

LinkINjob
job hunting with help
of librarians

e-Priročnik

2016

Koordinator projekta: Mestna knjižnica Ljubljana

Partnerji:

Volkshochschule Linz, Linz, Avstrija

Narodna biblioteka "Petko Rachev Slaveikov", Veliko Tarnovo, Bolgarija

Vantaan kaupunginkirjasto, Vantaa, Finska

Monaghan County Council Library Services, Monaghan, Irska

Kauno apskrities viešoji biblioteka, Kaunas, Litva

Biblioteca Judeteana "George Baritiu", Braşov, Romunija

Spletna stran projekta:

<http://www.linkinjob.eu/index.php>

Družbena omrežja:

https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt_homepage_p

[anel https://twitter.com/linkinjob](https://twitter.com/linkinjob)

Urednici:

Melinda Dinu & Melania Butnariu, Biblioteca Judeteana "George Baritiu", Braşov, Romunija

Oblikovanje:

Claudia Popescu, Biblioteca Judeteana "George Baritiu", Braşov, Romunija

Vsebina publikacije je na voljo pod pogoji licence Creative Commons 4.0 International, razen kjer je to drugače navedeno.

Za vsebino te publikacije so odgovorni izključno njeni avtorji.

Projekt je financiran s podporo Evropske komisije. Vsako sporočilo ali objava, povezana s projektom, odraža stališče avtorja. Nacionalna agencija in Evropska komisija nista odgovorni za kakršnokoli uporabo informacij, ki jih vsebuje zadevno sporočilo ali objava.

Številka projekta: KA2-AE-17/14

Številka sporazuma.: 14-204-000608





e-Priročnik





KAZALO VSEBINE

1. UVOD	1
2. METODOLOGIJA	5
2.1. Ciljne skupine brezposelnih	
2.1.1. Definicija ciljnih skupin	
2.1.2. Stanje na področju brezposelnosti, trga dela, posebne politike in izobraževalne priložnosti za brezposelne v lokalnih skupnostih	
2.1.3. Splošne knjižnice kot ponudniki učnih aktivnosti v lokalnih skupnostih	
2.1.4. Potrebe po izobraževanju izbranih ciljnih skupin (vsebina, metode, motivacija za izobraževanje, organizacijski vidiki)	
2.2. Ključne kompetence zaposlenih v knjižnici	31
2.2.1. Uvod	
2.2.2. Nabor ključnih kompetenc	
2.2.3. Opis vsebine modulov	
2.2.4. Načrt izobraževanja	
2.2.5. Navodila in predlogi	
3. UČNE AKTIVNOSTI	
3.1. Zbirno poročilo o učnih aktivnostih	49
3.2. Primeri dobrih praks učnih aktivnosti za brezposelne	57
4. VPLIV NA LOKALNO SKUPNOST	87
5. PRIPOROČENA LITERATURA	95



POGLAVJE 1

UVOD

POGLAVJE 1 UVOD

LinkINjob: job search with the help of librarians je projekt, ki podpira strategijo Evropa 2020, s ciljem okrepiti znanje in inovacije, ki so gonilna sila za nadaljnjo rast. Eden od ciljev strategije je povečati stopnjo zaposlenosti v starostni skupini 20–64 let, in sicer s trenutnih 69 % na vsaj 75 %. Cilj pa je tudi, da bi povečali vključenost žensk, starejših delavcev ter migrantov na trgu delovne sile. Projekt se neposredno osredotoča na enega izmed glavnih ciljev strategije "Izobraževanje in usposabljanje 2020": strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020).

Glavni cilj projekta je izboljšanje zaposljivosti, prilagodljivosti delovne sile in ustvarjanje novih delovnih mest v skladu s potrebami trga dela. Pridobljena znanja bodo izboljšala možnosti trajnostnega zaposlovanja prikrajšanih oseb ter podpirala aktivno delovanje brezposelnih na trgu dela.

Pomanjkanje delovnih mest je glavni vzrok revščine in socialne izključenosti med brezposelnimi in ekonomsko neaktivnimi. Na trgu delovne sile so najbolj ogroženi ekonomsko neaktivni mladi, dolgotrajno brezposelni, prejemniki socialne pomoči, osebe z osnovno ali nižjo izobrazbo, osebe brez kvalifikacij ali s pomanjkanjem ključnih kompetenc ter ljudje s posebnimi potrebami.

Preko uspešnega sodelovanja evropskih držav pri uresničevanju strateških ciljev strategije "Izobraževanje in usposabljanje 2020" bodo partnerji dosegli večjo osebno, socialno in strokovno uresničevanje vseh državljanov, trajnostno gospodarsko blaginjo in zaposljivost ob spodbujanju demokratičnih vrednot, socialne kohezije, aktivnega državljanstva in medkulturnega dialoga.

Glede na raziskavo, opravljeno med delodajalci, je bilo ugotovljeno, da so zaposlitev in zahteve za zasedbo delovnih mest povezane z osnovno računalniško pismenostjo ali spretnostmi, poznavanjem področja računalniške tehnologije, pripravo dokumentov, predstavitvijo gradiv, razvojem in obdelavo podatkov s pomočjo preglednic in delom z internetnimi aplikacijami.

Nagla rast razvoja informacijske tehnologije in njen vstop v socioekonomsko življenje v zadnjih desetletjih ne zahteva le posedovanja osnovnega znanja in spretnosti, ampak tudi stalno izboljševanje različnih kompetenc IT pismenosti, ki so potrebne na današnjem trgu dela.

Sezonsko korigirani podatki Eurostata kažejo, da se je stopnja brezposelnosti v območju evra nekoliko zmanjšala, na

primer februarja 2016 je znašala 10,3 %, v primerjavi s februarjem 2015, ko je bila na ravni 11,2 %.

Zmanjšanje brezposelnosti je zabeleženo v večini ranljivih skupin na trgu dela, vključno med mlajšimi od 29 let in osebami, starejšimi od 50 let. Veliko število registriranih brezposelnih je brez kvalifikacij, medtem ko veliko število tistih, ki so pridobili srednjo ali višjo izobrazbo, nima poklicnih izkušenj. To so glavni razlogi za zmanjšane možnosti mladih, da pridobijo zaposlitev. Obstaja tudi visok odstotek brezposelnih oseb, starih 50 let ali več, ki so brez kvalifikacij in niso specializirani za določeno področje dela.

Kljub zmanjšanju brezposelnosti med mladimi in tistimi nad 50 let pa ti ljudje še vedno ostajajo manj konkurenčni na trgu delovne sile in so posledično podvrženi večjemu tveganju za brezposelnost, kar jih uvršča med prikrajšane skupine. To zahteva nenehna prizadevanja na področju politike zaposlovanja. Tem osebam bo preko usposabljanj za izboljšanje ravni znanja, spretnosti in kompetenc, ki so prilagojene potrebam delodajalcev, olajšan dostop do trga dela.

G. Obreshko Nechev – direktor
Direktorata za delo – Veliko Tarnovo,
Bolgarija



POGLAVJE 2 METODOLOGIJA

2.1. CILJNE SKUPINE
BREZPOSELNIH

2.2. KLJUČNE KOMPETENCE
ZAPOSLENIH V KNJIŽNICI

POGLAVJE 2

METODOLOGIJA

2.1. CILJNE SKUPINE BREZPOSELNIH

[Eurostat](#) predvideva, da je bilo januarja 2015 brezposelnih 23.815.000 moških in žensk v EU-28, od katerih jih je 18.059.000 v evroobmočju ([EA-19](#)). V primerjavi z decembrom 2014 je v območju EU-28 število brezposelnih oseb upadlo za 156.000 in za 140.000 v evroobmočju. V primerjavi z januarjem 2014 se je brezposelnost zmanjšala za 1.820.000 in v evroobmočju za 896.000 oseb.

Eden izmed ciljev strategije Evropa 2020 je povečati stopnjo zaposlenosti starostne populacije med 20 in 64 let, s trenutnih 69 % na 75 %, in sicer preko večjega vključevanja žensk, starejših delavcev in boljše integracije migrantov na trg dela.

Upoštevajoč, da so brezposelni zelo raznolika skupina knjižničnih uporabnikov, so se partnerske knjižnice odločile za usmeritev na sedem ciljnih skupin in posameznikov:

- dolgotrajno brezposelni,
- starejši brezposelni,
- manj izobraženi,
- ženske,
- imigranti,
- ljudje s posebnimi potrebami,
- prvi iskalci zaposlitve.

Na podlagi raziskave je vsak izmed partnerjev definiral tri skupine brezposelnih, za katere bo pripravil in izvedel učne aktivnosti.

Partnerji:	dolgotrajno brezposelni	starejši brezposelni	manj izobraženi	ženske	imigranti	ljudje s posebnimi potrebami	prvi iskalci zaposlitve
Avstrija			2		1		
Bolgarija	1	3					2
Finska	2				1		
Irska	1	2		3			
Litva			1				2
Romunija				1			2 (sirote)
Slovenija		1		2		3	

2.1.1. Definicija ciljnih skupin:

Najprej so predstavljene ciljne skupine brezposelnih, nato pa so naštet razlogi, ki so jih partnerske knjižnice navedle ob odločitvi za konkretne ciljne posamezne skupine brezposelnih.

Dolgotrajno brezposelni

Glede na definicijo mednarodne organizacije so dolgotrajno brezposelni »številni ljudje s ponavljajočimi se obdobji brezposelnosti, ki trajajo leto dni ali dlje«. OECD predvideva, da je dolgotrajno brezposelne 2,7 % celotne delovne sile.

Dolgotrajna brezposelnost je komponenta strukturne brezposelnosti, ki se pojavlja v vsaki družbeni skupini, poklicu, na vsakem strokovnem področju in pri ljudeh na vseh nivojih izobrazbe. Trenutna dolgotrajna brezposelnost je posledica šestletne svetovne krize, ki je vzrok tudi za skupno zmanjšanje povpraševanja po delovni sili. Drug dejavnik dolgotrajne brezposelnosti je tudi stigma med zaposlovalci, ki menijo, da dolgotrajno brezposelni niso primerna in usposobljena delovna sila.

Dolgotrajno brezposelni potrebujejo prostor, kjer lahko brezplačno razvijajo svoje sposobnosti. Potrebujejo dejavnosti in integracijo, sicer jim grozi izključenost iz družbe.

Bolgarija

Zavod za zaposlovanje navaja povečanje števila dolgotrajno brezposelnih (trenutno je tam brezposelnih 351.000 oseb). V preteklih mesecih se sicer njihovo število ne povečuje več tako hitro. Po njihovem mnenju se med brezposelnimi v Bolgariji najbolj povečuje delež tistih, ki ne opravljajo nobenega dela, a ga tudi ne iščejo, predvsem to velja za pripadnike romske skupnosti – namreč kar tretjina delovno aktivnega romskega prebivalstva sodi v to kategorijo.

Irska

Trenutno je na Irskem 46 % brezposelnih kategoriziranih kot dolgotrajno brezposelnih in predstavljajo 9,2 % celotne delovne sile. Okolje blizu Severne Irske je že tradicionalno slabše gospodarsko razvito in dolgotrajna brezposelnost je tam prisotna v zelo veliki meri.

Četudi se trenutno stanje izboljšuje, je jasno, da bo potrebno postoriti še veliko več za pomoč dolgotrajno brezposelnim pri dostopu do plačanih zaposlitev.

Finska

Druga pomembna skupina v Vantii je skupina dolgotrajno brezposelnih. Potrebujejo prostor, kjer lahko brezplačno razvijajo svoje sposobnosti. Potrebujejo dejavnosti in integracijo, sicer jim grozi izključenost iz družbe. Posebno pozornost moramo nameniti mlajšim odraslim s slabšo izobrazbo. Ogromno mlajših odraslih, katerih starši so ravno

tako brezposelni, težko najde primerno zaposlitev brez izobrazbe, medtem ko se je hkrati število služb drastično zmanjšalo. Pomembno se je posvetiti tem ljudem, saj se s tem izognemo njihovi izključitvi, kar pogosto vodi v dolgotrajno brezposelnost.

Starejši brezposelni

Starejši so ena najbolj ranljivih kategorij in pogosto vsakodnevno izpostavljeni različnim tveganjem. Eno od tveganj je brezposelnost, ki vodi do poslabšanja finančnega stanja in posledično do manj samostojnosti in slabše kakovosti življenja. Starejši težje dobijo novo zaposlitev, saj se predvideva, da so manj prilagodljivi, manj ambiciozni in slabše motivirani za delo. Njihova pripravljenost za usvajanje novih znanj je manjša, njihova izobrazba pogosto neprimerna, pogosto nimajo ustreznih znanj za določeno delo. Trg delovne sile ne deluje več, če tako veliko število usposobljenih in izkušenih ljudi ne more posegati po določenih delovnih mestih le zaradi svoje starosti.

Podjetja morajo prepoznati prednosti zaposlovanja starejših delavcev.

Slovenija

Starejši so ena izmed najbolj problematičnih skupin med brezposelnimi. Glede na podatke Eurostata predstavljajo starejši odrasli (65+) v Sloveniji 16,5 % prebivalcev, njihovo število pa se hitro povečuje. Tako bo do leta 2060 že vsak tretji državljan dosegel ali presegel to starostno mejo. V Sloveniji je zaposlenih zgolj 33 % ljudi starostne skupine med 55 in 64 let. EU povprečje je 50 %, v skandinavskih državah celo 60 %. Izziv je, kako zagotoviti znanje za te delavce ali brezposelne, da bodo primerni za delo.

Bolgarija

Ta ciljna skupina je zaradi starajoče se populacije in negativnega prirasta največja v Bolgariji. Grozi jim izpad s trga delovne sile, saj zaradi pomanjkanja časa in virov niso bili prekvalificirani ali niso poskušali izboljšati svoje strokovne usposobljenosti in računalniške pismenosti.

Evropska komisija je leto 2012 razglasila za leto medgeneracijske solidarnosti. Iz tega se je rodila tudi ideja o »deljenih zaposlitvah« (angl. shared jobs), ki naj bi združevala mlade, novo zaposlene, brez praktičnih znanj in izkušenj, ter starejše, dolgotrajno zaposlene, ki so že upokojeni (primer udejanjenja te ideje je bil evropski projekt E-izvidnik v partnerski "Petko Rachev Slaveikov").

