimi partnerji;
- komunikacijo med projektnimi partnerji z uporabo IKT orodij (elektronska pošta, spletne konference z uporabo spletne aplikacije GatheRing);
- organiziranjem faze rekrutiranja udeležencev v mini-podjetja in njihovim aktivnim sodelovanjem z zunanjim okoljem;
- širjenjem informacij med dijaki TŠCNG zaradi ustanovitve EdyŠole;
- udeležbo in predstavitev projekta na nacionalnih in internacionalnih sejmih, seminarjih in predavanjih;
- posredovanjem informacij in razvitih produktov zainteresiranim povpraševalcem;
- promocijskimi materiali, kot so letaki in različni priročniki, ki bodo nastali kot rezultat številnih aktivnosti v okviru projekta in bodo distribuirani ciljnim skupinam za diseminacijo, z informacijskim gradivom na CD-ROM-u in video kaseti;
- predstavitev v morebitnih člankih različnih časopisov oziroma strokovnih revij;
- s specialističnim delom, ki ga pripravljam;
- internacionalno videokonferenco, ki bo organizirana ob zaključku projekta in na katero bodo vabljeni vsi projektni partnerji, sodelujoči v projektu (lokalni partnerji, učitelji in trenerji, udeleženci mini-podjetij), zainteresirana podjetja, ustrezne institucije, novinarji in politični akterji s področja izobraževanja in zaposlovanja. Končna videokonferenca bo služila predstavitvi doseženih rezultatov v projektu javnosti ter izmenjavi izkušenj med internacionalnimi partnerji in udeleženci mini-podjetij.

V prilogi (glej slike št. 2a in 2b, na str. 24) sta prikazani orodji za diseminacijo, ki sta bili v projektu Edycate izdelani za potrebe prepoznavnosti projekta (logo) in prepoznavnosti alternativne oblike izobraževanja (plakat za EdyŠolo).

Diseminacija bo prispevala k zavedanju nacionalnih in lokalnih oblasti po potrebnem socialnem dialogu, spodbudila bo lokalne partnerje za vzajemno, medsebojno komunikacijo, informirala javnost o obstoju projekta in njegovih prispevkih, spodbudila in motivirala tudi druge panoge za razvoj podobnih rezultatov in motivirala mlade brezposelne za osnovanje lastnih (mini)-podjetij ter vključitev v sistem izobraževanja.

ZAKLJUČEK

Rezultati preučevanja statističnih podatkov kažejo na problematiko brezposelnosti slovenske mladine v starosti 15 do 24 let, od katerih je skorajda polovica takih, ki nimajo ustreznih kvalifikacij in so brez izkušenj. Vsaka mlada oseba si z opustitvijo formalnega izobraževanja pred pridobitvijo ustrezne kvalifikacije močno zmanjšuje možnosti za pridobitev ustrezne zaposlitve in se z vsakim letom zapira v začaran krog demotiviranosti za osebni in poklicni razvoj ter v skrajnem primeru marginaliziranosti.

Razlogi za opustitev formalnega izobraževanja so različni, vendar strokovnjaki predvsem opozarjajo na nefleksibilne učne programe, ki po težavnosti največkrat niso prilagojeni različnim skupinam učencev, ter na preozko izobražene strokovne kadre v šolskem sistemu, ki do sedaj niso bili v zadostni meri seznanjeni s pomembnostjo vključevanja koncepta vseživljenjskega učenja v učne procese. Prav tako je le manjši odstotek učnega kadra usposobljen za uporabo razvitih tehnoloških pripomočkov pri poučevanju.

Izrednega pomena je torej organizirati informacijske točke in svetovalne centre, kjer bi mladi lahko pridobili strokovne nasvete in pomoč pri odločanju o nadaljnjem poklicnem in osebnostnem razvoju. Vse prevečkrat je težava v okorelih programih izobraževanja, ki se ne prilagajajo potrebam na trgu in učnim potrebam posameznikov. Prenova poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji je spodbudila zavedanje o potrebnih modularno organiziranih programih izobraževanja, o spremembi oziroma razširitvi vloge učiteljev, ki bi poleg tega največkrat morali biti tudi mentorji in svetovalci. Čeprav je prenova prinesla številne spremembe in nekatere izboljšave, ki se počasi uvajajo tudi v prakso, se kaže na področju izobraževanja še vedno velika potreba po umestitvi novejših konceptov, ki so v Evropi že precej uveljavljeni.

Princip vseživljenjskega učenja je pri nas še vedno premalo zastopan, fleksibilne oblike kurikulumov z moduli še nimajo pravega mesta v šolskem sistemu, med formalnim in neformalnim izobraževanjem obstaja velika vrzel, zavedanje o informalnem izobraževanju in njegovo priznavanje je na nizki stopnji, certifikatni sistem še ni povsem zaživel, čeprav se vztrajno razvija, investicije v izobrazbo prebivalstva pa so še vedno nezadostne. Kljub temu, da je prenova znatno prispevala k priznavanju in vpeljavi koncepta vseživljenjskega učenja ter povezovanja učenja z delom, kot tudi razvoj certifikatnega sistema, je potrebno na teh področjih še marsikaj storiti, predvsem spodbujati nadaljnji razvoj in ozaveščati tako strokovnjake v okviru šolskega sistema in državnih institucij kot tudi udeležence učnih programov.

Celotna Evropa teži k temu, da bi razvila takšno gospodarstvo, ki bi slonelo na znanju in razvoju človeških kadrov, ki bi bilo konkurenčno in dinamično ter bi vztrajno kreiralo nova delovna mesta. Pogoj za vzpostavitev takšnega okolja je vsekakor intenzivnejše investiranje v izobraževanje, vzpostavitev spodbudnih in kontrolnih mehanizmov za razvoj ustrezne in kakovostne ponudbe izobraževanja in usposabljanja ter povezovanje politik in institucionalnih organov s področja izobraževanja in zaposlovanja. V okviru nacionalnih programov in prednostnih nalog se izvajajo v Sloveniji številni ukrepi na področjih izobraževanja, zaposlovanja, pospeševanja podjetništva in regionalnega razvoja, ki se medsebojno povezujejo in dopolnjujejo ter težijo k vzpostavitvi celote, ki bi bila zmožna slediti trendom evropske politike in se vključiti v globalno konkurenčno okolje. Kljub temu je potrebno vedno stremeti po nenehnem izboljševanju in dopolnjevanju že obstoječih ukrepov, zgledovanju po dobrih praksah, ki so pokazale pozitivne rezultate in prenosu izkušenj ter znanj preizkušenih in uveljavljenih procesov.

Projekt Edycate, ki je vpet v mednarodno okolje, razvija procese za izboljšanje in povezovanje izobraževanja in zaposlovanja na ruralnih predelih, ki bodo sočasno koristili več evropskim državam in bodo hkrati prilagojeni značilnostim, pogojem ter možnostim nacionalnega okolja. Razvoj teh

procesov temelji na primerih dobrih praks iz različnih evropskih projektov in držav ter na izmenjavi izkušenj ter znanj med projektnimi partnerji in njihovo mrežo lokalnih partnerjev. Temeljni cilj projekta Edycate je, usposobiti in opremiti deprivilegirano mladino s potrebnimi znanji, veščinami in kvalifikacijami za uspešno vključitev v družbeno in poslovno okolje ter jih spodbuditi h kreiranju idej, izrabi obstoječih resursov in s tem k lastnemu prispevanju za uspešen razvoj okolja, v katerem živijo. Projekt bo mladim udeležencem lahko ponudil številne koristi. Z udeležbo v prilagojenih modulih, oblikovanih in izvajanih na podlagi ocenitve učnih potreb posameznikov, ob podpori informacijske in komunikacijske tehnologije ter s spodbujanjem elektronskega učenja bodo imeli udeleženci možnost opraviti samoanalizo in na njeni podlagi spoznati svoje prednosti in pomanjkljivosti, razviti načrt osebnega in poklicnega razvoja, pripraviti poslovni načrt lastnega podjetja, vzpostaviti mrežo potencialnih strank in poslovnih partnerjev, razvijati osebni portfolio, pridobiti nova znanja, veščine, izkušnje in poklicne kvalifikacije. Vse to pa predstavlja močan prispevek k nastopu na trgu dela, v smislu pridobitve ustrezne zaposlitve v regionalnem podjetju ali pa celo samozaposlitve v lastnem podjetju.

Namen razvoja projekta je transformacija obstoječega trenda na podeželju, ki se odraža v odhajanju mladine s podeželja zaradi nezadostne ponudbe izobraževanja in zaposlovanja, v takega, ki bo spodbudil to mladino, da ostane v domačem kraju in prispeva k njegovemu razvoju in oživitvi z novo pridobljenimi znanji, spoznanji, izkušnjami in veščinami. Nenazadnje si projekt postavlja za cilj tudi zagotavljanje trajnosti izvajanja in uporabe razvitih procesov, konceptov in produktov tudi po preteku projektnega obdobja, zagotavljanje razpoložljivosti projektnih rezultatov številnim ciljnim skupinam in transfer znanja ter izkušenj na različna strokovna področja.

Projekt bi lahko predstavljal dopolnilo obstoječim nacionalnim ukrepom, saj poskuša med seboj povezati različne elemente ukrepov za spodbujanje izobraževanja, zaposlovanja in podjetništva ter jih združiti v nov koncept. Le-ta bi pomenil alternativo oz. dopolnilo formalnemu sistemu izobraževanja in zaposlovanja in bi bil primeren za tisto skupino mladih deprivilegiranih oseb, ki v obstoječih sistemih ter v okviru nacionalnih ukrepov niso uspele najti svojega mesta. Osrednji rezultat projekta je vzpostavitev posebne oblike podjetja, ki je v tujini znana pod nazivom mini-podjetje. Takšna oblika, ki omogoča razvoj učnih procesov v tesni in sočasni povezavi z resničnim delovnim okoljem, se je v tujini uspešno uveljavila in je tudi pravno priznana oblika.