Irska

V različnih poročilih so »starejši ljudje« navadno opredeljeni kot starejši od 50 let. Vendar, ko oseba doseže 65 let, se jih briše iz evidenc brezposelnih, saj takrat pričnejo prejemati državno pokojnino. Za potrebe projekta bomo starejše ljudi definirali kot osebe med 50 in 65 let. Območje Monaghan ima

v svoji populaciji večje število ljudi med 50 in 65 let, kot je nacionalno povprečje. Medtem ko brezposelni mladi pritegnejo precej medijske pozornosti, so starejši od 50 let pogosto spregledani. Knjižnica želi še posebej spodbuditi ta del populacije.

Manj izobraženi

Manj izobraženi so skupina brezposelnih, ki so popolnoma brez izobrazbe, ali so dosegli le minimalno izobrazbo (največ srednješolsko), ali pa so se formalno izobraževali, vendar šolanja niso zaključili. Posebej prizadete so ženske, starejši in ljudje z migrantskim ozadjem. Brezposelnost med nizko kvalificiranimi odraslimi pomaga osvetliti vpliv krize in prihajajoče izzive za izobraževanje odraslih in politiko zaposlovanja. Prekvalifikacije in spremembe kariere so za to skupino brezposelnih zelo pomembne. Potrebujemo posebno pomoč za razrešitev svojih težav, osebno svetovanje in olajšan dostop do izobraževalnih infrastruktur.

Avstrija

Manj izobraženi imajo manj priložnosti na trgu dela in so zato bolj podvrženi tveganjem za izgubo službe tekom svoje strokovne kariere. Potrebujemo posebno pomoč za razrešitev svojih težav, osebno svetovanje in olajšan dostop do izobraževalnih infrastruktur, kar jim omogočajo knjižnice.

Litva

Glede na statistične podatke litvanske borze dela iz prve polovice leta 2014 ima večina (okrog 80 %) mladih brezposelnih le srednješolsko ali celo nižjo izobrazbo in samo tretjina jih je usposobljenih delavcev. Z višjo izobrazbo je le 17 % mladih brezposelnih. Z drugimi besedami, v Litvi velika večina mladih brezposelnih oseb ni strokovno usposobljenih in niso ustrezno pripravljeni za uspešen vstop na trg delovne sile.

Raziskava »Evalvacija informacijskih potreb prebivalcev Kaunasa v splošnih knjižnicah«, opravljena v letu 2014, je pokazala, da prebivalci s srednješolsko ali poklicno izobrazbo v kaunaških splošnih knjižnicah iščejo informacije, vezane na možnosti zaposlitve.

Ženske

Stopnja zaposlenosti moških, starih 20–64 let, je bila v letu 2012 74,6%, medtem ko je bilo istega leta zaposlenih le 62,4 % žensk. V vseh partnerskih državah je stopnja zaposlenosti žensk nižja od moških, z velikimi razlikami znotraj EU. Zaposlenost žensk vendarle ostaja visoka, kljub posledicam gospodarske krize, ki je vzrok za večjo brezposelnost v družbi.

Starševstvo je eden ključnih dejavnikov, povezanih z razlikami med spoloma glede zaposlenosti. Stopnja zaposlenosti žensk z otroki je v večini partnerskih držav bistveno nižja kot

zaposlenost tistih, ki otrok nimajo, medtem ko za moške velja ravno nasprotno.

Poleg tega, dlje kot so ženske odsotne s trga dela ali brezposelne zaradi skrbi za otroke, težje jim je poiskati zaposlitev na dolgi rok. Razkorak med spoloma pri zaposlovanju se večja skozi življenjski cikel in je večji pri starejših ljudeh. Pri skupini mladih (20–29 let) je razkorak v višini 8,3 odstotne točke, pri skupini srednjih let (30–54 let) se poveča na 12,44 odstotne točke in doseže 14,5 odstotne točke pri starejših (55–64 let).

Izobražene ženske so zmožne z emancipacijo, gospodarsko aktivnostjo in politično mobilizacijo doseči večji vpliv in moč. Vpliv in moč se udejanjata le takrat, ko je izobraževanje blizu vsakodnevni izkušnji žensk in gradi na intelektualni, čustveni in kulturni osnovi sodelujočih.

Slovenija

Zavod za zaposlovanje je v decembru 2013 zabeležil 124.015 brezposelnih oseb, od tega 47,9 % žensk. Stopnja brezposelnosti med ženskami je bila 14,2% (pri moških 13%). Večina prijavljenih iskalk zaposlitve je bila stara med 30 in 39 let (26,6 %). V letu 2012 je 27 % žensk (11.914) iskalo zaposlitev več kot 24 mesecev; večina dolgotrajno brezposelnih žensk (2.900) je bila stara 25–29 let. Brezposelnih žensk, ki so bile na robu revščine, je bilo 45,5 %, kar je le malo manj kot brezposelnih moških na robu revščine (48,1 %).

Stopnja brezposelnih žensk, ki so na robu revščine, je od leta 2008 zrasla za 25 %.

Irska

Čeprav je trenutno prijavljenih manj brezposelnih žensk kot moških, ostaja stopnja brezposelnosti med ženskami enaka, v primerjavi z moškimi, med katerimi stopnja brezposelnosti od leta 2012 stalno upada. Dejansko celo narašča število prijavljenih dolgotrajno brezposelnih žensk, medtem ko se število tovrstnih brezposelnih moških ne spreminja. Raziskave kažejo, da zgodovinska vloga žensk kot sekundarnih skrbnikov družine, skupaj z ostalimi družinskimi zadolžitvami, pogosto pomeni, da stopnja nujnosti iskanja zaposlitve za ženske ni enako visoka.

Romunija

Glede na stanje trga delovne sile v Braşovu in študije, izvedene v okviru evropskega projekta »Lady café – motivating activities for women aged 45+«, so ciljna skupina ženske, stare od 45 do 55 let; ki imajo otroke; ki živijo na podeželju; ki si želijo najti zaposlitev. Z njimi se ne ukvarja nobena javna institucija ali nevladna organizacija, kljub temu da so najbolj ranljiva skupina na trgu dela.

Imigranti

Visoka stopnja brezposelnosti med imigranti je povezana z

njihovim nedavnim prihodom, pomanjkanjem informacij o lokalnem trgu dela in izobraževalnem sistemu (za odrasle) ter njihovim pomanjkanjem družbenih in poslovnih stikov. Izključenost iz družbe grozi predvsem imigrantkam. Imigranti so raznovrstna skupina: imigranti iz drugih držav EU; begunci in osebe, ki jim je bil odobren azil; prva generacija (rojeni v tujini) in druga generacija imigrantov.

Dlje kot so imigranti vključeni v gospodarsko panogo, za katero se niso izučili in v njej delovali, težje se jim je vrniti v prvotno panogo. Znanje bo izgubljeno, ponovno se povezati s trenutno iskanimi znanji je zelo težko. Tovrstne težave so povezane tudi z zapletenim, nestandardiziranim formalnim priznavanjem zaključenih usposabljanj v tujini.

Avstrija

Skupina imigrantov na avstrijskem trgu dela je zelo raznovrstna in nenehno naraščajoča. Sestavljajo jo ljudje z različnimi znanji in spretnostmi, neposredno povezanimi z doseženo stopnjo izobrazbe, zlasti poklicnim usposabljanjem. Tako so med imigranti nesorazmerno prisotni posamezniki z najvišjimi in tudi najnižjimi stopnjami izobrazbe.

Razloge, zakaj ljudje, kljub temu da so zaključili obvezno šolanje, niso dovolj temeljno usposobljeni, je težko opredeliti. Pogosto je za to odgovornih več dejavnikov. Po drugi strani, četudi imajo imigranti dobro izobrazbo, to ni zagotovilo, da bodo dobili zaposlitev glede na stopnjo svoje usposobljenosti. Visok delež posameznikov ne izpolnjuje formalnih pogojev, pogosto niso na razpolago podatki o njihovem položaju in nimajo dovolj učnih izkušenj.

Finska

V Vantii je integracija velik izziv, saj število imigrantov narašča bistveno hitreje kot v ostalih večjih finskih mestih. Nevarnosti izključitve iz družbe so izpostavljene predvsem imigrantke.

Ljudje s posebnimi potrebami

WEFD (Svetovni izobraževalni sklad za ljudi s posebnimi potrebami) opredeljuje oviranosti ne le kot telesne in duševne nezmožnosti, ampak tudi v smislu zdravstvenih težav, čustvenih težav, težav s partnerskimi odnosi, revščine in nizke izobraženosti.

Stopnja brezposelnosti ljudi s posebnimi potrebami je približno 13 % višja od stopnje tistih, ki se ne soočajo s kakršno koli oviranostjo.

Ovisniki od prepovedanih drog in abstinenti so ena izmed skupin ljudi s posebnimi potrebami, ki potrebuje posebno pozornost. Pogosto so stigmatizirani, imajo težave z iskanjem zaposlitve in težave pri pridobivanju ustrezne izobrazbe. Ozdravljeni odvisniki so po izboljšanju stanja pogosto prepuščeni samim sebi, zato obstaja velika verjetnost, da se

bodo vrnil na stara pota. Zato je za odvisnike, po nekaj letih odsotnosti od domačega okolja, zelo pomembna reintegracija, kjer ključno vlogo igra izobraževanje. Ozdravljeni odvisniki so obsojeni na zmanjšanje možnosti najti zaposlitev. Večina se jih srečuje s stigmo in predsodki zaposlovalcev.

Slovenija

Za odvisnike od prepovednih drog je še posebej značilno, da začnejo z uživanjem drog v zelo zgodnjih letih (v času rednega izobraževanja), pogosto je rezultat nedokončano šolanje. Ker večinoma zaključujejo le srednje šole, so jim na voljo le slabše plačane službe, ki pa jih niso pripravljeni sprejeti in raje prejemajo denarno socialno pomoč ter občasno opravljajo različna priložnostna dela. Če jim ni na voljo takojšnja zaposlitev ali izobraževanje, jim motivacija zelo hitro pade in pogosto ponovno zapadejo v odvisnost.

Zelo pomembno je ohraniti visoko raven motivacije skozi celoten proces vključevanja ljudi v določen program. Učni proces jim omogoča, da pričnejo z odkrivanjem samega sebe. Izobraževanje je proces kvalitativnega spreminjanja obstoječih konceptov in pogledov, proces osebnega spreminjanja in spremembe identitete. Izobraževanje omogoča, poleg pomika navzgor po družbeni lestvici, tudi boljše ekonomske razmere.

Prvi iskalci zaposlitve/mladi brezposelni

Poimenovanje mladih kot »izgubljena generacija« se pojavlja tako v poročilih Mednarodne organizacije za delo (ILO), kot tudi v ostalih poročilih, ki se ukvarjajo s svetovno brezposelnostjo in delovno silo. Stopnja brezposelnosti med mladimi starimi od 15 do 24 let, je v letu 2014 po predvidevanjih ILO na svetovni ravni znašala 12,6 %, kar je blizu najvišje zabeležene ravni (12,7 %) v letu 2009, na vrhuncu svetovne krize. V absolutni vrednosti ti odstotki pomenijo 73,4 milijona mladih ljudi, ta trend pa še narašča.

Precej govora je o neskladju med znanji iskalcev zaposlitve ter znanji in spretnostmi, ki jih od njih želijo zaposlovalci. Ta razlika se še veča. Pomanjkanje sposobnosti pa sovпада s protislovnim dejstvom: preveč izobraženimi mladimi kandidati.

Aktivno vključevanje mladih v podjetništvo je zelo pomemben del politike v evropskih državah.

Bolgarija

Letna stopnja mladih brezposelnih (15–24 let) je v letu 2013 na ravni EU znašala 23,3 %, v Bolgariji pa 28,4 %, kar jo uvršča na osmo mesto med državami EU. Dinamika brezposelnosti med mladimi sledi splošnim evropskim trendom. Hkrati več dejavnikov, ki so rezultat strukturnih težav trga dela v državi, deloma reformiranega izobraževalnega sistema, anahronistične delovne zakonodaje in nekaterih kulturnih značilnosti, vodi do nižje ekonomske aktivnosti med mladimi Bolgari in njihovega težjega vključevanja na trg dela.

Romunija

15 % mladih Romunov je preveč izobraženih za potrebe trga, stopnja je celo višja kot v Veliki Britaniji ali Nemčiji. Te obstoječe težave, skupaj s počasnim ekonomskim okrevanjem v letih 2012 in 2013, so med njimi privedle do ravnodušnosti in pesimizma. Čedalje več mladih ne išče več zaposlitve, ki bi bila primerna za njihovo izobrazbo, pač pa se zadovoljijo s službami, za katere so preveč usposobljeni.

Trenutno 9.000 otrok biva v institucijah. Na tisoče otrok se je vrnilo k svojim družinam, nekateri so bili posvojeni v ljubeče domove. Otroci, ki še prebivajo v institucijah, pa bodo postali mladi odrasli, kar pomeni, da bodo institucije zapustili in zaživel samostojno življenje. Da si zagotovijo preživetje, si morajo najti zaposlitev. Na trgu dela je težko vztrajati brez ustrezne podpore družine in prijateljev, zato se knjižnica želi s svojim izobraževalnim programom posvetiti tej kategoriji mladih brezposelnih.

Litva

Po najnovejših podatkih litovske borze dela 42 % registriranih mladih brezposelnih v Litvi nima delovnih izkušenj. Del učencev srednješolskih, strokovnih, visokošolskih, univerzitetnih zavodov in kolidžev ostane brezposelnih. Trenutno v Kaunasu deluje 5 kolidžev in 11 univerz. Velik del prebivalcev Kaunasa so mladi. V začetku leta 2013 je v okrožju Kaunas živelu blizu 600.000 ljudi, približno 20 % (120.000) je bilo starih med 15 in 29 let. Podatki KCPL iz leta 2013 kažejo, da so študenti kolidžev in univerz predstavljali 62 % (več kot 10.000) uporabnikov knjižnice.

2.1.2. Stanje na področju brezposelnosti, trga dela, posebne politike in izobraževalne priložnosti za brezposelne v lokalnih skupnostih

Zaradi svetovne ekonomske krize se vse sodobne industrijske družbe soočajo z isto težavo: brezposelnostjo. Najbolj izpostavljene skupine so dolgotrajno brezposelni, osebe, mlajše od 25 let, in imigranti.