V kolikor bi se t. i. pilotsko mini-podjetje izkazalo za uspešno, bi Ministrstvu za gospodarstvo in Ministrstvu za šolstvo in šport lahko predlagali priznanje in sprejetje pravno-formalne oblike mini-podjetja kot oblike delovno-učnega okolja za deprivilegirano mladino, ki se znotraj takega okolja ob vodstvu inštruktorjev ter mentorjev in s pomočjo informacijske-komunikacijske tehnologije usposablja, pridobiva nova znanja, veščine in izkušnje, načrtuje svojo poklicno kariero in se osebno razvija. Menim, da bi lahko s privzetjem takšne oblike ter transferjem znanja in izkušenj iz tujine dodatno prispevali k zmanjševanju negativnih posledic osipa v srednjih šolah, dvigu izobrazbene ravni in pospeševanju socialnega vključevanja deprivilegirane mladine. Še več bi dosegli, če bi formalni šolski sistem, poleg izboljšav, ki jih ponuja reforma s področja izobraževanja in usposabljanja, privzel nekatere elemente, predstavljene v projektu Edycate, kot so: razvoj portfolija, modularni program, razvijanje procesov kreativnosti in podjetništva ter učenje ob podpori informacijske in komunikacijske tehnologije.

LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

- 1) Bainbridge S. et al.: *Learning for Employment*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2003. 22 str.
- 2) Ballauf H. et al.: *Learning in the context of the Second Chance School pilot scheme*. Spoleto: BBJ Bruxelles, Italian branch, 2001. 64 str.
- 3) Barle Lakota A. et al.: *Razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji, Nemčiji in na Nizozemskem*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 97 str.
- 4) Batistič Zorec M. et al.: *Kurikularna prenova. Zbornik*. Ljubljana: NKS, 1997. 223 str.
- 5) Battezzati L. et al.: *E-learning for teachers and trainers*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2004. 130 str.
- 6) Becsky S. et al.: *Children and Youth Policy in the Federal Republic of Germany*. Bonn: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB), 1994. 43 str.
- 7) Bessenyei I. et al.: *Integration of Work and Learning in Transition Countries*. Ljubljana: Faculty of Social Sciences; Torino: ETF; Budapest: Maholnap Foundation, 2001. 135 str.
- 8) Doets C., Westerhuis A.: *A life long of learning: elements for a policy agenda*. 's-Hertogenbosch: CINOP, 2001. 134 str.
- 9) Drobnič J., Zupan J.: *Učno podjetje in učna delavnica kot model usposabljanja mladih in težje zaposljivih*. Ljubljana: Republiški zavod za zaposlovanje, 1997. 80 str.
- 10) Drofenik O. et al.: *Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji. Zvezek 2, študije*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 270 str.
- 11) Feijen T., Reubsat T.: *Handbook - dissemination strategies*. The Netherlands, 2001. 44 str.
- 12) Gabršček S.: *Študija izvedljivosti o tehnični infrastrukturi certifikatnega sistema v Sloveniji*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 58 str.
- 13) Geržina S.: *Modernisation of Vocational Education and Training in Slovenia*. Ljubljana: The National Observatory of Slovenia, 2000, 141 str.
- 14) Grootings Peter et al.: *Posvet o nadaljnjem razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja*, Zreče 1999. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 82 str.
- 15) Grootings P. et al.: *Vocational Education and Training and Employment Services in Slovenia*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. 101 str.
- 16) Grootings P. et al.: *ETF Yearbook 2004 - Learning matters*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 180 str.
- 17) Harrison J.: *Planning vocational preparation initiatives for unemployed young people*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1982. 143 str.
- 18) Hasebrook J., Herrmann W., Rudolph D.: *Perspectives for European e-learning business*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2003. 207 str.
- 19) Hövels B., Rademacker H., Westhoff G.: *Early School-leaving, qualifications and youth unemployment*. Delft: Eburon, 1999. 189 str.
- 20) Ivančič A.: *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede in Andragoški center RS, 1999. 291 str.
- 21) Ivančič A. et al.: *Postopek ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 83 str.
- 22) Jakara V. et al.: *Priročnik za usposabljanje svetovalcev in ocenjevalcev predhodno pridobljenih znanj in spretnosti*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 116 str.
- 23) Kämäräinen P., Attwell G., Brown A.: *Transformation of learning in education and training*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2002. 254 str.
- 24) Kramberger A. et al.: *Prenova poklicnega izobraževanja in vloga zakonodajnih kvalifikacij*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede in CPI, 1997. 276 str.

- 25) Kocmur S.: *Razvoj človeških virov po programu »Leonardo da Vinci«*. Diplomsko delo. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, 2003. 63.str.
- 26) Lafond L., Tersmette E.: *Second Chance Schools – Guide for setting up a second chance school*. France: AFPA; Brussels; EC, 1999. 50 str.
- 27) Finke A. et al.: *Schülerfirma – von der Idee zur Realisierung*. Soest: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, 2000. 69 str.
- 28) Lorenčič M.: *Programi pomoči pri načrtovanju poklicnega cilja, iskanju zaposlitve in osebnostnega razvoja*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, 2000. 55 str.
- 29) Mansfield B., Schmidt H.: *Linking Vocational Education and Training Standards and Employment Requirements*. Harrogate: PRIME Research and Development Ltd, 2001. 69 str.
- 30) McCullough C., Smirli E., Massy J.: *Users's views on e-learning*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2002. 74 str.
- 31) Medveš Z. et al.: *Ocena reforme poklicnega in strokovnega izobraževanja ter predlogi za prihodnji razvoj*. Ljubljana: MŠŠ, 2000, 57 str.
- 32) Možina S., Damjan J.: *Poslovno komuniciranje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1992, 193 str.
- 33) Možina S.: *Seznam vaj: vodenje, vedenje, odločanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001, 84 str.
- 34) Oster K. et al.: *»Second Chance Schools« - Summary Report on the evaluation of the European Pilot Schools*. Berlin: BBJ BiPeGmgH, 2000. 104 str.
- 35) Pirher S. et al.: *Employment and labour market in Slovenia*. Ljubljana: National VET Observatory Slovenia and Centre of the RS for VET; Turin: ETF, 2000. 90 str.
- 36) Svetlik I.: *Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji. Zvezek 1*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 78 str.
- 37) Ščančar R. et al.: *Regionalni razvojni program Severne Primorske*. Idrija: Severnoprimska mrežna RRA, 2003. 36 str.
- 38) Tomšič Ž., Hren A.: *Lokalna razvojna partnerstva: program širjenja podjetniškega znanja in informacij*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2001. 239 str.
- 39) Verša D. et al.: *Poklicno izobraževanje in usposabljanje v kontekstu regionalnega ravoja*. Ljubljana: CPI, 1998. 187 str.
- 40) Zgonc B. et al.: *Memorandum o nadaljnjem razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: MŠŠ, 2000. 55 str.

VIRI

- 1) *Application form: Empowering Disadvantaged Young adults for traditional Craft Activities and agro Tourism through work-based E-learning (Edycate)*. Ljubljana: Adlatusa, 2002. 47 str.
- 2) *About the LdV programme*. LdV Netherland, 10.11.2004.
(URL: <http://www.leonardodavinci.nl/default.asp?contenttype=3&contentid=280>)
- 3) *An introduction to using portfolios in the classroom (Danielson C., Abrutyn Leslye)*. ASCD, 3.9.2004.
(URL: <http://www.ascd.org/publications/books/1997danielson/intro.html>)
- 4) *Annual report 2003*. Ja-YE Europe, 18.12.2004. (URL: <http://www.ja-ye.org/Projects&Tools>)
- 5) *Brošura o neformalnem izobraževanju*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije, B.l. 52 str.
- 6) Cedefop: *Lifelong learning: citizens' views*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2003. 24 str.
- 7) Cedefop: *Getting to work on lifelong learning: policy, practice and partnership*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities, 2004. 46 str.
- 8) CESO: *Second Chance School – Final report*. Maastricht: CESO, 2000. 72 str.
- 9) Commission of the European Communities: *A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussels: Commission of the European Communities, 2000. 56 str.
- 10) *Construction meaningful assignments to support portfolio practice in ICT Training*. Atrium, 15.9.2004.
(URL: www.atrrium.bv.nl)
- 11) *Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja (Svetlik I.et.al)*. SIGOV, 18.12.2004.
(URL: <http://www.sigov.si/umar/projekti/srs/Staliska/inst-druzina.pdf>)