Niti institucije na trgu dela niti zakonodaja, ki je veljala v času tranzicije, se niso bile zmožne soočiti z na novo nastalim položajem. Podjetja potrebujejo več prožnosti, da so lahko kos hitro spreminjajočim se gospodarskim spremembam, da lahko vključijo nove tehnologije za povečanje uspešnosti in da lahko obvladujejo večjo konkurenco na trgu. Precejšnje število brezposelnih po drugi strani potrebuje pomoč pri iskanju nove zaposlitve in pridobivanju znanj za potrebe trga.

Povzetek trga dela

OECD navaja, da ima 65 % delovno aktivnega prebivalstva, starega 15 do 64 let, plačano zaposlitev. Evropska strategija zaposlovanja (EES) je glavno orodje za usklajevanje prizadevanj držav članic za reformo politike trga dela in zaposlovanja. V zadnjih letih je bila strategija EES zaznamovana z vrsto zaporednih sprememb, tako v smislu smernic politike, kakor tudi v smislu usklajevanja med državami članicami.

Pri pripravi učnih aktivnosti za brezposelne je zelo pomembno razumeti značilnosti trga dela in politike v partnerskih državah. Boljše razumevanje potreb lokalnih skupnosti pomaga knjižnicam vzpostaviti primerne storitve za prebivalce.

Kratek opis trga dela v partnerskih državah:

Trg dela in brezposelnost

Slovenija

Slovenija se je z naraščajočo brezposelnostjo srečala v devetdesetih letih dvajsetega stoletja, ko se je osamosvojila. Od leta 2008, s pojavom gospodarske krize, se srečujemo s ponovnim povečevanjem brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti vpliva tudi na razvoj tehnologije; mnoga podjetja se soočajo s tehnološkimi presežki. Vse več podjetij gre v stečaj. Veliko profilov, kot so gradbeni delavci, delavci v tekstilni industriji, pohištveni industriji in podobnih poklicih, ostaja brez zaposlitve. Leta 2014 je bilo v Sloveniji registriranih 120.000 brezposelnih. Neuradno so številke še višje.

Bolgarija

Bolgarija je razvila nacionalno strategijo za obvladovanje demografske krize. Poudarek analize je bil na sedanjih in prihodnjih demografskih problemih na trgu dela ter njihovih grožnjah in tveganjih za delodajalce. Razvidni so predvsem v obliki upadanja prebivalstva in starajočega se prebivalstva. V kolikor ne bo prišlo do pomembnih tehnoloških, ekonomskih in panožnih preobrazb v smeri modernizacije, lahko težave z zaposlitvenimi potenciali postanejo kritične na trgu delovne sile. Po triletnem zmanjševanju absolutnega števila zaposlenih, starih med 15 in 64 let (od 98,2 odstotne točke v letu 2008), se je v letu 2011 pričel proces ustavljanja negativne dinamike. V letu 2012 je bil indeks že enak 100,0, v letu 2013 pa je bil zabeležen celo simbolični indeks rasti 100,05.

Že drugo leto zapored je trg dela precej dinamičen in bolj konkurenčen zaradi vstopa novih podjetij in širitve dejavnosti obstoječih. Opaziti je povečevanje konkurenčnosti med velikimi zaposlovalci v outsourcing dejavnostih, pojav bolj specializiranih strokovnih delovnih mest in skrajševanje obdobja, ki ga ljudje potrebujejo, da najdejo novo zaposlitev, v kolikor se usmerjajo v ta sektor.

Irska

V zadnjih petnajstih letih je na Irskem prišlo do večjih sprememb na področju brezposelnosti, saj se je ta od leta 2001, ko je bila 3,5%, povečala na 15,1 % v letu 2012. Velika večina tistih, ki so izgubili službo, je bila zaposlena v gradbeništvu, kjer je prišlo do kar 62% izgub zaposlitev, sledijo kmetijstvo in industrija. Mnogo tistih, ki so izgubili zaposlitev v teh sektorjih, je imelo malo sposobnosti, ki bi jih lahko uporabili v drugih gospodarskih sektorjih. Najnovejši objavljeni podatki iz decembra 2014 kažejo, da stopnja brezposelnosti v zadnjih mesecih nenehno pada in je že dosegla 10,6 %. Zadnji podatek predstavlja 356.112 ljudi, prijavljenih na seznamu brezposelnih, posledično se je seznam od decembra 2013 zmanjšal za skoraj 40.000 ljudi.

Avstrija

Medtem ko se je skupni delež brezposelnih v Avstriji v novembru 2014 v primerjavi z novembrom 2013 zmanjšal za 0,2 %, in sicer s 5,1 % na 4,9 %, in še vedno ostaja najnižji med državami Evropske unije (sledi Nemčija s 5 %), opazamo, da se brezposelnost od leta 2008, ko je znašala 3,8 % in ko se je začela svetovna ekonomska kriza, stalno povečuje. Naslednji sodobni trend je odprava tradicionalne razlike med stopnjami brezposelnosti glede na spol (stopnja pri ženskah višja kot pri moških), in sicer zaradi velikega vpliva krize na tradicionalno moške poklice (npr. gradbeništvo, industrija itd.). Novembra 2014 je bila stopnja brezposelnosti med moškimi na rekordno visoki ravni (5,3 %), medtem ko pri ženskah ostaja relativno konstantna (4,5 %, v primerjavi s 4,1 % v letu 2008).

Romunija

Romunski trg delovne sile je šel skozi globoke transformacije v smeri izvajanja novih političnih, gospodarskih in socialnih reform. Pred decembrom 1989 je država zagotavljala zaposlitev za vsakogar, medtem ko se danes Romunija sooča z relativno visoko stopnjo brezposelnosti, kateri še vedno ni videti konca. Statistični podatki, primerljivi s tistimi iz leta 1989, nam kažejo, da se je število zaposlenih v Romuniji zmanjšalo z 9 na 8 milijonov. Od tega je 2,2 milijona oseb zaposlenih v kmetijstvu, 1,1 milijona oseb pa v družinskih podjetjih. Po neuradnih podatkih naj bi v tujini delalo preko 2 milijona romunskih državljanov. Pojav migracij je prinesel vrsto pozitivnih učinkov, na primer zmanjšanje brezposelnosti, revščine in socialnih problemov, posebno na podeželju in na področjih, ki jih je gospodarsko prestrukturiranje v zadnjih letih močno prizadelo. Vendar pa je to po drugi strani privedlo do pomanjkanja delovne sile v nekaterih panogah, kot so gradbeništvo, kmetijstvo, turizem, gradbeni materiali, mehanska obdelava, tekstilna industrija in usnjarstvo.

Finska

Finska je trenutno v krizi. Stopnja brezposelnosti je decembra 2014 znašala 8,8 %, torej je bilo takrat preko 27.000 oseb več brezposelnih kot leto pred tem. Strukturne spremembe na trgu

delovne sile vplivajo na družbo na vseh ravneh. Številne tradicionalne poklice nadomeščajo avtomatizirani ali samopostrežni servisi. Prihaja do neusklajenosti med številom ljudi, ki si želijo delati, in številom razpoložljivih delovnih mest. Brezposelni delavci morda nimajo znanj, potrebnih za delovna mesta, ki so na voljo, ali pa ne živijo v predelu države ali sveta, kjer so na voljo tovrstna delovna mesta. Na Finskem to pomeni, da so severni deli države tisti, kjer je brezposelnost največja. Sicer tam obstajajo delovna mesta, a so slabše plačana kot na jugu Finske. Ta dela v vedno večji meri opravljajo imigranti.

Litva

V preteklih petih letih (2010–2014) so se potrebe po delovni sili v Litvi spreminjale neenakomerno; vendar pa v zadnjem času potrebe naraščajo in razlike med ponudbo in povpraševanjem se vedno bolj zmanjšujejo. Od kar so se možnosti zaposlitve izboljšale, se zmanjšuje tudi brezposelnost. Revidira se tudi litovski zaposlitveni sistem in sistem zagotavljanja socialne varnosti. Glede na statistične podatke se je brezposelnost v Litvi med letoma 2010 in 2014 zmanjševala; giblje se med 303.100 in 263.600 oseb. V letu 2014 se je zaposlilo 177.800 oseb (67 % vseh brezposelnih). Vsaka tretja oseba je bila mlajša od 29, vsaka peta pa starejša od 50 let. Vsaka sedma oseba je bila dolgotrajno brezposelna. Na različna izobraževanja je bilo napotenih 59.000 oseb (22 % brezposelnih).

Politike

Politike imajo pomembno vlogo pri določanju, kako se država odziva na negativne gospodarske trende in krizne razmere. V dokumentu izpostavljamo aktivne politike trga dela, zakonodajo s področja varnosti zaposlitve in reforme na področju socialnega varstva.

Nacionalne in lokalne politike za področje brezposelnosti določajo tudi delo splošnih knjižnic z brezposelnimi uporabniki.

Kratek opis politik v partnerskih državah:

Slovenija

Vlada je sprejela izvedbeni dokument oziroma načrt ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2013 in 2014. V skladu z opredelitvijo zakona, ki ureja trg dela, predstavlja aktivna politika zaposlovanja (dalje: APZ) nabor ukrepov na trgu dela, katerih cilji so povečanje zaposlenosti in zmanjšanje brezposelnosti, povečanje zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanje konkurenčnosti in prožnosti zaposlovalcev.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je nacionalna institucija, ki je odgovorna za opravljanje dejavnosti na področju zaposlovanja, programov zaposlovanja, štipendiranja, izvajanja kariernega vodenja, zavarovanja za primer brezposelnosti, zagotavljanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, zaposlovanja in dela tujcev. Regionalne

pisarne opravljajo strokovne in operativne naloge v zvezi z dejavnostmi zavoda na njihovem območju.

V okviru programov za spodbujanje zaposlovanja Zavod za zaposlovanje zagotavlja (pod določenimi pogoji) subvencije in delna povračila stroškov pri zaposlovanju novih delavcev.

Evropska komisija je za obdobje 2014–2020 Sloveniji odobrila operativni program za izvajanje kohezijske politike. Evropski socialni sklad bo prispeval k izboljšanju zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih, mladih, starejših ter manj izobraženih.

Bolgarija

Krepitev strateškega in celostnega pristopa k načrtovanju in napovedovanju gospodarskega in družbenega razvoja bolgarskih regij in občin je še vedno aktualna tudi dandanes: Nacionalna strategija za regionalni razvoj Republike Bolgarije (2012–2022); Regionalni razvoj načrtuje področja ravni 2 (2014–2020); Strategije za regionalni razvoj (2014–2020); Občinski razvojni načrti (2014–2020).

Dinamika regionalnega razvoja je večinoma določena z razvojem velikih in srednje velikih mest v Bolgariji. Največji delež k oblikovanju nacionalne bruto dodane vrednosti in bruto domačega proizvoda prispevajo Sofija in še šest večjih mest. Omrežje večjih mest, ki so ključni centri in gonilo rasti in razvoja, je neenakomerno porazdeljeno po ozemlju države. To ustvarja in kopiči težave med centrom in obrobjem ter ustvarja pogoje za med- in znotrajregionalne razlike. Ni dvomiti, da so razlike med jugozahodnimi regijami in preostalimi NUTS2 regijami predvsem zaradi visoke stopnje razvitosti prestolnice Sofije. Prestolnica, s strnjenimi mestnimi naselji, prevladuje v nacionalnem prostoru v še večji meri, kot je že v preteklosti, in prenaša razmerja med centrom in obrobjem na nacionalno raven.

Irska

V letu 2012 je irska vlada pričela z uresničevanjem štiriletne strategije za reševanje problema brezposelnosti na Irskem. Dokument, poimenovan »Poti do dela«, vsebuje akcijski načrt s petdesetimi točkami, ki predstavljajo vladne ukrepe v okviru petih glavnih sklopov. Ti so osnova za številne nove usmeritve in postopke pri soočanju z brezposelnostjo. Sklopi so: 1) boljše sodelovanje z brezposelnimi; 2) več aktivacijskih mest in priložnosti za ljudi, zajetih v Live Registru; 3) odstranitev ovir za več priložnosti brezposelnih; 4) spodbujanje zaposlovalcev, da zagotovijo več delovnih mest za brezposelne; 5) reformiranje institucij za zagotavljanje boljših storitev.

Vlada je na dobri poti, da doseže cilj pomagati 75.000 dolgotrajno brezposelnim vrniti se na delovno mesto do konca leta 2015, ko se izteče strategija. Po podatkih Oddelka za socialno varnost se je že več kot 46.000 dolgotrajno brezposelnih od leta 2012, ko so pričeli s strategijo, vrnilo v delovno okolje.

Avstrija

Zmanjševanje brezposelnosti in zagotavljanje delovnih mest, kot tudi doseganje in vzdrževanje polne zaposlenosti na dolgi rok, so najpomembnejši cilji avstrijskega trga dela in politike zaposlovanja. Glavna naloga avstrijske javne službe za zaposlovanje je uskladiti ponudbo delovne sile in povpraševanje po njej, ki temelji na kriterijih učinkovitosti, gospodarnosti in ciljne usmerjenosti, ter premostiti vrzeli med zveznimi in zasebnimi institucijami. Med njimi je najpomembnejša javna služba za zaposlovanje (AMS), ki je bila ustanovljena leta 1994, na podlagi Zakona o javnem zavodu za zaposlovanje (AMSG, 1994). Ob prenosu pristojnosti z zvezne uprave je ob reorganizaciji postala ločena pravna oseba, ki izpolnjuje vlogo javne agencije, kakor tudi vlogo podjetja v zasebnem sektorju. Njegove številne naloge vključujejo:

1) izvajanje aktivnih ukrepov na trgu dela (informiranje, svetovanje, pomoč pri praksi in pomoč delavcem in delodajalcem); 2) zagotavljanje možnosti za poklicno usposabljanje za mlade skozi umestitev v primerne oblike vajeništva in z različnimi dodatnimi ukrepi, npr. pooblastitev ustanove za usposabljanje za zagotavljanje medpodjetniškega vajeniškega usposabljanja v skladu s 30. členom Zakona poklicnega usposabljanja (BAG); 3) preverjanje in izplačevanje zahtevkov za nadomestila plač v primeru brezposelnosti (Zakon o zavarovanju v primeru brezposelnosti – AIVG); 4) druge politike trga dela, kot je sprejem državljanov tretjih držav na trg dela (Zakon o zaposlovanju tujcev – AusIBG).

Zadnji dve točki sta izvršljivi v okviru javne službe in tako zaščiteni z zvezno zakonodajo. Posebnega pomena za širšo javnost je Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti, ki zajema socialno zavarovanje (pokojninsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in deloma tudi nezgodno zavarovanje na delovnem mestu) v primeru brezposelnosti.

Zavarovanja za primer brezposelnosti in nadomestila za brezposelnost se v glavnem financirajo iz prispevkov, ki jih delodajalci in zaposleni odvajajo od plač.

Romunija

Prvi nacionalni reformni program 2007–2010 (NRP) je rezultat glavnih kratkoročnih in dolgoročnih izzivov na trgu dela: manjša prisotnost mladih in ranljivih ciljnih skupin na trgu dela, visoka stopnja zaposlenosti v kmetijstvu in večinoma slabše kvalificirana delovna sila. Usmeritve zaposlovalne politike v NRP 2007–2013 se nanašajo na: 1) prožnost trga dela, zmanjšanje obdavčitve dela in dela na črno; 2) izboljšanje dostopa do zaposlitve, vključno z večjimi poudarki na aktivnih ukrepih zaposlovanja; 3) ukrepi za privabljanje in ohranitev skupin z manjšo vključenostjo na trgu dela, in sicer mladih (15–24 let), starejših (55–64 let), prebivalcev podeželja, zlasti delavcev na družinskih kmetijah, ki ne dobijo plačila ali pa so vključeni v skupine

samooskrbnega kmetijstva s tveganjem socialne izključenosti (s poudarkom na invalidnih osebah ali Romih) in žensk (ukrepi enakih možnosti za moške in ženske); 4) razvoj spretnosti in kompetenc s povečanjem dostopa do izobraževanja in usposabljanja.

V letu 2009 je romunska vlada sprejela 28 protikriznih ukrepov, med katerimi je ohranjanje stopnje brezposelnosti v sprejemljivih mejah, ohranjanje enotne davčne stopnje na 16 % in DDV na 19 % ter dodelitev približno 20 % proračuna za naložbe.

Namen politike trga dela NRP je tudi razvoj partnerskega sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami in ponudniki usposabljanj. Ob koncu leta 2011 je NEA izvajala 44 projektov za potrebe izvajanja nalog na področju zaposlovanja in usposabljanja.

Finska

Državljanke spodbujajo, da razvijajo svoje sposobnosti, na voljo jim je veliko možnosti za študij ob delu. Za dolgotrajno brezposelne (dlje kot 500 dni) službe za delo z brezposelnimi ponujajo različne kratkotrajne zaposlitve, ki jih financirajo država ali občine. Posebna pozornost je namenjena osebam, mlajšim od 25 let, in osebam, ki so tik pred upokojitvijo. Kratkotrajne zaposlitve in nadomestila za brezposelnost so na voljo tudi osebam z oviranostmi. Ljudi se tudi spodbuja, da ustanovijo svoje podjetje.

Zaradi strukturnosti same brezposelnosti so potrebni radikalni ukrepi za izboljšanje konkurenčne sposobnosti države. Z vlaganjem v mlade, dolgotrajno brezposelne in izboljšanjem kakovosti delovnega življenja je moč dvigniti raven zaposlenosti. Gospodarska rast in splošno dobro počutje sta zmanjšana zaradi visoke stopnje dolgotrajne brezposelnosti in brezposelnosti mladih, kar ravno tako povzroči neravnovesje v javnem gospodarstvu. Z zmanjšanjem stopnje brezposelnosti bi se razpoložljivost delovne sile izboljšala in neusklajenost trga dela umirila. Z izboljšanjem kakovosti delovnega življenja je delo lahko privlačnejše in kariera dlje trajajoča.

Litva

Zakon o podpori za zaposlovanje vzpostavlja in ureja ustavno pravico do zaposlitve in državno jamstvo za delovna mesta za litvanske državljane. Zakon nalaga litvanskemu zaposlovalnemu centru z njenimi regionalnimi zavodi za zaposlovanje, da spremljajo in zagotavljajo podporo iskalcem zaposlitve. Spremljanje trga dela in postopkov izvajanja aktivnih ukrepov politike urejanja razmer na trgu dela se regulira ločeno, na podlagi litvanskih pravnih regulativ: "Spremljanje razmer in ureditev na trgu dela"; "Aktivni postopki merjenja izvedbenih pogojev in ureditev na trgu dela".

Za zmanjšanje brezposelnosti v Litvi se uporabljajo aktivni in pasivni strateški paketi socialne politike. Bistveni pasivni ukrepi na trgu dela so podpora zaposlovanju, poklicno izobraževanje, ki zagotavlja kvalifikacije za brezposelne in delovno sposobne državljane, podpora za kreiranje novih zaposlitev, podpora mobilnosti brezposelnih pri iskanju zaposlitve.

Cilj pasivne politike trga dela v Litvi je zagotoviti brezposelnim nadomestilo in drugo materialno podporo, da se njim in njihovi družini zagotovi vsaj minimalni življenjski standard.

Ljudje v Litvi, ki so iskalci zaposlitve, se lahko prijavijo na regionalnih zavodih za zaposlovanje. S tem pa imajo možnost, da brezplačno izkoristijo podporne ukrepe za zaposlovanje, ki jih zagotavlja država kot storitve na trgu dela, politiko aktivnega trga dela in različne podporne programe zaposlovanja.

Izobraževalne možnosti za brezposelne v lokalnih skupnostih

V lokalnih skupnostih partnerjev obstajajo glede nabora učnih aktivnosti in njihove dostopnosti različne možnosti izobraževanja za brezposelne. Nekateri ponudniki prihajajo iz neprofitnega ali nevladnega sektorja, drugi iz zasebnega sektorja. Poleg informacij o različnih možnostih, ki jih imajo brezposelni v času iskanja zaposlitve, želijo udeležence spodbuditi tudi k vseživljenjskemu učenju, osebnemu razvoju, predvsem pa, da postanejo bolj aktivni pri izboljševanju svojega položaja v družbi.

Slovenija

- Zavod RS za zaposlovanje je ena ključnih ustanov na trgu dela. To je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje celotne Republike Slovenije. Glavne dejavnosti zavoda so zaposlovanje in zaposlitveno svetovanje, usmerjanje izvajanja, zavarovanje za primer brezposelnosti, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, izdaja delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev, analize, razvoj in druge vsebine, ki se nanašajo na dejavnosti zavoda, zagotavljanje informacij o trgu dela in javnih informacij.
- Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana je ena izmed večjih organizacij na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji. Javni zavod je znan po svoji pestri ponudbi formalnih in neformalnih programov za vse generacije. V zadnjih desetih letih je dosegel velik razvoj na področju srednješolskega izobraževanja odraslih, pridobivanja dovoljenj za potrjevanje in preverjanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, izboljšanja in prenove ponudbe izobraževanja tujcev v tujih jezikih in slovenščini.
- Zavod Papilot je vodilna slovenska organizacija na področju zaposlovanja, izobraževanja in razvoja

človeškega potenciala. Njihova naloga je, da skrbijo za razvoj kakovosti življenja posameznikov in skupnosti.

- Izobraževalni center Prah izvaja programe formalnega izobraževanja na področju strokovnih znanj iz logistike in transporta, seminarje, predavanja, konference na področju logistike in transporta v okviru koncepta vseživljenjskega učenja. Sodelujejo pri razvojnih projektih podjetij in drugih izobraževalnih ustanov v lokalni skupnosti ter v projektih pristojnih ministrstev.

Bolgarija

- Program mladinskih dejavnosti v občini Veliko Tarnovo 2012–2015: Cilj programa je priprava ugodnih pogojev za razvoj in vlaganje v mlade v občini Veliko Tarnovo. Na področju formalnega in neformalnega izobraževanja je cilj programa optimizacija institucionalnih pogojev za udeležbo mladih v izvajanju različnih oblik za izboljšanje ozaveščenosti, razvoj človeških virov in strokovni razvoj.
- Center za medetnični dialog in strpnost "Amalipe" – Veliko Tarnovo: Integracija preko izobraževanja je ključnega pomena za enakopravno vključevanje Romov v bolgarsko družbo. To je sestavni in nujni del procesa modernizacije bolgarskega izobraževanja. Brez integracije romske skupnost preko izobraževanja bi bolgarski izobraževalni sistem ostal tuj številnim bolgarskim državljanom in se ne bi ustrezno odzival na evropske zahteve za inkluzivno izobraževanje in zahteve trga dela za dobro usposobljeno delovno silo.
- Center za kvalifikacije sv. Cirila in Metoda, Univerze Veliko Tarnovo je strukturna enota Univerze »Sv Cirila in Metoda«. Njegova glavna dejavnost je usposabljanje za nadaljnje izobraževanje, preusposabljanje in specializacije študentov in diplomantov, ki opravljajo kratke tečaje, priprava mladih na študij in drugo.
- Regijska knjižnica Petko Rachev Slavejkov kot izobraževalno središče lokalne skupnosti: Knjižnica je v obdobju 2010–2014 sodelovala v programih "Global Libraries-Bulgaria " in "Lady café 45+" ter izvajala različne vrste usposabljanj za brezposelne in socialno ogrožene osebe.

Irska

Izobraževalne priložnosti in možnosti usposabljanja na območju Monaghan omogoča Svet za izobraževanje in usposabljanje Monaghan/Cavan, in sicer na različnih lokacijah in z različnimi sredstvi. Primer so denimo tečaji za polni študijski čas na Inštitutu za nadaljnje izobraževanje v Monaghanu ali pa izobraževalni tečaji za odrasle, ki potekajo preko lokalnih ETB izobraževalnih ustanov ali prostorih skupnosti.

- Izobraževalni tečaji za odrasle: Svet za izobraževanje in usposabljanje Monaghana in Cavana je razširil obseg

izvajanja certificiranih tečajev v obliki večernih tečajev. To je odgovor na vse večje povpraševanje učencev in delodajalcev po certificiranju znanj. Razpon tečajev vključuje osnovno opismenjevanje, osnove uporabe računalnikov, ECDL, jezike, kuhanje, fotografijo ter učenje uporabe programske opreme za računovodje.

- Inštitut za nadaljnje izobraževanje v Monaghanu ponuja vrsto tečajev za polni študijski čas z naslednjimi nazivi: umetniške in kreativne študije, posel in administracija, negovalne študije, računalništvo in inženiring, študije o zgodnjem otroštvu, lasje in lepota, prosti čas in turizem, znanost in okolje.

Monaghan je podeželsko območje, ki leži ob meji s Severno Irsko, možnosti za pridobitev višješolske stopnje ali za podiplomsko izobraževanje so omejene, zato se je običajno potrebno odpraviti izven območja, v katero izmed večjih mestnih območij, ki nudijo tehnične ali univerzitetne študije.

Obstajajo številne sheme in štipendije, ustanovljene z namenom, da spodbudijo brezposelne ali zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih, da se ponovno vključijo v izobraževanje. V okviru programa VTOS (shema, ki omogoča poklicno usposabljanje) se lahko dolgotrajno brezposelni udeležijo polnega usposabljanja, ne da bi izgubili svoje ugodnosti.

Avstrija

Za izobraževanje odraslih v Avstriji je značilna množica institucij, ki poskušajo z zelo različnimi cilji ustvariti izobraževalne infrastrukture za odrasle. Izobraževanje odraslih v Avstriji je razdeljeno na splošno in poklicno. Poklicno izobraževanje je namenjeno pridobivanju kvalifikacij za poklicno življenje. Pomagalo naj bi zagotoviti zaposlitev in omogočalo ponoven vstop v poklicno življenje in napredovanje. Splošno izobraževanje ni tako zelo praktično usmerjeno, njegov glavni namen je podpora osebnemu razvoju.

Med največje ustanove za usposabljanje in nadaljnje izobraževanje v Avstriji sodijo:

- BFI – Inštitut za razvoj karier zagotavlja celovito usposabljanje in izobraževanje, kar vključuje podjetniško usposabljanje, usposabljanje za trg dela, pripravnništvo, pridobivanje šolske in akademske izobrazbe ter tudi mednarodno priznanih certifikatov.
- WIFI – Inštitut za razvoj trgovine in industrije nenehno razvija nove izobraževalne produkte z različnih področij – od jezikov do tehničnih tečajev, usklajenih s potrebami gospodarstva.
- Centri za izobraževanje odraslih ponujajo široko paleto različnih tečajev in predavanj. Poudarek je na kulturi, družbi, jezikih, zdravju in informacijski tehnologiji,

- dopolnjevalnem izobraževanju za nova znanja. Pripravljajo tudi programe, prilagojene potrebam zaposlenih. Drugi programi so posebej namenjeni brezposelnim, gospodinjam in upokojencem.
- Inštitut za nadaljnje izobraževanje podeželja je namenjen ljudem na podeželju, še posebno kmetom.
- Center za poklicno usposabljanje omogoča projekte nadaljnega poklicnega izobraževanja z AMS: delovna usposabljanja, možnosti za razvoj spretnosti na delovnem mestu.
- VFQ: Združenje za ženske in kvalifikacije, katerega cilj je izboljšanje položaja žensk in imigrantov na trgu dela, in sicer s svetovanjem, usposabljanjem in izobraževanjem.
- Izobraževalni program Zgornje Avstrije – za iskalce zaposlitve, povratnike na delovno mesto, »marginalne« delavce, osebe na porodniškem dopustu, v določenih primerih tudi zaposlene delavce. Stroški tečajev, učnih gradiv, kot so knjige in nastanitveni stroški, so kriti iz omenjenega programa.