- 12) EC: *European Report on Quality Indicators of Lifelong Learning*. Brussels: EC - DG for Education and Culture, 2002, 95 str.
- 13) EC: *Teaching and learning towards the learning society. White paper*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996. 101 str.
- 14) EK: *Schulen der zweiten Chance – Die Ergebnisse eines Europäischen Pilotprojekts*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der EG, 2001. 45 str.
- 15) *Evropa in izobraževanje odraslih v Sloveniji* (Baloh S.). PowerPoint prezentacija (PPT), MDD, 2003.
- 16) *Impressive success of skilling model*. CEDEFOP, 28.9.2004.
(URL: <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo32000/C30J1EN.html>)
- 17) Interna gradiva podjetja Adlatusa in projekta Edycate
- 18) *Kakovost življenja otrok in mladostnikov (Ule) in Mednarodna primerljivost osipa (Ignjatovič)*. CPI - Arhiv obvestil: Konferenca o ukrepih preprečevanja šolske neuspešnosti, 15.12.2004.
(URL: <http://www.cpi.si/content.asp?NewsID=52>)
- 19) *Ključne usmeritve politike spodbujanja skladnega regionalnega razvoja v Sloveniji*. Služba Vlade RS, 8.11.2004. (URL: www.sigov.si/svrp/4reg/pdf/predstavitev-podrocja-reg-r.pdf)
- 20) *Ključne usmeritve politike spodbujanja skladnega regionalnega razvoja v Sloveniji*. SIGOV, 10.11.2004. (URL: www.sigov.si/svrp/4reg/pdf/predstavitev-podrocja-reg-r.pdf)
- 21) Leonardo UK NA: *Dissemination Guidance Note for Leonardo projects*. UK: Ecotec, 2002. 19 str.
- 22) *Leonardo da Vinci*. EU, 10.11.2004.
(URL: http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_en.html)
- 23) *Letno poročilo 2003*. ZRSZ, 28.10.2004.
(URL: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/LetnaPorocila/lp03/slovenija/Pogl03.htm#3.%204>)
- 24) *Local Governance and Partnerships*. OECD, 5.1.2005
(URL: http://www.oecd.org/document/44/0,2340,en_2649_34455_1949036_119669_1_1_00.html).
- 25) *Local Partnerships in Europe*. The Copenhagen Centre, 5.1.2005.
(URL: <http://www.copenhagencentre.org/sw1236.asp>).
- 26) *Local Partnerships*. Australian Government-Department for Education, Science and Training: Local Partnership, 5.1.2005.
(URL: http://www.transitionweb.com.au/web/PC_Home.nsf/page/pc_overview).
- 27) MDD: *Program boja proti revščini in socialni izključenosti*. Ljubljana: MDD, 2000. 143 str.
- 28) MDD: *Izvajanje strategije socialnega vključevanja s poročilom o uresničevanju programa boja proti revščini in socialni izključenosti*. Ljubljana: MDD, 2002. 90 str.
- 29) MDD: *Nacionalni akcijski program zaposlovanja 2004*. Ljubljana: MDD, 2003. 41 str.
- 30) MDD: *Skupni memorandum o socialnem vključevanju*. Ljubljana: MDD, 2003a. 54 str.
- 31) MDD: *Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2004*. Ljubljana: MDD, 2003b. 104 str.
- 32) MDD: *Nacionalni akcijski načrt o socialnem vključevanju*. Ljubljana: MDD, 2004. 53 str.
- 33) MŠZŠ in MDD: *Poročilo o izvajanju programa izobraževanja brezposelnih oseb »Programa 5000« v šolskem letu 2002/2003*. Ljubljana: MŠZŠ in MDD, 2003. 32 str.
- 34) Muršak J.: *Pojmovni slovar za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za šolstvo in Center za poklicno izobraževanje, 2002. 189 str.
- 35) *Nacionalni program izobraževanja odraslih – NPIO*. ACS, 5.11.2004.
(URL: <http://www.acs.si/arhiv/007/default.htm>)
- 36) *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006* (NPZapos). Uradni list RS, št. 92-459/2001, str. 8989)
- 37) *Nacionalni program visokega šolstva – NPVS*. ACS, 5.11.2004. (URL: <http://www.studentska-org.si:81/sos/files/2004-nacionalni%20program%20visokega%20solstva.doc>)
- 38) *Nobody ever said e-learning was going to be easy*. OCLC, 09.06.2004.
(URL: <http://www.ncsl.org.uk/index.cfm?pageid=comms-oclc#sh>).
- 39) NORBIT. South Kerry Development Partnership Limited, 15.11.2004.
(URL: <http://www.southkerry.ie/carrefour/norbit.htm>)

- 40) *Poklicni standardi in katalogi standardov strokovnega znanja in spretnosti*. NRP, 3.9.2004.
(URL: <http://ris.cpi.si/default.aspx?state=1.14.null.0.null.0.0>)
- 41) *Preventivni ukrepi za preprečevanje osipa v PSI – PUPO*. CPI, 14.12.2004.
(URL: <http://www.cpi.si/Content.asp?MenuID=220>)
- 42) *Rural – biznet: Final report (NoRBIT Project)*; (CD-Rom); zloženska; South Kerry Development Partnership Limited, B.I.
- 43) *SCS - European pilot projects - Report from contact seminar on SCS*. EC, 2001, 14.10.2004.
(URL: http://europa.eu.int/comm/education/index_en.html)
- 44) *SCS - European pilot projects: Final report - Profile and content of the project*. EC, 2000, 13.10.2004.
(URL: http://europa.eu.int/comm/education/index_en.html)
- 45) *Social inclusion-Local partnerships with civil society*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 5.1.2005
(URL: <http://www.eurofound.ie/publications/EF0377.htm>).
- 46) *Socrates-Phase 1*. EU, 14.12.2004. (URL: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11023.htm>)
- 47) *Socrates-Phase 2*. EU, 14.12.2004. (URL: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11043.htm>)
- 48) *Splošna predstavitev ESS*. ZRSZ, 22.11.2004.
(URL: <http://www.ess.gov.si/slo/ess/predstavitev/predstavitev.htm>)
- 49) *Sprejeti zakoni*. Državni zbor, 22.10.2004.
(URL: http://www.dz-rs.si/si/aktualno/spremljanje_zakonodaje/sprejeti_zakoni/sprejeti_zakoni.html)
- 50) *Steps to Building Local Partnership*. U.S. Department for Education, 5.1.2005.
(URL: http://www.ed.gov/Family/agbts/steps_part.html).
- 51) *Strukturni skladi EU v Sloveniji*. SIGOV, 14.12.2004
(URL: http://www.sigov.si/euskladi/skladi/strukt_esrr.html)
- 52) *The Tempus programme*. EU, 4.12.2004.
(URL: http://europa.eu.int/comm/education/programmes/tempus/index_en.html)
- 53) UMAR: *Strategija gospodarskega razvoja Slovenije*. Ljubljana: UMAR, 2001. 122 str.
- 54) Vlada RS: *Enotni programski dokument 2004-2006*. Ljubljana: Vlada RS, 2003. 282 str.
- 55) *Zakon o podpornem okolju za podjetništvo*. PCMG – Tekoče poslovanje – Zakonske novosti. 23.10.2004. (URL: <http://www.pcmg.si/index.php?id=1558>)
- 56) *Young Enterprise Europe*. Zloženska

PRILOGE K SPECIALISTIČNEMU DELU

**»MODEL POVEZOVANJA UKREPOV IZOBRAŽEVANJA IN
ZAPOSLOVANJA PRI SOCIALNEM VKLJUČEVANJU MLADIH
BREZPOSELNIH NA PODEŽELJU«**

PRILOGE

POJMOVNI SLOVAR

Definicije osnovnih pojmov¹⁹

Vocational education and training (VET): čeprav pojem v dobesednem prevodu pomeni poklicno izobraževanje in usposabljanje, se zaradi utečene rabe prevaja kot poklicno in strokovno izobraževanje (PSI). Cilj je opremiti ljudi z znanji in spretnostmi, potrebnimi za poklic, delo in zaposlitev.

Certificate (Certifikat): je potrdilo o doseženi poklicni kvalifikaciji v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Ne daje poklicne izobrazbe, pridobi pa se po postopku, določenem v Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

Human resources (Človeški viri): so ljudje, ne samo kot število posameznikov, ki je na voljo za vključitev v delovne dejavnosti, ampak kot nosilci znanja in kompetenc, ki so si jih že pridobili in ki jih lahko uporabijo pri svojem delu.

Second chance Training (Druga izobraževalna možnost): Oblike in načini PSI, ki omogočajo vse vrste izrednega študija na srednji, višji ali visoki stopnji tistim, ki izobraževanja na določeni stopnji niso nadaljevali zaradi različnih razlogov (ekonomske možnosti, poznejši razvoj, neustrezen interes...).

Dual system (Dualni sistem): Sistem poklicnega izobraževanja, kjer se kombinirata formalno izobraževanje v šoli in praktično izobraževanje v delovnem procesu. Za izobraževanje vajenca sta hkrati odgovorna šola in delodajalec, s katerim ima vajenec sklenjeno pogodbo.

Evaluation (Evalvacija): je vrednotenje položaja, sistema ali dejavnosti, z namenom spremeniti položaj ali sistem, razsojati o delovanju sistema ali poteku dejavnosti, učinkih in ukrepih za spremembo sistema.

Integration of work and learning (Integracija/povezovanje dela in izobraževanja): v sistemu PSI se pojem integracija ali povezovanje dela in izobraževanja uporablja za označevanje povezave vsebine, namenov in vrednotenja obdobja dela (s ali med pridobivanjem delovnih izkušenj) z izobraževanjem (učenjem), ki poteka na lokaciji zunaj mesta dela.

Distance education (Izobraževanje na daljavo): je vsaka strukturirana učna (izobraževalna) dejavnost, ki poteka ločeno od izobraževalne institucije. Zajema vse oblike učenja, pri katerih sta učitelj in učenec na različnih delovnih mestih (ločena).

Curriculum (Kurikulum/program, učni načrt):

1. Vse vrste, načini in oblike izobraževanja ali študija, ki so namenjeni določeni skupni učencev/študentov.
2. Posamično določeno organizirano izobraževanje, ki poteka v izobraževalni instituciji (sinonim za program).
3. Lahko označuje bodisi program, predmetnik ali učni načrt za posamezen predmet, pogost pa označuje vse skupaj, tudi načine, metode in namerne in nenamerne učinke vzgojno-izobraževalnega procesa.

Module (Modul): Modul je del izobraževalnega programa, ki omogoča delitev izobraževalnega programa na relativno zaokrožene dele, vsi skupaj omogočajo pridobitev stopnje izobrazbe in ustrezen naziv poklicne izobrazbe.

¹⁹ Povzeto po pojmovnem slovarju Muršak, 2002.