Romunija

Izvajalci usposabljanj se razlikujejo glede na vrsto izbranega programa usposabljanja:

- Na eni strani gre za segment organizacij, ki v celoti ali pretežno ponujajo tečaje za usposabljanja, prekvalifikacije in začetne tečaje; tovrstne organizacije imajo pogosto nizko stopnjo specializacije, ponujajo široko paleto programov s ciljem povečati obseg raznovrstnosti nalog organizacije; posameznike želijo zajeti kot ciljno skupino (pogosto brezposelne, registrirane v podatkovni bazi NEA), diplomante ali starejše ljudi, ki iščejo zaposlitev. Te organizacije izobražujejo kadre glede na seznam prostih delovnih mest, ki jih objavlja javni zavod za zaposlovanje, včasih pa tudi glede na usposabljanja za pogodbene storitve in/ali delovna mesta, ki jih financira NEA.
- Druga kategorija so izvajalci, ki so se usmerili predvsem k zagotavljanju programov usposabljanja in/ali nestandardnih programov usposabljanj (osebni razvoj). Ponudniki v tej kategoriji imajo bolj izrazito stopnjo specializacije v primerjavi z organizacijami, ki ponujajo tečaje ali sodelujejo pri uvajanju tečajev (izobraževanje izobraževalcev, vodenje projektov, dostop do nepovratnih sredstev) in segmentiranju naročnikov usposabljanj (družbe in njihovi izobraževalni oddelki, javne institucije, nevladne organizacije). Specializirani ponudniki se usmerjajo v specifične ciljne tržne niše, kot so usposabljanje javnih institucij, kjer se pogosto od uradnikov zahteva, da se udeležijo določenega obsega usposabljanj, ki jih zanje izvedejo usposobljeni predavatelji. Gre predvsem za zaposlene v zdravstvu in socialnem varstvu ter v vladnih in nevladnih organizacijah.

Finska

Izvajalci usposabljanj: Zavod za izobraževanje odraslih, poklicne vajeniške šole, knjižnice, odprta univerza, učenja na daljavo, ki jih organizirajo višje srednje šole. Pripravljalna izobraževanja za brezposelne organizira Ministrstvo za delo preko lokalnih uradov za brezposelne.

- Zavod za izobraževanje odraslih Vantaa je izobraževalni center za odrasle, ki vsako leto ponuja skoraj 2.000 zelo različnih predmetov. Tako se lahko ljudje učijo spretnosti, potrebnih na trgu dela, hkrati pa se lahko posvetijo prostočasnim konjičkom, kot so tečaji ročnih obrti, vizualnih umetnosti, glasbe in domače ekonomije. Posamezniki se lahko naučijo tudi novih jezikov ali ohranjajo stik z jeziki, ki jih že obvladajo. Poleg tega zavod ponuja veliko računalniških tečajev in tečajev za uporabo sodobne tehnologije.
- Poklicna šola Vantaa ponuja izobraževanja odraslih na številnih področjih. Knjižnice ponujajo računalniške tečaje za brezposelne in jezikovne tečaje za imigrante.
- Mesto Vantaa ponuja tudi možnost pripravništva v javnem sektorju. Vajeništvo je namenjeno tako mlajšim odraslim kot odraslim, predvsem imigrantom, ki imajo težave pri iskanju svojega mesta na trgu dela. Tipičen primer je oseba, ki je bila dolgotrajno brezposelna in dobi začasno delo prek mestnega programa za brezposelne. Če se oseba izkaže kot primerna za pripravništvo, lahko dobi možnost za opravljanje poklicnega preizkusa. Vajeništvo je zelo priljubljeno, zato se je knjižnica odločila, da bo v svoj vajeniški sistem še posebno vključevala imigrante, saj bodo tako pridobili možnost, da se vključijo v finsko družbo.

Litva

Poklicno usposabljanje v Litvi je bodisi začetno ali nadaljevalno. Medtem ko je uvodno poklicno usposabljanje samo formalno, je nadaljevalno poklicno usposabljanje formalno in neformalno. Sedeminsirideset državnih in tri nedržavne ustanove ponujajo formalno poklicno usposabljanje. V ustanovah začetnega poklicnega usposabljanja lahko pridobijo ne le kvalifikacije, temveč tudi osnovno ali srednješolsko izobrazbo.

Formalne nadaljevalne programe poklicnega usposabljanja organizira pet centrov za trg dela, oddelki za izobraževanje odraslih v ustanovah začetnega poklicnega usposabljanja, visokošolske ustanove, podjetja in drugi. Formalno nadaljevalno poklicno usposabljanje je za ljudi, ki že imajo kvalifikacije, vendar jih želijo izboljšati ali pridobiti nove. Neformalno nadaljevalno poklicno izobraževanje lahko zagotavlja katera koli ustanova za poklicno usposabljanje, ko se pojavi potreba s strani posameznika ali delodajalca.

Vse omenjene tehnike za izboljšanje zaposlenosti in aktivnosti so prisotne na borzi dela na območju Kaunasa, s čimer je zagotovljeno, da se te tehnike uporabljajo tako v Kaunasu, kakor tudi v osmih občinah kaunaške regije. Litvanska borza dela pomaga brezposelnim z usposabljanjem in nudi podporo zaposlovanju ljudi, ki iščejo zaposlitev (s subvencioniranjem, podpiranjem pridobivanja določenih znanj, samostojno aktivnostjo in na druge načine). Na litvanskem trgu dela pa so še vedno težava izseljevanje in strukturna brezposelnost, ki izhaja iz gospodarskega prestrukturiranja v državi.

2.1.3. Splošne knjižnice kot ponudniki učnih aktivnosti v lokalnih skupnostih

Sodobne splošne knjižnice opravljajo veliko različnih funkcij, ki podpirajo koncept štirih knjižničnih prostorov:

1. prostor za učenje,
2. prostor navdiha,
3. prostor za srečanja,
4. prostor ustvarjanja.

Ena izmed osnovnih nalog knjižnice je zagotoviti prostor, gradivo in vsebine za učenje in pridobivanje znanja. Na ta način javne knjižnice gradijo močnejše lokalne skupnosti. S svojimi storitvami za uporabnike knjižnice podpirajo socialno, kulturno in gospodarsko blaginjo ter kot družbeno odgovorne ustanove omogočajo kakovostnejše življenje prebivalcev lokalne skupnosti.

Družbena odgovornost knjižnice do posameznika/knjižničnega uporabnika pomeni skrb za dobrobit in razvoj vseh ljudi. Glavni elementi družbeno odgovornega delovanja pa so strpnost, solidarnost, socialna vključenost, sočutje, čast in zaupanje.

Za brezposelne splošne knjižnice ponujajo delavnice, inštrukcije, motivacijska srečanja, predavanja, usposabljanja za osnovne računalniške spretnosti, podporo za pisanje prošenj, življenjepisov, brezplačen dostop do računalnikov in tiskanje prošenj, informativne brošure.

Nekaj učnih aktivnosti za brezposelne, ki jih splošne knjižnice v partnerskih državah že izvajajo:

Država	Splošna knjižnica	Aktivnost	Spletni naslov
Slovenija	Mestna knjižnica Ljubljana	Borza dela (BD)	http://www.mklj.si/
	Knjižnica Mirana Jarca Novo mesto	Center za poklicno usmerjanje – PARTNERSTVO ZA PRIHODNOST	http://www.nm.sik.si/si/
Bolgarija	"Globalne knjižnice – Bolgarija"	Informacije o dejavnostih bolgarskih knjižnic za brezposelne	http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428
	Bolgarske knjižnice in Zavod za zaposlovanje	Razvoj človeških virov	http://www.navet.government.bg/en/nappo
Irska	Splošne knjižnice mesta Dublin	Start-up se prične tu: Dublinske mestne knjižnice podpirajo podjetja v okolju	http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive
Avstrija	Knjižnice Dunaja	<ul style="list-style-type: none"> - "Miniberatung für Bildung und Beruf" (kratka svetovanja za izobraževanje in kariero) - The "Bildungsberatung" (usmerjanje izobraževanja in usposabljanja) - Tečaji mehkih veščin ("Dobro je vedeti") 	http://www.buechereien.wien.at/
	Mestne knjižnice Salzburg	"BiBer" usmerjanje izobraževanja in usposabljanja	https://buch.stadt-salzburg.at/
Romunija	Okrajna knjižnica Octavian Goga Cluj	Kako najti knjigo da ... se zaposlim? BaniIQ	http://biblionet.baniiq.ro/
Finska	Knjižnice HelMet (regija glavnega mesta: 14 knjižnic)	<ul style="list-style-type: none"> - Jezikovne kavarne na računalniških tečajih (tudi v švedščini, ruščini in ostalih jezikih) - Tečaji spletnih jezikov - Delovna obdobja za brezposelne in poklicno usposabljanje v sodelovanju z uradom za brezposelne in mestnimi službami za zaposlovanje 	www.helmet.fi
Litva	Zaposlitveni center Litve in združenje "Okno v prihodnost" ter 22 drugih partnerjev, med katerimi je precejšen delež litvanskih splošnih knjižnic	"Verjemi vase"	http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987 http://www.pasitikeksavimi.lt/



Učne aktivnosti, ki se že izvajajo v partnerskih knjižnicah

Splošne knjižnice v partnerskih državah so že zaznale težave, povezane z brezposelnostjo v svojih lokalnih skupnostih, in izobraževalne potrebe brezposelnih v knjižnicah. Knjižnice so ponudile širok nabor oblik neformalnega in priložnostnega izobraževanja v okviru dejavnosti vseživljenjskega učenja:

- učenje novih spretnosti in kompetenc, potrebnih za lažje iskanje zaposlitve;
- usposabljanje s področja informacijske, računalniške in digitalne pismenosti;
- usposabljanje s področja učenja tujih jezikov;
- posredovanje informacij s področja brezposelnosti in trga dela;
- svetovanje o in iz knjižnične zbirke, povezane s socialnimi zadevami, brezposelnostjo, ponovnim vključevanjem med delovno aktivne, vseživljenjskim učenjem;
- objava informacij za brezposelne na spletnih straneh knjižnic;
- ustvarjalne delavnice, preko katerih spodbujajo brezposelne k aktivnemu preživljanju prostega časa v knjižnicah (knjižnice kot tretji prostor);
- nudenje informacij za podporo vsakodnevnomu življenju (usklajevanje izobraževanja, poklicnega in družinskega življenja);
- predstavitev knjižnic za skupine brezposelnih.

V preteklih desetih letih so knjižničarji z neprekinjenim strokovnim razvojem pridobili različne nove kompetence in spretnosti, ki jim pomagajo zagotavljati boljše storitve za uporabnike knjižnic (metodološke kompetence, kje poiskati in pridobiti potrebne informacije).

Podrobnejše informacije o učnih aktivnostih za brezposelne, ki že obstajajo v knjižnicah partnerskih držav, so objavljene na spletni strani projekta – <http://www.linkinjob.eu/>.

2.1.4. Potrebe po izobraževanju izbranih ciljnih skupin (vsebina, metode, motivacija za izobraževanje, organizacijski vidiki)

Učenje je vedno na eni strani povezano z občutki strahu, tesnobe, jeze, in na drugi strani s ponosom, veseljem, zadovoljstvom. Močna negativna čustva zahtevajo veliko miselne energije, zato smo bolj površni pri predelovanju

informacij. Pozitivna naravnost je zato podlaga za bolj celosten pristop k informacijam. Vpliva na področje čustvenega in osebnega razvoja, pri katerem ima učenje še posebno velik vpliv, ocenjevanje samega sebe kot osebe in kot študenta.

Izbrane ciljne skupine lahko pritegnemo nazaj k izobraževanju preko neformalnih "poskusnih srečanj", ki jim omogočajo, da se seznanijo z različnimi možnostmi, hkrati pa jim omogočajo okrepitev samozavesti. Z ustvarjanjem pozitivnega učnega okolja jim omogočamo tudi pozitivno učno izkušnjo brez pritiska formalnih izpitov, jih spodbudimo, da pričnejo s pridobivanjem temeljnih znanj, katerim nato sledi bolj strukturiran okvir izobraževanja in usposabljanja.

V okviru projekta knjižnice partnerskih držav predstavljajo nove načine izobraževanja; pomoč udeležencem pri spoznavanju z drugimi učnimi metodami in učnimi stili ter razvoj novih kompetenc, spretnosti in znanj, ki so pomembna za bolj opolnomočene brezposelne pri iskanju zaposlitve:

- finančna pismenost,
- računalniška in informacijska pismenost,
- podjetništvo (Evropa potrebuje več podjetnikov, več inovacij in več hitrorastočih majhnih in srednje velikih podjetij, zato je treba spodbujati podjetniško razmišljanje mladih – visoko izobraženih prvih iskalcev zaposlitve.)

Metode, ki bodo uporabljene:

Neformalne oblike učenja, kot so predavanja, tečaji in učenje s spremljanjem revij, dnevnega časopisja in izmenjavo informacij s sodelavci in prijatelji, učenje prek radia in televizije. Pod vplivom znanja postanemo ljudje bolj zainteresirani in aktivni, spremeni se odnos do kulture in posredno vrednostni sistem.

Metode učenja na daljavo, ki so nadomestile dopisno izobraževanje; niso omejene na pisne vire. Vključujejo tudi filme, televizijske in radijske izobraževalne oddaje.

Metode samostojnega učenja omogočajo visokokakovostno izobraževalno komunikacijo.

E-izobraževanje je najnovejša oblika izobraževanja na daljavo, ki je glavni zagon dobila z internetom kot množičnim medijem.

V teoriji in praksi izobraževanja odraslih so se doslej za najbolj uspešne pokazale sledeče metode: mentorstvo, svetovanje, sledenje ali svetovalno mentorstvo (coaching).

Vsebine učnih dejavnosti za končne uporabnike temeljijo na samostojnem učenju, priznavanju sposobnosti, uporabi različnih komunikacijskih kanalov, e-medijih in e-učenju ter spretnostih za uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Pomemben element je tudi motivacija za izobraževanje: mnogi brezposelni potrebujejo pomoč in informacije, ki jih lahko preprosto in enostavno pridobijo s pomočjo knjižničarjev.

Podrobnejše informacije o izobraževalnih potrebah v knjižnicah partnerskih držav so objavljene na spletni strani projekta – <http://www.linkinjob.eu/>.

ZAKLJUČEK

V luči razumevanja splošnih knjižnic v družbi znanja je pomembno izpostaviti ključno izjavo UNESCO Manifesta o splošnih knjižnicah¹:

Svoboda, blaginja in razvoj družbe in posameznika so temeljne vrednote človeka. Doseči jih je moč samo tedaj, ko je dobro obveščeni državljan sposoben, da sam uresničuje svoje demokratske pravice in se aktivno vključuje v družbo. Konstruktivno sodelovanje v le-tej in razvoj demokracije zavisita od zadostne izobrazbe in od prostega in neomejenega dostopa do znanja, duhovnih dobrin, kulture in informacij.

Splošna knjižnica, dejanska vrata lokalne skupnosti do znanja, zagotavlja osnovno podstavo učenja od mladosti do starosti, samostojnega sprejemanja odločitev in kulturnega razvoja posameznika in socialnih skupin.

Knjižnice so odprte za vse; vsi ljudje so v njej dobrodošli v času odprtosti. Vloga splošnih knjižnic v lokalnih skupnostih je kulturna, informacijska, izobraževalna in socialna. Prav tako svojim uporabnikom zagotavljajo prostor za socialno mreženje, srečevanje z drugimi in aktivno preživljanje prostega časa. Splošne knjižnice tesno sodelujejo tudi z drugimi deležniki v lokalnih skupnostih; so vključene v široke mreže in so vzpostavile različna partnerstva na področju vseživljenjskega učenja. Splošne knjižnice so vidni in zaupanja vredni partner v lokalnih skupnostih.

Glavni namen projekta LinkINjob je razvoj novih dejavnosti in storitev za brezposelne ali nadgradnja že obstoječih. Na podlagi raziskav knjižnic iz partnerskih držav bo moč vzpostaviti takšne dejavnosti in storitve za brezposelne, ki resnično podpirajo potrebe v lokalnih skupnostih.

Ker imajo splošne knjižnice po vsem svetu podobno poslanstvo, se lahko rezultate projektne raziskave zelo preprosto prenese in uporabi v okoljih drugih knjižnic.

¹ UNESCO Manifest o splošnih knjižnicah 1994. (1995). Knjižničarske novice, 5(3), Priloga.

2.2. KLJUČNE KOMPETENCE ZAPOSLENIH V KNJIŽNICI

2.2.1. Uvod

Model oziroma učni načrt usposabljanja za knjižničarje, uporaben tudi za druge knjižnice, je eden od glavnih rezultatov projekta LinkINjob. Razvit je bil kot ocena potreb s strani sodelujočih knjižnic med fazo priprave prijave projekta in temelji na konceptu učnega načrta in usposabljanja v Linzu. Je rezultat skupnega dela in vložkov projektne skupine, udeležencev usposabljanja in petih izobraževalk.

Izobraževalke so bile:

- Lilijana Pahor, Mestna knjižnica Ljubljana, Lilijana.pahor@mklj.si
- Karmen Šemrl, Glotta Nova, karmen@glottanova.si
- Maija Lehtola, Mestne knjižnice Vantaa, majja.lehtola@vantaa.fi
- Helene Hofmann, Učni center Linz, helene.hofmann@mag.linz.at
- Breda Karun, Jara, Zavod za razvoj knjižnic, breda.karun@jara.si

Model temelji na vrednotenju izobraževanja na različnih stopnjah. Prva in zelo pomembna začetna točka je bila izvedba raziskave lokalnega in nacionalnega okolja glede brezposelnosti in storitev za brezposelne. Udeleženci usposabljanja, predvsem knjižničarji, so zbrali podatke o predhodnih usposabljanjih, tako da so pridobljene temeljne informacije o razmerah na lokalni in nacionalni ravni lahko delili s preostalimi udeleženci usposabljanja.

Potrebno je opozoriti, da so uporabljeni modeli v okviru teh smernic samo predloge in izhodišče za delo ter aktivnosti z brezposelnimi. Pomembno je upoštevati lokalni in nacionalni kontekst in posebnosti, potrebe po usposabljanju in značilnosti posebnih skupin uporabnikov knjižnice. Posledično je koncept modulov za to usposabljanje zastavljen modularno – uporabiti ali sprejeti je možno le tiste dele, ki so primerni za posamezne potrebe.

Glavni namen usposabljanja je pridobiti znanje, veščine, sposobnosti, ideje in izkušnje za pripravo in organizacijo boljših programov in storitev za brezposelne in iskalce zaposlitve v (splošnih) knjižnicah.

2.2.2. Nabor ključnih kompetenc

Knjižničarji, ki bodo v knjižnicah izvajali storitve za brezposelne, morajo imeti široko paleto različnih kompetenc – znanje, spretnosti in stališča. Nekatere od teh so bile razvite preko predlaganega programa in so našteje spodaj.

Informacijske kompetence:

- iskalne strategije za različne informacijske in učne vire v knjižnici: leposlovna in strokovna dela, multimedija, e-viri (temelječi na e-podatkih) na temo brezposelnosti, iskanja zaposlitve in vseživljenjskega učenja;
- informacijska pismenost;
- znanja, potrebna za uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT).

Znanje in informacije o:

- stanju na področju brezposelnosti in trga dela v svoji državi in v Evropski uniji na splošno;
- izobraževalne možnosti za brezposelne osebe v lokalni skupnosti in učne aktivnosti za brezposelne v splošnih knjižnicah;
- posebnosti različnih skupin brezposelnih in iskalcev zaposlitve, s posebnim poudarkom na njihovih izobraževalnih potrebah.

Didaktične kompetence:

- poznavanje načel andragogike, vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih;
- zmožnost prepoznavanja potreb po učenju in ustvarjanje okolja za učenje;
- sposobnost analize potreb po usposabljanju;
- zmožnost prepoznavanja učnih stilov in upoštevanje njihovih posebnosti pri usposabljanju;
- sposobnost uporabe različnih vrst učnih metod (s pomočjo IKT);
- poznavanje značilnosti učnega cikla;
- zmožnost priprave, izvedbe in vrednotenja ponudbe izobraževanj;
- zmožnost ocenitve učnih rezultatov;
- zmožnost olajšanja izvedbe delavnice z izbiro ustrezne ciljne skupine;

- zmožnost pomagati in nuditi podporo slušateljem pri učni situaciji z vnašanjem strukture v njihov učni proces in poskrbeti, da pridejo do zelenega rezultata.

Komunikacijske spretnosti:

- veščine javnega nastopanja;
- verbalna in neverbalna komunikacija za premagovanje strahu pred javnim nastopanjem;
- pozorno poslušanje idej in skrbi ljudi;
- kramljanje, aktivno poslušanje, jasna artikulacija, spraševanje;
- dajanje povratnih informacij in zmožnost konstruktivne kritike;
- sposobnost zaznavanja, razumevanja in predvidevanja pomislekov ter občutkov drugih oseb.

Posebne kompetence in znanja:

- znanje o vseh fazah uspešne uvedbe in izvajanja storitev v splošni knjižnici: ideje – zbiranje sredstev – partnerstvo – izvajanje in načrt trajnosti vplivov – ocenjevanje vpliva in zagovorništvo, vodenje projekta;
- podjetniško razmišljanje in razvoj podjetništva.

2.2.3. Opis vsebine modulov

Modul 1: Ciljna skupina brezposelnih in iskalcev zaposlitve v knjižnicah, Lilijana Pahor

- **Razmere na področju brezposelnosti in trga dela** v domači državi in na splošno v Evropski uniji, s poudarkom na politikah dela z brezposelnimi; ukrepi, ki jih izvajajo državni in drugi odločevalci za zmanjšanje brezposelnosti.
- **Posebnosti** (npr. število, izkušnje, situacija, navade, znanje IKT, stereotipi) **različnih ciljnih skupin brezposelnih** in iskalcev zaposlitve, kot so.:
 - mladi brezposelni in prvi iskalci zaposlitve,
 - starejši odrasli in starejši delavci,
 - dolgotrajno brezposelni in manj izobraženi,
 - migranti (glede na posebnosti posameznega okolja) itd.

- **Izobraževalne potrebe posebnih ciljnih skupin** brezposelnih in iskalcev zaposlitve glede na:
 - učne vsebine in metode,
 - učno motivacijo in motivacijo za izobraževanje,
 - organizacijske vidike.
- **Priložnosti brezposelnih** in iskalcev zaposlitve **v okolju** (na lokalni, nacionalni, mednarodni ravni):
 - učne možnosti in druge možne storitve v splošnih knjižnicah;
 - učne možnosti in druge možne storitve v drugih ustanovah, kot npr. učnih centrih, združenjih, zbornicah itd.;
 - posebnosti lokalnih skupnosti in posebnosti knjižnic.

Modul 2: Značilnosti izobraževanja odraslih, Karmen Šemrl

- **Brezposelni in iskalci zaposlitve kot odrasli slušatelji:**
 - predpostavke in principi izobraževanja odraslih (po M. Knowles) in druge pomembne značilnosti učečih se odraslih;
 - uporaba andragogike pri usposabljanjih;
 - raznolikost učenja (povzeto po konceptu 'Večrazsežnostnega izobraževanja' J. Reischmanna);
 - usposabljanja za brezposelne (vrste usposabljanj, glavni nameni usposabljanja, temeljni stebri učinkovitega usposabljanja, učne matrike, ki temeljijo na izhodiščih Diltsa in Nicholla).
- **Učni cikel:**
 - izkustveno učenje D. Kolba;
 - značilnosti učnih stilov;
 - uporaba izkustvenega učenja pri izobraževanju.
- **Vrednotenje in samoevalvacija učnih dejavnosti za brezposelne in iskalce zaposlitve v knjižnici:**
 - vrste vrednotenj, metode za vrednotenje, primeri ocenjevalnih listov;
 - samoevalvacija s pomočjo vprašalnikov in intervjujev;
 - samoevalvacija z medsebojnim opazovanjem (kolega vas opazuje pri vaših dejavnostih in vam posreduje povratne informacije);
 - samoevalvacija s samorefleksijo (priprava zapiskov o opažanjih in izkušnjah).

Modul 3: Znanje in razvoj učnih metod, Helene Hofmann

- **Osnovne informacije o učenju**
 - Učni stili v odrasli dobi in učne izkušnje v otroštvu.
- **Kako delujejo možgani?**
 - Kako delujejo naši možgani in kako shranjujejo informacije?
 - Kako spodbudimo desno in levo hemisfero, da delujeta usklajeno?
- **Spomin in zaznavni stili**
 - Kako uporabiti naše čute kot učne kanale in zakaj je tako pomembno, da pri učenju uporabljamo več kot le en učni kanal?
- **Zakaj je pomembno najti pravi način učenja?**
 - Če veste, kaj vam pomaga in kaj vas ovira pri učenju, ste korak bližje poznavanju vaših prednosti in slabosti v vlogi učenca.
- **Analiziranje učnih stilov in vrst**
 - Učni stili glede na najprimernejše zaznavne kanale; katero inteligentnost aktivirate glede na to ali ste levo- ali desnohemisferični ...
- **Različni načini preizkušanja svojega učnega stila**
 - Spoznavanje različnih preizkusnih metod, glede na starost in posebnosti strank.
- **Kako se uspešno učiti in študirati?**
 - Kako na različne načine preizkušati svoje učne stile?
 - Katere študijske navade lahko izboljšate?
 - Kako organizirati svoja učna gradiva ali študij?
 - Kako ustvariti načrt učenja?

Modul 4: Nove spretnosti: Retorika in javno nastopanje, Karmen Šemrl, Glotta Nova

- Kako se lahko posredovane informacije izgubijo, popačijo ali posplošijo?
- Verbalna in neverbalna komunikacija
- Uporaba vizualnih predstavitev
- Struktura predstavitev

Modul 5: Nove spretnosti: Kompetence za uporabo IKT, Maija Lehtola

- Zakaj so znanja s področja IKT tako pomembna za brezposelne?
- Katere so kompetence na področju IKT?
- Nujna internetna znanja
- Računalniška in tehnična znanja
- Iskanje in obdelava informacij

- Poučevanje znanj s področja IKT v splošnih knjižnicah
- Metode za izobraževanje na področju IKT znanj (predavanja, računalniški tečaji, individualne inštrukcije, delavnice, strokovna navodila itd.)
- Informacije o e-izobraževalnih programih
- Učni načrt o IKT in s tem povezane učne aktivnosti
- Kako splošne knjižnice pomagajo brezposelnim (finski primeri)?
- Študije primerov iz knjižnic (Vantaa, Finska, in knjižnice partnerskih držav)

Modul 6: Nove spretnosti: Podjetništvo, Lilijana Pahor

- Zakaj je podjetništvo pomembno?
- Razvoj podjetništva
- Vrste podjetništva
- Podjetniške spretnosti in kompetence
- Značilnosti uspešnih podjetnikov?
- Podjetniško razmišljanje
- Miti o podjetnikih: *Podjetniki so delavni, ne razmišljujoči; Podjetnik se rodi, ne ustvari; Podjetniki so vedno izumitelji*
- Podjetniki in možnosti za mreženje
- Podjetniški ekosistem/interesne skupine
- Kako lahko knjižnice vzpodbujajo podjetništvo?

Modul 7: Postopoma do uspešne storitve v splošni knjižnici, Breda Karun

- Pot storitve: zamisel – zbiranje sredstev – partnerstvo – izvajanje in načrt trajnosti – ocenjevanje vpliva in zagovorništvo
- Knjižnica prepozna in pomaga pri razreševanju težav v okolju (npr. brezposelnost).
- Viri prihodkov, finančna sredstva (notranja, zunanja)
- Izvajanje storitve in načrt njene trajnosti
- Zakaj in kako vzpostaviti učinkovito sodelovanje z zainteresiranimi stranmi na področju brezposelnosti na lokalni, nacionalni in evropski ravni?
- Promocija storitev za brezposelne v splošnih knjižnicah
- Kako vemo, ali smo bili uspešni oziroma smo dosegli cilje (ocenjevanje vpliva)?
- Kako pridobiti in obdržati podporo?