Continuing Education and Training (Nadaljevalno izobraževanje/usposabljanje):

Izobraževanje in usposabljanje, ki posodablja in povečuje znanje in spretnosti, ki si jih je posameznik pridobil v temeljnem izobraževanju. Poudarek je na zamisli, da je izobraževanje v resnici proces, ki traja vse življenje.

Craft/skilled occupation (Obrtni poklici): Obrtni poklice opravljajo tradicionalno izučeni obrtni delavci; navadno je delo takšno, da uporablja pri njem delavec večino ročne spretnosti.

Personal development (Osební razvoj): to je proces, v katerem posameznik spoznava, razvija, pridobiva in uporablja nove vrednote, spretnosti, znanje, ki jih potrebuje kot član skupnosti, svoje socialne skupine ali zaradi svoje zaposlitve. V PSI izhaja iz zahteve po povečanju osebne odgovornosti za svoje delovne rezultate in za lastno napredovanje.

Drop-out rate (Stopnja osipa): je delež tistih, udeležencev izobraževanja, ki so z izobraževanjem začeli, pa ga niso tudi uspešno dokončali. Osip predstavljajo tisti udeleženci, ki zaradi neuspeha pri izpitih ali iz drugih razlogov zapustijo izobraževanje.

Core skills (Osnovne spretnosti): so tiste spretnosti, ki so potrebne za ohranitev zaposljivosti ne glede na posameznikov poklic. Imenovane so tudi prenosljive spretnosti ali ključne spretnosti. Imeti jih mora vsakdo, ki želi dobiti zaposlitev, ostati zaposljiv ali razvijati svojo kariero.

Policy (Politika): razvoj ali uveljavljanje serije dejavnosti ali uporaba določenih strategij, katerih namen je doseči določen cilj ali več ciljev.

Modernisation (Reform) of VET (Posodabljanje/reforma PSI): Označuje cilje, politiko, strategije in procese, ki so potrebni za to, da se uskladi nacionalni sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja s potrebami nastajajočega ali razvijajočega se tržnega gospodarstva.

Transversal Qualifications (Prenosljive kvalifikacije): tista dimenzija kvalifikacij, ki so značilne za vrsto bolj ali manj sorodnih kvalifikacij in so široko zasnovane, tako da se znanje in spretnosti, ki jih posameznik pridobi na enem področju, brez težav »prenesejo« na drugo, bolj ali manj sorodno področje.

Transferable skills (Prenosljive spretnosti): so tisto posameznikovo znanje in spretnosti, ki so pomembni tudi za drugačno delo in poklice, kot so tisti, ki jih posameznik opravlja ali jih je opravljal, in jih lahko prenese tudi v nove delovne položaje.

Project method (Projektna metoda): strategija ali metoda, za katero je značilna uporaba posebej načrtovanega projektnega dela, ki omogoča učencem doseči specifične učne cilje. Projekt omogoča učencu napredovanje skozi različne faze reševanja problemov ali doseganja ciljev: specifikacija problema-analiza problema-zbiranje relevantnih informacij-proučevanje alternativnih rešitev-izbira rešitve-izdelava rešitve (rezultata)-evalvacija rešitve.

Social disadvantage (Socialna prikrajšanost): velja za tiste, ki so socialno izključeni, bodisi zaradi slabe izobrazbe, revščine ali ker so pripadniki določenih manjšin.

Sustainability (Trajnost/stabilnost): Zmožnost nekoga ali nečesa (npr. politike nekega področja, sistema ali institucije), da vzdržuje določeni standard (npr. kakovost izobraževanja). Tu gre za vprašanje zmožnosti ohranjanja sprememb po začetnem uvajanju in koristnih rezultatov.

School workshop (Učna delavnica): je prostor, kjer se izvaja praktični pouk ob pomoči učitelja ali inštruktorja – v šoli, podjetju, medpodjetniškem centru. Opremljena je z ustreznimi orodjem in drugimi pripomočki, potrebnimi za izvajanje praktičnega izobraževanja. Pojem se uporablja tudi za

označevanje oblike izobraževanja, kii je organizirano kot skupinsko ali individualno delo udeležencev izobraževanja pri konkretni nalogi ali projektu.

Coaching (Vodnje, inštruiranje, mentorstvo): Vloga v procesu izobraževanja in usposabljanja, v kateri vodja oz. inštruktor ali mentor (coach) pomaga učencu ugotoviti njegove izobraževalne potrebe in mu ji tudi pomaga zadovoljiti.

Lifelong learning (Vseživljenjsko učenje): Izobraževalna politika, ki poudarja, da se ljudje neprenehoma izobražujejo/učijo, in to tudi v času formalnega izobraževanja/šolanja; vključuje izobraževanje in učenje v sistemu formalnega izobraževanja in zunaj njega.

Definicije osnovnih pojmov²⁰

Skills (Spretnosti): obsegajo tista znanja in izkušnje, ki so potrebne za opravljanje določene naloge ali dela. Spretnosti so posledica izobraževanja, usposabljanja in tistih izkušenj, ki so značilne za strokovno znanje.

Qualifications (Kvalifikacije): so tisti pogoji (glede znanja, spretnosti, sposobnosti in izkušenj), ki posamezniku omogočajo vstop v določen poklic ali napredovanje v njem. Beseda se nanaša tudi na uradni dokument (certifikat, diploma) posameznikove usposobljenosti, ki potrjuje uspešno končano izobraževanje ali usposabljanje, ali pa uspešno opravljen preizkus ali izpit.

Competence (Kompetentnost): izraža »dokazano/prikazano« sposobnost posameznika, da v običajnih (pa tudi spreminjajočih) poklicnih situacijah ustrezno uporablja svoje znanje, spretnost ali kvalificiranost. Kompetentnost obsega vsa znanja, spretnosti in sposobnosti, potrebne za izvajanje nalog v določenem poklicu, oseba pa si jih je pridobila s formalnim ali neformalnim izobraževanjem, pri delu ali z drugimi izkušnjami.

Definicije osnovnih pojmov²¹

Trainer (Mentor, inštruktor): vsak član osebja, ki neposredno poučuje in svetuje mlade osebe.

Young person (Mlada oseba): vsaka oseba, ki prehaja iz izobraževalnega v delovno okolje. Skoraj v vsakem primeru je to oseba v starosti 16-24 let, v veliko primerih pa tudi od 16 do 20 let.

Unqualified young person (Nekvalificirana mlada oseba): oseba, ki je zapustila šolanje brez ustrezne kvalifikacije ali je pridobila nezadostno za zagotovitev poklicnega usposabljanja ali zaposlitve.

²⁰ Drofenik, 2000, 43

²¹ Harrison, 1982, 11

SEZNAM OKRAJŠAV

Organizacije

MŠŠ – Ministrstvo RS za šolstvo in šport
NKS – Nacionalni kurikularni svet
ETF - European Training Foundation
EG - Europäischen Gemeinschaften
Cedefop - European Centre for the Development of Vocational Training
EC - European Commission
DG - Directorate-General
NA - National Agency
NA LdV - National Agency Leonardo da Vinci
NRP – Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije - Slovenija
EK - Europäische Kommission
AFPA - Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
MDD - Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MŠZŠ - Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport
RS – Republika Slovenia (Republic Slovenia)
RRA – Regionalna razvojna agencija
UMAR - Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
CPI - Center RS za poklicno izobraževanje
LDV – Leonardo da Vinci
TŠCNG – Tehniški šolski center Nova Gorica
ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje

Ukrepi politik zaposlovanja, izobraževanja in razvoja podjetništva

SGRS – Strategija gospodarskega razvoja Slovenije
DRP – Državni razvojni program
NPZapos – Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja
APZ – Akcijski program zaposlovanja
ARR – Agencija za regionalni razvoj
EPD – Enotni programski dokument
ERDF – Evropski sklad za regionalni razvoj

Pojmi

IKT – informacijsko komunikacijska tehnologija
VET – Vocational Education and Training
PSI – poklicno in strokovno izobraževanje
ŠDP – Šola drugih priložnosti
MSP – mala in srednja podjetja
NPK – nacionalne poklicne kvalifikacije
ESF – European Social Fund

Slika 1: Korelacija povezovanja dela in učenja – udeležba študentov na trgu dela in zaposlitev mladih oseb, ki so zapustile sistem izobraževanja (leto 1999)

Vir: Bessenyei, 2001, 123

Legenda:

- os Y: odstotek neštudentov (starost od 20-24 let)
- os X: odstotek študentov v vlogi delovne sile (starost od 15-19 let)