2.2.4. Načrt izobraževanja

Modul 1: Ciljna skupina brezposelnih in iskalcev zaposlitve v knjižnicah, Lilijana Pahor

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
10'	Splošni uvod v celotno izobraževanje	PowerPoint	Predstavitve programa, izobraževalcev, ciljev, organizacijskih vidikov
45'	Medsebojno spoznavanje Vaja: Ustvarite napise z imeni z osebnimi "logotipi", predstavitev s simboli vašega okrožja, države (knjižnice, če skupina ni mednarodna) (10 min). Sledi predstavitev udeležencev preko napisov z imeni in logotipi (35 min). Izkušnje z delom z brezposelnimi v knjižnici.	Barvna pisala, papirnati napisi z imeni	Zelo pomemben del za skupinsko dinamiko, posebno če je skupina mednarodna in se med seboj ne poznajo »Team building«
10'	Zakaj so predstavitve pomembne? Naštejte možne vaje za medsebojno spoznavanje, ki se lahko uporabijo pri usposabljanju brezposelnih.	PowerPoint	Priprava varnega okolja za skupinsko delo in vključitev udeležencev v usposabljanje Izmenjava idej in izkušenj
5'	Zakaj je mreženje pomembno? Poglejte videoposnetek: Kako ti lahko prijatelji pomagajo poiskati službo .	Računalnik z dostopom do interneta, zvočniki	
15'	Razmere na področju brezposelnosti in trga dela ter aktivnosti za zmanjšanje brezposelnosti. Teoretični del izobraževalca s primeri za udeležence.	PowerPoint	Razumeti stanje na področju brezposelnosti in trga dela v svoji državi in na splošno v Evropski uniji
5'	Zakaj je pomembno poznati posebnosti in potrebe vaše ciljne skupine? Poglejte videoposnetek: Opas IPad in razpravljajte o tem.		
40'	Posebnosti različnih ciljnih skupin brezposelnih (izberite glede na specifiko lokalnih skupnosti udeležencev) v knjižnicah. <i>Metoda: skupinsko delo pri pripravi plakatov, predstavitev plakatov.</i> V kolikor je potrebno, izobraževalec in udeleženci iz drugih skupin dodajo zamisli in podatke na plakat.	Plakati, barvna pisala	Razumeti posebnosti različnih skupin brezposelnih in iskalcev zaposlitve s posebnim poudarkom na njihovih izobraževalnih potrebah
15'	Možnosti brezposelnih in iskalcev zaposlitve v okolju: - lokalnem, nacionalnem, mednarodnem; - možnosti v splošnih knjižnicah in drugih ustanovah.		

Modul 2: Značilnosti izobraževanja odraslih, Karmen Šemrl

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
5'	Uvod v modul 2	PowerPoint/ plakat	Ogrevanje
60'	Predpostavke in principi izobraževanja odraslih <ul style="list-style-type: none"> - Navodila - Oblikovanje skupin - Skupinsko delo na študiji primera - Razprava - Vložek: Predpostavke in principi izobraževanja odraslih (po M. Knowles) in druge pomembne značilnosti učečih se odraslih - Če je dovolj časa: Raznolikost učenja (povzeto po konceptu 'Večrazsežnostnega izobraževanja' J. Reischmanna) 	Uganke za formiranje skupin Študija primera (izročki ali priročnik), PowerPoint	Ogrevanje z ugankami (kar da udeležencem tudi priložnost, da se seznani s sodobnimi metodami v izobraževanju odraslih) Stopiti v čevlje izobraževalcev odraslih Razmislek o lastnih izkušnjah kot slušatelj ali izobraževalci Boljše poznavanje načel odraslih slušateljev, njihove motivacije in potreb Pridobiti znanje
15'	Uporaba andragogike pri usposabljanju <ul style="list-style-type: none"> - Vrste usposabljanj - Glavni nameni pri organizaciji usposabljanj - Temeljni stebri učinkovitega usposabljanja - Učne matrike (temelji na izhodiščih Diltsa in Nicholla) 	PowerPoint	Bolje spoznati sodobno vlogo izobraževalca pri izobraževanju odraslih
90'	Učni cikel <ul style="list-style-type: none"> - Kakšni izobraževalci vam ustrezajo, ko se izobražujete? (medsebojna razprava) - Vprašalnik o učnih stilih po Kolbu (individualno delo) - Risanje grafa osebnega učnega stila - Druženje (udeleženci poskušajo poiskati najbolj podobno osebo in nato tisto z najbolj drugačnim grafom) - Seznanitev s Kolbovimi učnimi tipi - Skupinsko delo (Kakšne dejavnosti imajo štiri učni tipi radi?) Udeleženci so razdeljeni na skupine glede na učni tip. 	Plakat za zbiranje odgovorov, vprašalnik (priročnik ali izročki), barvna pisala, PowerPoint, plakati	Poglobljen razmislek o lastni učni izkušnji Pridobiti informacije o učnem stilu posameznika Ozaveščati, kako različni smo (dejavnost je tudi neke vrste spodbuda) Pridobiti znanje o učnih tipih Pridobiti zamisli, kako izvajati izobraževanja za vse učne tipe (učne vsebine, metode, motivacija)
30'	Vrednotenje in samoevalvacija učnih dejavnosti za brezposelne <ul style="list-style-type: none"> - Razprava (Kako smo do sedaj ocenili svoje delovanje kot izobraževalci in pripravljavci izobraževanj?) - Samoevalvacija z uporabo vprašalnikov in celo intervjujev - Samoevalvacija z medsebojnim opazovanjem (pomoč kolega, ki opazuje vaše dejavnosti in vam posreduje povratne informacije) - Samoevalvacija s samorefleksijo (priprava zapiskov o opažanjih in izkušnjah) - Primeri dobrih praks, razprava 	PowerPoint, izročki (primeri)	Poglobljen razmislek o vrednotenju in samoevalvaciji Pridobiti znanja s področja evalvacije Deliti in dobiti zamisli, kako vrednotiti in samoevalvirati

Modul 3: Znanje in razvoj učnih metod, Helene Hofmann I. del

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
30'	Uvod <ul style="list-style-type: none"> - Predstavitve skupin - Izobraževanje (cilji izobraževalca in udeležencev, program) - Organizacija (časovnica, odmori, gradivo itd.) <i>Metoda: poročilo, predstavitev/skupinsko ali samostojno delo</i>	PowerPoint Izroček, Flipchart tabla, mehka žogica	Seznanimi se z novo situacijo Razjasniti pričakovanja glede izobraževanja
15'	Pogovor o učnih izkušnjah Udeleženci razmislijo o svojih učnih navadah; o negativnih in pozitivnih izkušnjah. <i>Metoda: skupinsko delo</i>	Mehka žogica Flipchart tabla	Vprašanje: Katero je vaše najljubše mesto za učenje? Rezultati nam dajo začetno, kratko predstavo o učnem stilu.
15'	Kako se izobraziti za izobraževanje? Kako lahko nekoga naučiš izobraževati? <i>Metoda: samostojno delo, razprava</i>	PowerPoint, kartice	Skupina razmisli o pomenu poučevanja.
60'	Osnovne informacije o učenju: <ul style="list-style-type: none"> - Zakaj imajo odrasli in otroci popolnoma drugačen način učenja? - Učenje v različnih življenjskih obdobjih <i>Metoda: teoretične vsebine na podlagi predstavitev izobraževalca</i>	PowerPoint	Razmišljanje o tem, kakšno je naše učenje v odraslosti Zakaj si je tako težko zapomniti učno snov, ko smo odrasli? Biti seznanjen s stanjem
60'	Možgani in spomin: <ul style="list-style-type: none"> - Dve možganski hemisferi - Zakaj je tako pomembno, da delujeta skupaj? - Kako lahko poskrbimo, da delujeta skupaj? - Dolgoročni in kratkoročni spomin - Dodatne teoretične vsebine izobraževalca, v kolikor so potrebne <i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca, predstavitev</i>	PowerPoint Izroček: vprašalnik o prevladujoči možganski polovici Izroček: kako vaditi	Različni način mišljenja Razmislek o osebnih potrebah (telovadba možganov) Razumeti, zakaj je ponavljanje tako pomembno
15'	Spomin in zaznavni stil <ul style="list-style-type: none"> - Naši zaznavni organi so učni kanali. <i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca, predstavitev</i>	PowerPoint	Razumeti, zakaj bi se morali učiti in pripraviti naše učno gradivo za vsaj dva zaznavna stila
15'	Povzetek delavnice <i>Metoda: skupno delo</i>	4 plakati	Povratne informacije: kotichek za povratne informacije ugotavljanje zadovoljstva, želel bi še več ...

II. del

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
30'	Uvod v delavnico <i>Metoda: teoretične vsebine na podlagi predstavitve izobraževalca/skupinsko ali samostojno delo</i>	PowerPoint	Ogrevanje Vaje možganske telovadbe, da lahko nadaljujemo z vsebinami iz preteklega dne
60'	Učenje <ul style="list-style-type: none"> Osebnе izkušnje kot učenec: analiza v parih, z osebo, s katero imate vsaj eno skupno lastnost. Kaj so učni stili? Kaj so učni tipi? <ul style="list-style-type: none"> Analiza obeh oseb v paru Različni načini preizkušanja svojega učnega stila <i>Metoda: samostojno ali skupinsko delo</i>	PowerPoint Flipchart tabla Flash kartice Izroček: Test – delovni list o učnih stilih	Opiši se kakšen si, kot učenec. Razmislek o svojem učnem stilu – glede na prednostni kanal Primerjava in poznavanje različnih vrst učenja
90'	Kako se uspešno učiti? <ul style="list-style-type: none"> Tri glavne kategorije (avditivni, vizualni in kinestetični/taktilni učenec) Predstavitev primerov ustrezno pripravljenega učnega gradiva za vsakega izmed učnih tipov, s pomočjo namiznih iger, plakatov, križank Zamisli, kako ustvariti in pripraviti učno gradivo Skupinska naloga: Vsak udeleženeec se pridruži skupini glede na svoj učni tip (preizkušen predhodni dan) in vsaka skupina nato dela s predpripravljenim gradivom. Razmislek o rezultatih Končna predstavitev: Vsaka skupina predstavi svoje gradivo. <i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca/predstavitev/skupinsko delo</i>	PowerPoint, Flipchart tabla Flash kartice Plakati Kartice, pisala, bucike itd.	Ugotoviti, kako pristopiti k bodočim udeležencem in jih prepričati v pripravo gradiva glede na njihov učni tip, ki jim bo v podporo pri učenju Vaja o prenosu pridobljenih znanj v prakso
30'	Vrednotenje izobraževanja in prihodnje aktivnosti <ul style="list-style-type: none"> Povratne informacije z metodo petih prstov: To bom posvojil./Ni mi všeč./To je bilo zelo pomembno./To je bilo odlično./Ni bilo popolnoma dovolj. <i>Metoda: razprava, razmislek</i>	Plakat, oblikovan v obliki dlani, in kartice s petimi prsti	Dobiti povratne informacije udeležencev Določiti naslednje korake

Modul 4: Nove spretnosti: Retorika in javno nastopanje, Karmen Šemrl

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
5'	Uvod v modul 2 Zakaj javno nastopanje? (Želena izobraževalna področja – rezultati ADEC raziskave: 2006)	PowerPoint ali plakat	Ogrevanje
30'	Komunikacijski proces med predstavljanjem in izvajanjem izobraževanja <ul style="list-style-type: none"> - Vaja: Pazi, da se informacija ne izgubi! (igra »telefončki«) - Komunikacijski proces (izguba, popačenje, posplošitev) - Kaj narediti? (razprava) - Nekatere optične prevare kot primer procesa 	Izroček zgodbe izobraževalca + plakat za rezultate igre PowerPoint	Vedeti, da »povedano« ni vedno tudi »razumljeno«: pomemben razlog za nesporazume Izkusiti in razumeti močan vpliv komunikacijskega procesa med predstavljanjem in izvajanjem izobraževanja Pridobiti znanje o komunikacijskem procesu
60'	Neverbalna komunikacija <ul style="list-style-type: none"> - Zakaj je neverbalna komunikacija pomembna? (povzeto po Mehrabian, Hargie in Dickson) - Študija primera: videopredstavitve neuspešne predstavitve (analiza in razprava) - Študija primera: videopredstavitve uspešne predstavitve - Razprava (Kateri podporni elementi so pomembni pri učenju? Ustvarjanje optimističnega in zaupnega vzdušja za vzbuditev radovednosti slušateljev s pomočjo neverbalne komunikacije (mimika, gestikulacija, videz itd.) - Uporaba vizualnih predstavitev (nasveti) (videoposnetek: Kako uporabljati PowerPoint) - Vaja: pogovor s kolegom, pri tem večkrat spreminjate tempo 	PowerPoint Videoposnetek 1 (na spletu) Videoposnetek 2 (na spletu) Videoposnetek 3 (na spletu)	Razumeti močan vpliv neverbalne komunikacije Razumeti, kaj se zgodi, če nismo osredotočeni na neverbalno komunikacijo
60'	Dosegati poslušalstvo (Kako strukturirati predstavitev?) <ul style="list-style-type: none"> - Preoblikovanje svojega grafa učnih stilov v 4MAT graf - Predstavitve modela 4MAT (po Bernice McCarthy) - Skupinsko delo: priprava predstavitve o dejavnostih za brezposelne in iskalce zaposlitve s pomočjo modela 4MAT (priprava, izvedba, odziv kolegov in izobraževalca) 	Plakat (navodila) PowerPoint Plakati, markerji	Razumeti, kako učni stili vplivajo na strukturo predstavitve Spoznati model 4MAT Izvedba Pridobiti povratne informacije
15'	Odprto za vsa vprašanja/teme, ki zanimajo udeležence, glede javnega nastopanja, strahu pred nastopom, verbalne in neverbalne komunikacije, strukture predstavitve, težavnosti udeležencev itd.	Plakat (ključne besede)	Deliti izkušnje Dobiti odgovore in nasvete

Modul 5: Nove spretnosti: Kompetence za uporabo IKT, Maija Lehtola

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
10'	Uvod: Zakaj so znanja s področja IKT pomembna za brezposelne? <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Ogrevanje
5'	Katere so IKT kompetence? (povzeto po Ananiadou, K. & M. Claro (2009), '21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries') - Funkcionalna znanja - Učne spretnosti <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Predstaviti različnost IKT kompetenc
15'	Katere so minimalne zahteve po IKT znanjih za uspešno pridobitev zaposlitve? Petminutna razprava v skupinah po tri osebe, nato predstavijo eno temo preostalim udeležencem. <i>Metoda: razprava</i>	Papir	Deliti izkušnje
10'	- Potrebna internetna znanja - Računalniška in tehnična znanja (vir: http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm) <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Predstaviti različnost IKT kompetenc
15'	Katera preostala, z IKT povezana, znanja lahko brezposelnim posredujejo knjižničarji? Petminutna razprava v skupinah po tri osebe, nato predstavitev poudarkov preostalim udeležencem. <i>Metoda: razprava</i>	Papir	Deliti zamisli in izkušnje
5'	Iskanje in obdelava informacij: - učinkovito iskanje informacij, - informacijska pismenost, - medijska pismenost, Knjižničarji so strokovnjaki na vseh teh področjih! <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Predstaviti različnost IKT kompetenc