PREGLED UKREPOV IN PROGRAMOV POLITIK ZAPOSLOVANJA, IZOBRAŽEVANJA IN SPODBUJANJA PODJETNIŠTVA

Tabela 1: PODROBNEJŠI PREGLED PROGRAMOV/UKREPOV SPODBUJANJA ZAPOSLOVANJA IN IZOBRAŽEVANJA²²

PROGRAM / UKREP	CILJ PROGRAMA / UKREPA	VSEBINA PROGRAMA / UKREPA
Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve	* Seznanitev z elementi učinkovitega nastopanja na trgu dela; * učenje veščin za aktivno ter učinkovito iskanje zaposlitve; * motivirati in usposobiti udeležence za aktivnejši pristop k reševanju brezposelnosti; * svetovati kako se pridobijo informacije o možnostih izobraževanja ter zaposlovanja.	Program je podprt z aktivnostmi, ki se izvajajo v obliki tečajev, kratkih predavanj, seminarjev, delavnic za iskanje zaposlitve, odkrivanje poklicnega cilja in motiviranje.
Mreža centrov za informiranje in poklicno svetovanje – CIPS	* zagotoviti informacije o svetu dela in izobraževanja brezposelnim, med katerimi so tudi osipniki in šolajoča mladina.	CIPS v sodelovanju z izobraževalnimi institucijami, zbornicami, delodajalci idr. zagotavlja informacije s področja dela in izobraževanja, ki so v podporo pri odločanju o zaposlitvi, šolanju.
Drugače o poklicih	* omogočiti udeležencem spoznavanje poklicev in njihovih zahtev ter tako podpreti ustrežnejšo odločitev za poklicno pot.	Sodelovanje med šolami, uradi za delo, institucijami in delodajalci pri organiziranju obiskov podjetij z namenom predstaviti poklic v konkretni situaciji mladostnikom, pa tudi odraslim.
Klub za iskanje zaposlitve	* v okviru skupinske oblike dela z brezposelnimi omogočiti udeležencem čimprejšnjo pridobitev najustrežnejše zaposlitve	Program usposabljanja za pridobitev veščin, potrebnih za iskanje zaposlitve, se povezuje s praktičnim delom in konkretnim iskanjem zaposlitve.
Programi izpopolnjevanja in usposabljanja	* vključiti težje zaposlive brezposelne v programe izpopolnjevanja in usposabljanja z namenom izboljšanja njihovih zaposlitvenih možnosti.	Program sestavljajo razni tečaji, predavanja in seminarji, namenjeni pridobivanju znanj, spretnosti in sposobnosti, ki povečujejo zaposlitvene možnosti.
Program 10.000	* povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb; * dvig izobrazbe in kvalifikacijske ravni; * zmanjšanje strukturnega neskladja na trgu dela	Program omogoča pridobitev formalne izobrazbe in nacionalnih poklicnih kvalifikacij. V ciljni skupini so tudi brezposelne osebe, stare do 26 let, brez poklicne oz. strokovne izobrazbe.
Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve	* omogočiti brezposelnim iskalcem prve zaposlitve uvajanje v samostojno delo v stroki, poklicu ali dejavnosti s pomočjo subvencionirane nove zaposlitve pri delodajalcu.	Program se izvaja na območjih z nadpovpečno stopnjo brezposelnosti. Delodajalec se zaveže, da bo brezposelno osebo, ki prvič išče zaposlitev, zaposlil za dobo najmanj enega leta.
Program 5000 ²³	* povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb * dvig izobrazbene ravni in usposobljenosti brezposelnih * zmanjšanje poklicnega strukturnega neskladja na trgu	Omogoča brezposelnim pridobitev javno veljavne izobrazbe in s tem povečanje zaposlitvenih možnosti. V letu 2000/2001 je program uspešno zaključilo 67% udeležencev, 54,8% pa se jih je zaposlilo.

²² MDD, 2003b, 10– 61

²³ MŠZŠ in MDD, 2003, 6 in MDD, 2002, 50

PUM (projektno učenje za mlajše odrasle)	* izboljšanje splošne izobraženosti; * formiranje poklicne identitete; * sociokulturno delovanje	Mlade brezposelne osebe v okviru javno veljavnega programa neformalnega izobraževanja pridobivajo pozitivne izkušnje učenja, ki jih motivirajo za vrnitev v formalni šolski sistem.
Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih	* dvig izobrazbene in kvalifikacijske ravni zaposlenih z namenom ohranitve delovnih mest; * preprečevanje prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost in povečanje njihovih zaposlitvenih možnosti.	Izvajanje dejavnosti, povezanih z dvigom izobrazbene ravni zaposlenih in pridobivanjem znanj ter sposobnosti za ohranjanje delovnih mest.
Programi Mladinskega sveta Slovenije ²⁴	* zastopati mladinske organizacije v Sloveniji in krepiti njihovo dejavnost * spodbujati razvoj prostovoljnega organiziranja mladih * biti posvetovalno telo za vsa vprašanja, ki zadevajo mlade, * vplivati na mladinsko politiko v vsebini * usposobiti oz. neformalno izobraziti mlade	Organizacija z različnimi modularnimi programi ponuja neformalna izobraževanja za mlade, jih spodbuja k oblikovanju aktivnega odnosa do javnih zadev in sodelovanja pri procesu sprejemanja odločitev ter pomaga k lažjemu vključevanju v okolico in delovne procese.

Tabela 2: PODROBNEJŠI PREGLED PROGRAMOV/UKREPOV SPODBUJANJA PODJETNIŠTVA IN RAZVOJA RURALNIH PODROČIJ²⁵

PROGRAM / UKREP	CILJ PROGRAMA / UKREPA	VSEBINA PROGRAMA / UKREPA
Program tisoč novih možnosti (subvencioniranje zaposlitev v nepridobitnih dejavnostih)	* zagotoviti enake možnosti zaposlitve za težje zaposljive ciljne skupine; * kreiranje novih delovnih mest, * razvoj storitev v nepridobitnih dejavnostih, ki se ne morejo izvajati po tržnih načelih	Z ukrepom nadomestitve plače se določenim skupinam brezposelnih oseb vzpodbuja novo zaposlovanje in izenačevanje možnosti zaposlovanja ciljnih skupin brezposelnih v nepridobitnih dejavnostih. Izvajalec, ki zaposli brezposelno osebo je upravičen do nadomestitve dela plače.
Sofinanciranje projektov regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov	* spodbujanje razvoja človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja * odprava regijskih razlik v zaposlovanju	Sofinanciranje razvoja in izvedbe projektov na področju razvoja človeških virov in zaposlovanja, ki predstavljajo projekte za izvedbo regionalnih razvojnih programov.
Program ukrepov za spodbujanje podjetništva in konkurenčnosti 2002-2006	* s finančnimi spodbudami povečati konkurenčnost podjetniškega sektorja	Program sestavljajo trije podprogrami, namenjeni izboljšanju znanja in njegovemu prenosu med izobraževalnimi in raziskovalnimi ustanovami; spodbujanju podjetniških naložb, tehnološkega razvoja in inovacij; izboljšanju razpoložljivosti in dostopa do podatkov, storitev in virov financiranja za MSP.

²⁴ Mladinski svet Slovenije, Brošura o neformalnem izobraževanju, B.l.

²⁵ MDD, 2003b, 38–82

Ohranitev delovnih mest po ZPRPGDT ²⁶	* finančna pomoč delodajalcu pri izvajanju ukrepov kadrovskega prestrukturiranja za ohranitev delovnih mest, izobraževanje in usposabljanje	Izplačilo subvencije za ohranitev delovnih mest ter za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.
Lokalni zaposlitveni programi	* spodbujanje novih delovnih mest in zaposlovanje težje zaposljivih brezposelnih oseb, ob upoštevanju specifičnih potreb razvoja lokalnih skupnosti.	V okviru posameznega lokalno zaposlitvenega programa se izdela elaborat programa, pripravi novo delovno mesto, usposobi in izobrazi brezposelno osebo ter subvencionira zaposlitev težje zaposljivih brezposelnih oseb.
Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb	* s spodbujanjem mobilnosti povečati prilagodljivost iskalcev zaposlitve in delodajalcev na trgu dela ter zmanjševati regijske razlike v zaposlovanju	Vključitev v ukrep spodbujanja mobilnosti na podlagi zaposlitvenega načrta. Ukrep povečuje zaposlitvene možnosti oseb, ki pridobijo delovno mesto v kraju, ki je od stalnega prebivališča oddaljen več kot 40 kilometrov.
Spodbujanje samozaposlovanja	* pomoč osebam, ki želijo uresničiti poslovno idejo in izpolnjujejo potrebne pogoje.	Spodbujanje se izvaja v dveh ukrepih: * pomoč pri samozaposlitvi (posredovanje najrazličnejših koristnih informacij o postopkih in možnostih samozaposlovanja) * sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva (spodbujanje podjetništva in odpiranja novih delovnih mest v malem gospodarstvu, v obliki enkratne nepovratne pomoči)

²⁶ Zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah.

Tabela 3: PODROBNEJŠI PREGLED PROGRAMOV ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE²⁷

NAZIV PROGRAMA	VRSTA PROGRAMA IN CILJI	NAZIV PROGRAMA
Programi pomoči pri načrtovanju poklicnega cilja, iskanju zaposlitve in osebnostnega razvoja	A. Programi informiranja in motiviranja <u>Cilji:</u> udeležence informirati o aktualnostih na trgu dela, jih motivirati za aktivno reševanje brezposelnosti, samoizobraževanje in izobraževanje; dvig izobrazbene ravni brezposelnih oseb; pomagati premagati strah pred ponovnim vstopom v šolske klopi; pomagati izdelati osebni učni projekt in načrt za doseg poklicnega cilja; povečati občutek lastne vrednosti in samozavesti; informirati o možnostih zaposlitve na področju IKT	A1. Če hočem, sem lahko aktiven A2. Znanje odpira nova vrata A3. Delavnica ustvarjalnega učenja – Učimo se z razumom in srcem A4. Odrasli se učimo drugače A5. Povečanje samozavesti – ključ do uspeha A6. Poti uspešnega učenja A7. Motivacija za samomotivacijo A8. Delovna mesta za 21. stoletje A9. Spoznavajmo svoje možnosti v javnih delih – uvajalna delavnica A10. Vsak poklic, vsako delo, svojega ljubitelja živi – motivacijska delavnica A11. Učinkovito učenje – pot do višje izobrazbe
	B. Delavnice za iskanje zaposlitve <u>Cilji:</u> seznaniti udeležence s trgom dela in zaposlitvenimi možnostmi, jih pripraviti na zaposlitveni razgovor in usposobiti za učinkovito predstavitev	B1. Podi do dela in zaposlitve B2. Trening zaposlitvenega pogovora B3. Priprava na zaposlitveni razgovor
	C. Delavnice za odkrivanje poklicnega cilja <u>Cilji:</u> motivirati udeležence za nadaljnje izobraževanje in jih pripraviti na vključitev v šolanje ali zaposlitev; usposobiti udeležence za učinkovito zbiranje informacij; pomagati pripraviti načrt za razvoj kariere in določiti strategije za njegovo doseganje; usposobiti mlade, da bodo prepoznali in izrabili podjetniško priložnost in priložnost za zaposlitev	C1. Moja poklicna pot C2. Odkrivanje poklicnega cilja C3. Osebni in poklicni cilji žensk C4. Bodi vse to, kar si lahko C5. Lokalne razvojne iniciative

²⁷ Zavod RS za zaposlovanje, 2000, 5–42

	D. Programi osebnostnega razvoja <u>Cilji:</u> nuditi pomoč pri premagovanju stresa; seznanjati s pravicami in možnostmi brezposelnih; nuditi pomoč in podporo pri hitrejšem vključevanju v socialno in delovno okolje, usposobiti udeležence za učinkovito rabo komunikacije in reševanje problemskih situacij; razviti splošno razgledanost in sposobnost za prepoznavanje lastnih potencialov, seznaniti udeležence z različnimi metodami učenja in sprostitevniimi tehnikami.	D1. Brezposelnost je lahko izziv D2. Kovnica znanja in zaposlovanja D3. Uspešna pot do zaposlitve D4. in D5. Usposabljanje za življensko uspešnost – UŽU in POŠ D6. Usposabljanje za razumevanje življenskih težav in za doseganje svojih ciljev D7. Aktivni razvoj osebnosti D8. Razvijanje pozitivnega samovrednotenja po metodi dr. Reasonerja D9. Poti do sebe, poti do cilja D10. Dvig osebnostne učinkovitosti D11. Izdelave lastne učne poti D12. Pomoč in samopomoč osebam v duševni stiski
--	---	--

Tabela 4: PREGLED PROGRAMOV / UKREPOV PO STRATEŠKIH DOKUMENTIH

STRATEŠKI DOKUMENT	PREDNOSTNE NALOGE / SMERNICE	PROGRAMI / UKREPI
Enotni programski dokument 2004-2006 ²⁸	1. Spodbujanje podjetniškega sektorja in konkurenčnosti	1.1. Spodbujanje razvoja inovacijskega okolja 1.2. Spodbujanje razvoja turističnih destinacij 1.3. Izboljšanje podpornega okolja za podjetništvo
	2. Znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje	2.1. Razvoj in krepitev aktivnih politik trga dela 2.2. Pospeševanje socialnega vključevanja 2.3. Vseživljensko učenje 2.4. Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti

²⁸ Vlada RS, 2003, 204–209

STRATEŠKI DOKUMENT	PREDNOSTNE NALOGE / SMERNICE	PROGRAMI / UKREPI
Državni razvojni program v obdobju 2001-2006 ²⁹	1. Spodbujanje podjetniškega sektorja in konkurenčnosti	1.1. Znanje za razvoj 1.2. Izboljšanje konkurenčnih sposobnosti podjetij 1.3. Spodbujanje podjetništva in izkoriščanje podjetniških priložnosti
	2. Znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje	2.1. Zaposljivost in vseživljenjsko učenje 2.2. Prilagodljivost podjetij in posameznikov 2.3. Zagotavljanje enakih možnosti in socialne vključitve
	3. Informacijska družba, infrastruktura in kakovost bivanja	3.1. Informacijska družba
	4. Prestrukturiranje kmetijstva in razvoj podeželja	4.3. Razvoj podeželja 4.6. Znanje
	5. Krepitev skladnega regionalnega razvoja	5.1. Integralni program razvoja mest in podeželja 5.2. Razvoj kulture in ohranjanje naravne in kulturne dediščine 5.3. Program razvoja regionalne infrastrukture
Strategija gospodarskega razvoja Slovenije ³⁰	1. Prehod v na znanju temelječo družbo	1.1. Politika razvoja človeških virov 1.2. Politika trga delovne sile in zaposlovanja v povezavi z migracijsko politiko 1.3. Izgradnja IKT infrastrukture
	2. Krepitev konkurenčnosti gospodarstva	2.1. Oblikovanje konkurenčnega podjetniškega sektorja 2.2. Internacionalizacija podjetniškega sektorja 2.3. Povezovanje malih in srednje velikih podjetij (MSP)
	5. Regionalno in prostorsko skladen razvoj	5.1. Boljše izkoriščanje avtonomnih regionalnih razvojnih resursov 5.2. Ohranjanje poseljenosti na celotnem slovenskem področju

²⁹ Vlada RS, 2003, 98

³⁰ Urad vlade RS za makroekonomske analize in razvoj, 2001, 7–8

STRATEŠKI DOKUMENT	PREDNOSTNE NALOGE / SMERNICE	PROGRAMI / UKREPI
Skupna ocena prednostnih nalog (JAP) ³¹	1. Pospeševanje zaposlovanju prijaznega okolja	1.1. Preoblikovanje sistema davkov, da bo bolj spodbujal zaposlovanje 1.2. Spremljanje in usmerjanje rasti plač ter ravni minimalne plače s ciljem ustvarjati spodbude delodajalcem in zaposlenim
	2. Vlaganje v človeške vire in odpravljanje vrzeli v znanjih in sposobnostih	2.1. Dvig izobrazbene ravni populacije 2.2. Zmanjšanje stopnje osipa pri osnovnošolskem in srednješolskem poklicnem izobraževanju 2.3. Zmanjšanje deleža brezposelnih brez izobrazbe 2.4. Zmanjšanje velikega, rastočega deleža starejših ljudi v skupini brezposelnih 2.5. Izboljšanje kulture kurikuluma 2.6. Povezovanje izobraževanja s potrebami trga dela 2.7. Dvig stopnje usposabljanja zaposlenih 2.8. Dvig stopnje vključenosti v vseživljenjsko učenje
	3. Zagotavljanje enakopravnosti, pospeševanje socialne kohezije	3.1. Vključevanje oseb z omejitvami in invalidov na trg dela in zagotavljanje povezave s sorodnimi politikami

³¹ Vlada RS, 2003, 262

Skupna ocena prednostnih nalog (JAP)	4. Pospeševanje aktivnih politik trga dela in Zavoda za zaposlovanje	4.1. Pospeševanje aktivnih politik zaposlovanja 4.2. Spodbujanje aktivnosti Zavoda za zaposlovanje 4.3. Premik politike k preventivnim ukrepom 4.4. Spremljanje tokov – prilivov v brezposelnosti in odlivov iz brezposelnosti 4.5. Zmanjševanje dolgotrajne brezposelnosti odraslih 4.6. Povečevanje zaposlitvenih možnosti za mlade brezposelne pred potekom šestih mesecev rezposelnosti 4.7. Spremljanje podatkov posamezne brezposelne osebe 4.8. Financiranje aktivne in pasivne politike zaposlovanja 4.9. Pripravljanje individualnih akcijskih načrtov zaposlitve za vsako brezposelno osebo
	5. Regionalno ravnoesje v zaposlovanju	5.1. Ukrepi za boj proti regionalni neuravnoteženosti zaposlovanja
	6. Vzpostavitev učinkovitega institucionalnega sistema	6.1. Zagotavljanje fleksibilnosti in varnosti zaposlitve 6.2. Podaljšanje aktivnega življenja – pokojninski sistem
	7. Spodbujanje enakopravnosti spolov	7.1. Posvečanje pozornosti spolni strukturi zaposlenih pri prestrukturiranju podjetij
	8. Prestrukturiranje gospodarstva in odpiranje delovnih mest	8.1. Prestrukturiranje sistema reguliranih poklicev 8.2. Odpiranje novih delovnih mest zlasti v storitvenem sektorju 8.3. Spodbujanje preusmerjanja zaposlenih v storitveni sektor in izboljšanje poklicne mobilnosti 8.4. Izboljšanje usklajenosti ponudbe in povpraševanja po delovni sili

Evropska strategija zaposlovanja za 2003 in Program aktivne politike zaposlovanja za 2004 ³²	1. Aktivni in preventivni ukrepi za brezposelne in neaktivne	1.1. Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve 1.2. Klub za iskanje zaposlitve 1.3. Delovni preizkus 1.4. Programi izpopolnjevanja in usposabljanja 1.5. Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij – certifikatov za brezposelne osebe – »Program 10.000« 1.6. Usposabljanje na delovnem mestu 1.7. Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve 1.8. Lokalni zaposlitveni programi – Javna dela 1.9. Projektno učenje za mlajše odrasle 1.10. Zaposlitvena rehabilitacija invalidov 1.11. Programi delovne vključenosti invalidov 1.12. Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb
	2. Spodbujanje podjetništva in promocija ustvarjanja novih delovnih mest	2.1. Nadomestitev plače invalidu in težje zaposljivi osebi 2.2. Subvencioniranje programa »Invalidi invalidom« 2.3. Subvencioniranje programa »Tisoč novih možnosti« 2.4. Ohranitev delovnih mest po ZPRPGDT 2.5. Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest 2.6. Skladi dela 2.7. Programi zaposlovanja za potencialno presežne delavce ter delodajalce iz tekstilne, oblačilne in usnjarsko-obutvene industrije 2.8. Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku 2.9. Lokalni zaposlitveni programi 2.10. Povračila prispevkov delodajalcem 2.11. Spodbujanje samozaposlovanja
	3. Odzivanje na spremembe in pospeševanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu	3.1. Popeševanje zaposlovanja za krajši delovni čas 3.2. Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb

³² Vlada RS, 2003, 266 in MDD, 2003b, 5–6

Evropska strategija zaposlovanja za 2003 in Program aktivne politike zaposlovanja za 2004	4. Pospeševanje vlaganj v razvoj človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja	4.1. Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve 4.2. Sofinanciranje regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov 4.3. Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih
	5. Povečevanje ponudbe delovne sile in promocija aktivnega staranja	5.1. Klub za iskanje zaposlitve 5.2. Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih 5.3. Pospeševanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve 5.4. Skladi dela
	6. Enakost spolov	6.1. Horizontalni pristop pri vseh programih
	7. Pospeševanje socialnega vključevanja in boj proti diskriminaciji neprivilegiranih na trgu dela	7.1. Klub za iskanje zaposlitve 7.2. Nadomestitev plače invalidu in težje zaposljivi osebi 7.3. Subvencioniranje programa »Invalidi invalidom« 7.4. Subvencioniranje programa »Tisoč novih možnosti« 7.5. Spodbujanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve 7.6. Projektno učenje za mlajše odrasle 7.7. Nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem 7.8. Zaposlitvena rehabilitacija invalidov 7.9. Programi delovne vključenosti invalidov 7.10. Strokovne komisije za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe 7.11. Spodbujanje novega zaposlovanja (nadomestitev dela plače) težje zaposljivih oseb – subvencija v enkratnem znesku
	8. Okrepiti privlačnost dela preko spodbud (davčno-socialne olajšave)	8.1. Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb 8.2. Oprostitev plačila prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelne osebe, starejše od 55 let 8.3. Oprostitev plačila davka na izplačane plače ter povračilo prispevkov delodajalca ob zaposlitvi brezposelne osebe z dokončano visoko stopnjo izobrazbe

Evropska strategija zaposlovanja za 2003 in Program aktivne politike zaposlovanja za 2004	9. Preoblikovanje neprijavljenega dela v redne zaposlitve	9.1. Spodbujanje prehajanja osebnega dopolnilnega dela v redne oblike zaposlitve 9.2. Spodbujanje novega zaposlovanja težje zaposljivih oseb subvencija
	10. Odprava regionalnih razlik v zaposlovanju	10.1. Sofinanciranje regionalnih razvojnih programov za razvoj človeških virov 10.2. Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest 10.3. Spodbujanje mobilnosti brezposelnih oseb 10.4. Spodbujanje novega zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve 10.5. Lokalni zaposlitveni programi

STRATEŠKI DOKUMENT	PREDNOSTNE NALOGE / SMERNICE	PROGRAMI / UKREPI
Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 ³³	1. Aktivno reševanje brezposelnosti	1.1. Povečevanje obsega sredstev za APZ 1.2. Povečevanje aktivnega iskanja zaposlitve oz. vključevanje v programe APZ 1.3. Zagotavljanje vključevanja mladih najpozneje po 6-ih mesečih, ostalih pa po 12-mesečih po nastopu brezposelnosti 1.4. Razvijanje programov in specializiranih izvajalcev za delo s ciljnimi skupinami brezposelnih s specifičnimi težavami (starejši, mladi, marginalne skupine) 1.5. Vzpostavljanje informac. sistema za podporo preverjanju učinkovitosti izvajanja ukrepov in celotne politike zaposlovanja 1.6. Razširjanje mreže svetovalcev za delo z brezposelnimi 1.7. Nadaljnji razvoj skladov dela 1.8. Izvajanje programov za zaposlovanje staršev 1.9. Krepitev socialnega dialoga 1.10. Razvijanje instrumentov za preprečevanje nelegalnih oblik dela in odkrivanje dela na črno

³³ Uradni list RS, št. 92/2001

Nacionalni program razvoja tga dela in zaposlovanja do leta 2006	2. Razvoj kulture vseživljenjskega učenja	2.1. Razvoj novih programov, ki omogočajo pridobivanje znanja za zviševanje kvalitete življenja, informiranosti, kulturne in civilizacijske ravni... 2.2. Zagotavljanje različnih oblik in možnosti izobraževanja zaposlenim in brezposelnim, slabše izobraženim, dviganje formalne izobrazbe in kvalifikacij 2.3. Uvajanje motivacijskih dejavnikov za dvig izobraženosti in usposobljenosti 2.4. Razvoj certifikatnega sistema 2.5. Povečanje kakovosti izobraževanja odraslih 2.6. Spodbujanje motiviranosti in vlaganja v izobraževanje pri posameznikih, podjetjih 2.7. Spodbujanje lokalnih ravni za načrtovanje razvoja in vlaganje v izobraževanje 2.8. Usklajevanje spodbud in ukrepov za uresničevanje nacionalnega programa izobraževanja odraslih
	3. Dvig izobrazbene ravni in zniževanje strukturnega neskladja na trgu dela	3.1. Širjenje in izboljšanje programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja 3.2. Povečanje števila izobraževalnih mest namenjenih odraslim 3.3. Dograjevanje in prilagajanje dualnega sistema za brezposelne 3.4. Nadaljnji razvoj certifikatnega sistema 3.5. Povečanje ponudbe katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti
	4. Zniževanje osipa iz poklicnega, srednjega in visokega šolstva	4.1. Posodabljanje programov izobraževanja, povezava s potrebami na trgu dela 4.2. Zagotavljanje ustrežnejšega sistema poklicnega svetovanja in učne pomoči mladim s težavami pri učenju 4.3. Krepitev dualnega sistema izobraževanja

Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006	5. Izboljšanje položaja mladih na trgu dela	5.1. Izvajanje programov usposabljanja za uspešen nastop na trgu dela 5.2. Ustvarjanje delovnih mest 5.3. Spodbujanje delodajalcev k razvoju dualnega sistema in programov usposabljanja na delovnem mestu 5.4. Razvoj novih instrumentov na področju kadrovskega štipendiranja 5.5. Razvoj podjetniške ustvarjalnosti mladih 5.6. Vzpostavitev pogojev sodelovanja med delodajalci in mladimi
	6. Razvoj podjetniške kulture	6.1. Izvajanje izobraževalnih programov 6.2. Promocij potreb in interesov podjetnikov 6.3. Seznanjanje o možnostih razvijanja podjetniških priložnosti 6.4. Pospeševanje podjetništva med ženskami, mladimi in na podeželju
	7. Izboljšanje pogojev za ustvarjanje delovnih mest v podjetjih	7.1. Odprava nepotrebnih administrativnih ovir za ustanavljanje novih podjetij 7.2. Razvoj ustrežnejših finančnih instrumentov za razvoj novih malih podjetij 7.3. Pomoč pri vstopu na tuje trge 7.4. Razvoj učinkovitejše svetovalne mreže za pomoč MSP 7.5. Sofinanciranje stroškov usposabljanja v malih podjetjih 7.6. Razvoj skupnih tehnološko-inovacijskih centrov
	8. Partnerstvo pri zagotavljanju trajnostnega razvoja in kreiranju delovnih mest v okviru lokalnih zaposlitvenih iniciativ	8.1. Spodbujanje razvojnih partnerstev pri pripravi integralnih razvojnih programov 8.2. Povezovanje zasebnih in javnih sredstev za razvoj in financiranje projektov za izboljšanje kvalitete življenja in odpiranje novih zaposlitvenih možnosti 8.3. Zagotavljanje promocije podjetniške prenovе podeželja
	9. Zmanjševanje obsega dela in zaposlovanja na črno	9.1. Izboljšanje legalnih zaposlitvenih možnosti 9.2. Skrajševanje postopkov za pridobitev ustreznih dovoljenj in vpisov v legalne oblike dela oz. opravljanja dejavnosti

Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006	10. Sprotno preverjanje vpliva davčnih obremenitev in spodbud za zaposlovanje	10.1. Preverjanje možnosti znižanja osnovne najnižje davčne stopnje za dohodnino in višino praga za odmero dohodnine 10.2. Preučevanje ustreznosti in mednarodne primerljivosti davčnih in drugih razbremenitev ter subvencij 10.3. Spodbujanje zaposlovanja za krajši čas in samozaposlovanja
	11. Povečevanje fleksibilnosti in konkurenčnosti gospodarstva	11.1. Modernizacija organizacije dela za uvajanje bolj fleksibilnega trga dela 11.2. Naložbe v razvoj človeških virov za zagotavljanje nacionalne konkurenčnosti 11.3. Razvoj kreditnega sistema štipendiranja 11.4. Razvoj ustrezne mreže institucij za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih 11.5. Uveljavitev zakona o Nacionalnih poklicnih kvalifikacijah
	12. Zagotovitev enake dostopnosti do trga dela	12.1. Povečanje možnosti za zaposlitev v vseh poklicih in dejavnostih 12.2. Zagotovitev podpore ženskam pri ustanavljanju podjetij 12.3. Zagotavljanje povečanja udeležbe žensk v programih izobraževanja 12.4. Razvijanje ukrepov za odkrivanje in preprečevanje vseh oblik diskriminacij pri iskanju zaposlitve 12.5. Razvoj posebnih zaposlitvenih programov za vključevanje težko zaposljivih oseb v delovne procese 12.6. Razvoj specializiranih izobraževalnih institucij
		KLJUČNI IZZIVI
Skupni memorandum o socialnem vključevanju (JIM) in Nacionalni akcijski načrt o socialnem vključevanju ³⁴		1. Razvoj vključujočega trga dela in spodbujanje zaposlovanja kot pravice in možnosti za vse 2. Odpravljanje izobrazbenega primanjkljaja 3. Zagotavljanje ustreznih bivalnih razmer za vse 4. Zmanjševanje regionalnih razlik 5. Izboljšanje zagotavljanja storitev 6. Zagotavljanje ustreznega dohodka in sredstev za človeka dostojno življenje

³⁴ Vlada RS, 2003, 263 in MDD, 2004, 5–7

PROGRAM USPOSABLJANJA V MINI-PODJETJU EDYŠOLA

Tabela 5: Program modula 'Socialne veščine'

MODUL 1: SOCIALNE VEŠČINE	
SUBMODUL 1– Delo v timu	
CILJ USPOSABLJANJA	NALOGE ZA UDELEŽENCA
Pridobiti izkušnje za delo v skupini, spoznati njegove prednosti in slabosti ter oceniti svoj pristop timskega oz. individualnemu delu	- uporaba metode 'brainstorming' za nabor najrazličnejših idej (izbira naziva podjetja, izbira produktov in storitev, elementov za oglaševanje...); - izmenjava individualno razvitih konceptov za razvoj produktov in posredovanje povratnih informacij, predlogov in izboljšav na koncept preostalih udeležencev; - izpolni vprašalnik Vedenje pri delu v skupini'
SUBMODUL 2– Strategije samoocenjevanja in motivacije	
Spoznati lastno obnašanje v delovnem okolju in delovni skupini, oceniti prednosti oz. slabosti pristopa in uvesti izboljšave	- izpolni vprašalnik 'Motivacijski dejavniki' in pozicionira rezultate v matriko 'Stremljenje k uspešnosti ali osebnemu razvoju'; - izpolni vprašalnik 'Določanje profila vodje' in pozicionira rezultate v graf 'Načini vodenja'; - pripravi predstavitev svoje vloge direktorja in skušaj prepričati druge, da si najboljše izbira; - izpolni vprašalnik 'Strategije reševanja konfliktov' - sodeluje pri vaji: 'Veščine skupinskega vodje' in 'Spoznavanje sebe in sodelavcev' - sodeluje pri vaji: 'Asociativni test kreativnosti'
SUBMODUL 3– Poslovno komuniciranje	
Spoznati pozitivne in negativne lastnosti lastne komunikacije in jo izboljšati	- izpolni ocenjevalni obrazec 'Kako dober poslušalec sem' in predlaga izboljšave; - oceni poslovno komunikacijo s stranko; - oceni svoj nastop na sestanku; - pripravi dnevni red za sestanek s stranko; - pripravi poslovno pismo (ponudba proizvodov oz. storitev, obvestilo o spremembi poslovanja, opomnik za neplačilo obveznosti); - pripravi spremni dopis k naročilnici za naročanje materiala

Tabela 6: Program modula 'Podjetništvo'

MODUL 2: PODJETNIŠTVO (Poslovni načrt)	
SUBMODUL 1– Pravni okvirji ustanavljanja podjetja	
CILJ USPOSABLJANJA	NALOGE ZA UDELEŽENCA
Spoznati ustrezne vire za pridobitev informacij o ustanavljanju podjetja in zbrati vse potrebne dokumente, ki se zahtevajo za ustanovitev.	- poišči informacije o različnih oblikah pravnih subjektov in njihovih zahtevah glede ustanovitve; - poišči dokumente ter dovoljenja, ki so potrebna za ustanovitev podjetja; - opredeli organizacije, ki sodelujejo pri procesu

³⁵ Naloge, vprašalniki in vaje so povzeti predvsem iz Možina, 2001, zamisli pa tudi iz Možina, Damjan, 1992. Socialna delavka, ki bo sodelovala v tem sub-modulu bo program ustrezno dopolnila.

	ustanavljanja podjetja; - pripravi osnutek pogodbe o delovnem razmerju; - pripravi terminski plan poslovanja
SUBMODUL 2– Predstavitev podjetja	
Sposobnost pripraviti in predstaviti celotno podjetje, njegovo strukturo ter poslovanje	- opredeli vizijo in poslanstvo podjetja; - opredeli velikost podjetja; - opredeli področje dejavnosti, produkte in storitve ter potencialne poslovne partnerje - predstavi splošno strategijo vstopanja na trg (počasen/hiter vstop, nizke/visoke cene, agresivna promocija, visoka kakovost, posebne ponudbe...) - pripravi postopek izdaje delnic
SUBMODUL 3– Tržne raziskave in analize	
Sposobnost pripraviti osnovno analizo regionalnega trga, ki bo periodično dopolnjena z novimi podatki in oceniti priložnosti ter nevarnosti za dejavnost podjetja	- analiziraj stanje in potrebe regionalnega sektorja (turistične kmetije in mala turistična podjetja ali obrti); - opredeli konkurenčna podjetja – npr. tista s področja IKT in naredi SWOT analizo (opredeli tudi njihovo ceno, lokacijo, velikost, in produkte); - opredeli ciljno skupino strank; - opredeli potencialne težave in tveganja ter predlagaj rešitve.
SUBMODUL 4– Strategije trženja	
Sposobnost razviti in predstaviti strategije in metode trženja ter pripraviti aktivnosti za pospeševanje prodaje in oglaševanje	- opiši organizacijo prireditve za pospeševanje trženja (degustacije, podelitev promocijskih daril, kuponov, organiziranje loterij...); - opredeli ponudbo podjetja; - oblikuj ceno produktov oz. storitev; - oblikuj ceno oglaševanja; - opiši politiko trženja (popusti, garancije...); - opredeli metodo distribucije; - pripravi informacijo za lokalni radio, časopis, televizijo; - pripravi brošuro in letake za predstavitev podjetja in njegove ponudbe; - pripravi letak za promocijske akcije.
SUBMODUL 5– Finance in računovodstvo	
Sposobnost razumevanja terminov s področja financ in računovodstva ter pridobitev osnovnega znanja za pripravo finančnega dela poslovnega načrta.	- opiši pojme kot so strošek, prihodek/priliv, odhodek/odliv, davki...; - pripravi plansko kalkulacijo stroškov mini-podejta (strošek ustanovitve podjetja, strošek nabeve potrebnega materiala, strošek oglaševanja...); - poišči pravila za postopek izstavljanja različnih vrst računov; - pripravi preglednico za vodenje izdanih, prejetih in plačanih računov ter odprtih terjatev; - poišči vire, kjer pridobiš informacijo o menjalniških tečajih in pripravi primer preračuna SIT v EUR.
SUBMODUL 6– Politika zaposlovanja (Ravnanje s človeškimi viri)	
Sposobnost predvidevanja razvoja delovnega tima (koliko oseb zaposliti, za koliko dolgo, za kakšna delovna področja, katere funkcije je potrebno najeti od zunaj – outsourcing) in ravnanja z zaposlenimi (definirati obveznosti v pogodbi, politika nagrajevanja).	- opredeli in opiši funkcije v podjetju ter oblikuj organizacijsko strukturo; - pripravi interni pravilnik o vodenju letnih razgovorov z zaposlenimi in o postopkih vodenja zaposlitvenih razgovorov s kandidati za zaposlitev; - pripravi načrt za postopek izbora prijavljenih kandidatov za zaposlitev;

	- pripravi načrt izobraževanja zaposlenih; - oblikuj politiko motiviranja in nagrajevanja zaposlenih; - pripravi obrazec pogodbe za zaposlene.
SUBMODUL 7– Administrativno poslovanje	
Sposobnost priprave birokratskih postopkov in urejenega vodenja poslovanja.	- pripravi različne uradne dopise v slovenščini in angleščini: za povpraševanje, ponudbo, obvestilo poslovnemu partnerju ali stranki...; - opiši postopek pošiljanja dopisa po faksu in elektronsko; - pripravi primer naročilnice; - poišči informacije in opiši različne načine plačevanja bankam (kredit, gotovina, negotovinske transakcije); - pripravi preglednico spremljanja prisotnosti na delu; - pripravi preglednico prejete in odposlane pošte.

Tabela 7: Program modula 'IKT'

MODUL 3: IKT	
36	
SUBMODUL – Oblikovanje spletnih strani	
CILJ USPOSABLJANJA	NALOGE ZA UDELEŽENCA
Pridobitev znanj in spretnosti za: * pripravo predlogov elementov spletne strani skladno z vsebino, tehniškimi postopki in cilji projekta; * določanje strukture spletnih strani; * določanje načina navigacije; * zagotavljanje pogojev za uspešne načine komunikacije z uporabniki spletnih strani; * naročanje in sooblikovanje sistematike za urejeno zgradbo in strukturo spletnih strani; * grafično oblikovanje	- predlaga osnove za izdelavo spletnih strani v skladu z zahtevkom; - skicira predlog spletnega mesta na podlagi zahtevka; - oblikuje spletne strani na podlagi zahtevka; - izboljša obstoječe spletne strani; - pripravi kalkulacijske elemente oz. izdelavo predračuna ali računa
SUBMODUL – Izdelovanje spletnih strani	
CILJ USPOSABLJANJA	NALOGE ZA UDELEŽENCA
Pridobitev znanj in spretnosti za: * določanje strukture spletnih strani; * pripravo predlogov za tehnične rešitve; * pripravo orodij za uporabo dogovorjenega načina navigacije in komunikacije z uporabniki spletnih strani; * sodelovanje z naročnikom pri razvoju spletnih strani ter vrednot in upoštevanje predlogov z vidika tehničnih rešitev; * predstavljanje in dopolnjevanje delnih rešitev z zahtevami in željami naročnika	- predlaga in utemelji uskladišev zahtevka za izdelavo spletnih strani s tehničnimi in programskimi možnostmi; - izdelava spletnih strani v skladu z zahtevkom; - izboljšanje obstoječih spletnih strani; - izdelava osnovne strukture navodil za uporabnika in izdelava osnovne dokumentacije; - priprava kalkulacijskih elementov za izdelavo predračuna ali računa, na osnovi grafičnega koncepta.

³⁶ Ker bi bila predstavitev specifičnih nalog preobsežna, bom naloge predstavila le v grobem. Gre le za osnutek modula na podlagi standardov za pridobitev poklicne kvalifikacije (*Poklicni standardi in katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti*, URL), saj bo inštruktor za področje IKT modul ustrezno pripravil in dopolnil.

Slika 2a: Orodje za diseminacijo - logo projekta Edycate



Vir: Interni dokumenti

Slika 2b: Orodje za diseminacijo - plakat mini-podjetja EdyŠola



Vir: Interni dokumenti