10'	Katera preostala uporabna znanja lahko brezposelnim posredujejo knjižničarji? Petminutna razprava v skupinah po tri osebe, nato predstavitev poudarkov preostalim udeležencem. <i>Metoda: razprava</i>	Papir	Deliti izkušnje
5–10'	Katera znanja in kompetence mora obvladovati knjižničar za izobraževanje o IKT znanjih: - reševanje problemov, - zmožnost dela z različnimi ljudmi, - biti radoveden in se ne bati poizkusiti. <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Poudariti pomembnost kompetenc knjižničarjev
20'	Kako se IKT znanja podaja v vaši knjižnici? V paru naj sodelujeta udeleženca iz različnih knjižnic, ki naj o tem razpravljata 7 minut. Eno skupno stvar iz obeh knjižnic predstavita ostalim. <i>Metoda: razprava</i>	Papir	Deliti izkušnje
15'	Metode za izobraževanje na področju IKT znanj (predavanja, računalniški tečaji, individualne inštrukcije, delavnice, strokovna navodila itd.) <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Predstaviti različne metode za izobraževanje o IKT
10'	Izpostavite eno stvar, ki je pri vas najbolj vzbudila zanimanje ali ste si jo najbolj zapomnili, in to delite z drugimi v skupini.		Povzetek

Modul 6: Nove spretnosti: Podjetništvo, Lilijana Pahor

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
15'	Uvod v program in cilje <i>Metoda: predstavitev</i>	PowerPoint	Predstavitev dela, organizacijski vidik
15'	Zakaj je podjetništvo pomembno? Zakaj se ljudje/brezposelni odločijo postati podjetniki: <ul style="list-style-type: none"> - ekonomska kriza, - brezposelnost, - pomanjkanje malih in srednje velikih podjetij. <i>Metoda: predstavitev, prispevek izobraževalca</i>	PowerPoint	Razumeti pomembnost in osnove podjetništva
30'	Vrste podjetništev Primeri uspešnih podjetniških dejavnosti. Kakšen je odnos do podjetništva v posameznih državah? <i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca</i> Razprava o primerih (podjetniki in razvoj podjetništva) in stališčih v posameznih državah. <i>Metoda: skupinsko delo, razprava</i>	PowerPoint Poročila udeležencev	Poudarek na raznolikosti podjetništva Iskanje skupnih točk
40'	<i>Skupne lastnosti uspešnih in učinkovitih podjetnikov (znanja, kompetence)</i> Podjetniško razmišljanje <i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca</i> Videoposnetek: 15 lastnosti učinkovitih podjetnikov in 25 skupnih lastnosti uspešnih podjetnikov <i>Metoda: razprava v štirih skupinah, priprava in predstavitev plakatov</i> <i>Ali smo podjetniki?</i> Oglejte si videoposnetek Potrebujete le te 3 stvari, da postanete podjetnik in razpravljajte o njem.	PowerPoint Flipchart table, barvna pisala, videoposnetki	Vedeti, kaj je potrebno, da postanemo uspešni podjetnik Razmislek o svojih podjetniških spretnostih
30'	Miti o podjetnikih: <ul style="list-style-type: none"> - Podjetniki so delavni, ne razmišljujoči. - Podjetniki se rodijo, ne ustvarijo. - Podjetniki so vedno izumitelji. <i>Metoda: razprava v 3 skupinah, vsaka o enem mitu; predstavitev plakatov in argumentov za/proti</i>	PowerPoint Flipchart table, barvna pisala	Razumeti značilnosti podjetnikov
20'	Kako lahko knjižnice vzpodbujamo podjetništvo? (ustvarjanje zaupanja s poslušanjem, motivacijo, informacijsko podporo, ponudbo neformalnega izobraževanja, omogočiti priložnost za mreženje, coaching) Podjetniški ekosistem. <i>Metoda: izobraževalec predstavi primere</i>	PowerPoint Flipchart table, barvna pisala, priprava plakatov	Deliti in dobiti zamisli o načinih vzpodbujanja podjetništva v knjižnicah
60'	<i>Metoda: razprava v okviru 4 skupin o primerih iz različnih knjižnic in držav</i> <i>Predstavitev primerov in zamisli</i>		

Modul 7: Postopoma do uspešne storitve v splošni knjižnici, Breda Karun

I. del

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
40'	<p>Predstavitev teme in udeležencev</p> <p>Pot storitve (zamisel – zbiranje sredstev – partnerstvo – izvajanje in načrt trajnosti – ocenjevanje vpliva in zagovornišтво)</p> <p><i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev</i></p>	PowerPoint	Pregled celotne poti storitve
50'	<p>Zamisel</p> <p>Razprava v skupini: Katere težave brezposelnih v vašem lokalnem okolju poskuša knjižnica razreševati preko zaposlitvenega centra/servisa? <i>Samo brezposelnost? Kaj je bila osnovna zamisel?</i></p> <p><i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev + delo v skupini</i></p>	<p>PowerPoint</p> <p>Papir</p>	Zavedati se pomena opredelitve prave zamisli
50'	<p>Zbiranje sredstev</p> <p>Kako pridobiti sredstva za uresničitev zamisli, možnosti na evropski in svetovni ravni?</p> <p>Razprava v skupini: Katere izmed naštetih programov poznate? <i>Kateri so bili projektni viri vaše storitve za brezposelne?</i></p> <p><i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev + delo v skupini</i></p>	<p>PowerPoint</p> <p>Papir</p>	Hiter pregled možnosti na EU in svetovni ravni
40'	<p>Izvedba storitve in načrt za trajnost izvajanja</p> <p>Projektni cikel</p> <p>Prednosti projektnega dela</p> <p>Trajnost</p> <p><i>Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev</i></p>	PowerPoint	Namen tega dela ni bila predstavitev načina vodenja projekta (angl. project management), zato je bil ta del delavnice krajši.

II. del

Čas	Tema in metoda	Gradivo	Pripombe
60'	Partnerstvo Oblike partnerstev, Zakaj partnerstvo – pogled knjižnice, pogled partnerja, Partnerstvo za inovacije, Uspešna/neuspešna partnerstva, Primer odličnega partnerstva v splošni knjižnici. Razprava v skupinah: <i>Kdo so vaši partnerji pri storitvah za brezposelne? Kako ste k njim pristopili? Ostajajo isti od začetka ali je prišlo do kakšnih sprememb? Kateri so glavni razlogi za uspeh/neuspeh?</i> Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev + delo v skupini	PowerPoint Papir	Zavedati se, da nobena storitev v knjižnici ne more biti uresničena brez ustreznega partnerskega sodelovanja; naučiti se kako zgraditi tovrstno partnerstvo
40'	Ocenjevanje vpliva knjižnice/storitve Zakaj meriti vplive? Metode merjenja vpliva Načrtovanje in ocenjevanje vpliva Logični model Videoposnetek: Public Libraries 2020 tour Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev + delo v skupini	PowerPoint	Seznanimi se z novo metodo (v knjižnicah) za predstavitev rezultatov
80'	Zagovorništvo Zagovorništvo v povezavi s komunikacijo Udeleženci samostojno na samolepilne lističe zapišejo odgovore na vprašanja: <i>Kaj je knjižnica? Katere so njene značilnosti, ki jo naredijo drugačno od drugih javnih storitev v okolju?</i> Udeleženci izberejo najboljše odgovore. Videoposnetek: Neil Gaiman o knjižnicah Mreža zagovornikov knjižnic Videoposnetek: Radi imamo knjižnice Razprava v skupinah: <i>Koliko o knjižnici/zaposlitvenem centru ve vaše ciljno občinstvo, ki bi lahko bilo vaš zagovornik?</i> Pogovor o tem Metoda: teoretične vsebine izobraževalca – predstavitev + delo v skupini in samostojno delo	PowerPoint Samolepilni lističi Flipchart tabla PowerPoint, videoposnetek, izročki PowerPoint, videoposnetek	Poudariti, da je promocija le del zapletenega procesa zagovorništva

2.2.5 Navodila in predlogi

Didaktična načela:

- Uporabljajte interaktivne metode (igranje vlog, igre, plakati in slikovni miselni zemljevidi, povezovanja, namizne igre).
- Med udeleženci naj poteka izmenjava zamisli in izkušenj.
- Pripraviti je potrebno primere gradiva za deljenje z drugimi (delovni listi, testi).
- Upoštevati je potrebno, da udeleženci prihajajo iz različnih knjižnic in različnih držav.
- Usposabljanja naj vključujejo odmore in sprostitvene vaje za udeležence. Glede na skupino udeležencev naj se izobraževalec odloča, kdaj in katero metodo bo uporabil, da bo najboljše ustrezala učni situaciji.

Izobraževalec(-ci):

Navadno so zunanji izobraževalci.

Dobro je, če imamo več izobraževalcev.

Izobraževalci so iz različnih držav in okolij.

Kako izbrati izobraževalca:

- osnovna usposobljenost na področju izobraževanja odraslih, vključno z ustreznimi kompetencami (didaktika in metodika izobraževanja odraslih);
- dodatna usposobljenost na področju svetovanja/coachinga/strokovnih služb;
- dovolj izkušenj s poučevanjem/izobraževanjem;
- izkušnje na področju dela s (splošnimi) knjižnicami in brezposelnimi;
- poseduje lastnosti: prilagodljiv, manj podvržen stresu, strokovnjak na področju poznavanja ljudi, osebnost brez predsodkov, prijateljski, zna dobro upravljati s časom;
- daje zgled z dobrim vedenjem;
- zmožen zagotoviti učno gradivo, prilagojeno skupini.

Organizacijska načela:

Trajanje: 5 dni usposabljanja

Dodatno samostojno učenje v e-učilnici

Število udeležencev: približno 16

Ena učilnica za celotno izobraževanje

POGLAVJE 3

UČNE AKTIVNOSTI

- 3.1. Zbirno poročilo o učnih aktivnostih
- 3.2. Primeri dobrih praks učnih aktivnosti za brezposelne (Avstrija, Bolgarija, Finska, Irska, Litva, Romunija, Slovenija)

POGLAVJE 3

UČNE AKTIVNOSTI

3.1. Zbirno poročilo o učnih aktivnostih

Ekonomske in družbene spremembe v okolju knjižnice silijo k vzpostavljanju novih storitev za zapostavljene skupine uporabnikov.

Cilj partnerskega projekta LinkINJob je razviti učne aktivnosti za brezposelne, in sicer s pomočjo nekonvencionalnih metod, z uporabo IKT, razvojem novih kompetenc in znanj, in tako brezposelne ustrezno pripraviti na iskanje zaposlitve (računalniška in informacijska pismenost, podjetništvo).

Ker so brezposelni raznovrstna skupina, so knjižnice prilagodile učne aktivnosti za potrebe sedmih ciljnih skupin brezposelnih: (i) dolgotrajno brezposelni, (ii) starejši brezposelni, (iii) manj izobraženi, (iv) ženske, (v) imigranti, (vi) ljudje s posebnimi potrebami in (vii) prvi iskalci zaposlitve.

Partnerji so pripravili 32 učnih aktivnosti, deset izmed njih je temeljilo na uporabi IKT. Izmed 350 brezposelnih oseb, ki so sodelovale pri učnih aktivnostih, jih je 92 % izpolnilo vprašalnik.

Spol:

Moški	Ženske
108	233

Starostne skupine :

15–25	26–35	36–45	46–55	56+
54	92	60	68	33

Sodelujočim smo z vprašalnikom postavili dve osnovni vprašanji:

Ocenite vaše mnenje in zadovoljstvo z izobraževanjem.

	zelo slabo	slabo	povprečno	dobro	zelo dobro
Vsebina	1	1	9	116	195
Zahtevnost	2	1	24	143	145
Vodja izobraževanja	1	0	8	59	255
Učno gradivo	2	3	20	84	212
Vzdušje na izobraževanju	1	1	17	59	242

Označite stopnjo strinjanja s spodnjimi izjavami.

Trditve:	sploh se ne strinjam	delno se ne strinjam	niti se strinjam, niti se ne	večinoma se strinjam	popolnoma se strinjam	ne morem oceniti
Izobraževanje je upravičilo moja pričakovanja.	6	8	21	89	188	10
Pridobljeno znanje bom lahko praktično uporabil/-a.	1	4	13	78	210	15
Udeležba na izobraževanju je izboljšala moje možnosti za zaposlitev.	4	4	17	93	170	31

Večina udeležencev je odgovorila, da so z izobraževanjem precej zadovoljni ali zelo zadovoljni ter da se z naštetimi izjavami deloma strinjajo ali močno strinjajo.

Število udeležencev, ki se niso uspeli opredeliti, ali so zadovoljni z zahtevnostjo vsebine ali ne, nakazuje, da bodo morale knjižnice v pripravo učnih aktivnosti v prihodnje vključiti zahtevnejše vsebine ali pa udeležence razdeliti glede na njihovo predhodno izobrazbo in/ali znanja.

Število udeležencev, ki so odgovorili z 'Ne vem' pri vseh treh kategorijah, je odraz dejstva, da nekateri udeleženci še vedno ne dojemajo splošnih knjižnic kot prostor raznovrstnih priložnosti za vseživljenjsko učenje.

Udeleženci so za učno aktivnosti izvedeli:

v knjižnici	52,1 %
preko interneta, knjižnične spletne strani, Facebooka ...	15,9 %
v izobraževalnih ustanovah	15,5 %
od prijateljev	3,4 %
iz lokalnih časopisov	3 %
drugje	10,1 %

20 najboljših komentarjev in predlogov udeležencev glede učnih aktivnosti:

1. Odlična delavnica. Le nadaljujte tako naprej. Zelo pozitivna energija.
2. Bilo bi odlično, če bi lahko dobili videoposnetke naših predstavitev, da bi lahko vsebino ponovili tudi doma.

3. Zame so bili najboljši del praktični primeri, energija izobraževalca.
4. Nadaljujte z nadaljevalnim tečajem. Večja učilnica. Vse je bilo zelo dobro razloženo!
5. Zelo sem zadovoljen s tečajem, posebno ker so bile vse informacije predstavljene zelo jasno. Uspelo mi je zapolniti precej vrzeli.
6. Želel bi bolj poglobljen tečaj z več praktičnimi primeri za boljše razumevanje razloženih konceptov.
7. Užival sem v vsem. Upam, da vas bom še obiskal in se udeležil izobraževanja, ampak z drugačno tematiko. Predlagal bi, da namenite manj časa ne tako zelo pomembnim spletnim stranem.
8. Predstavitve so bile razumljive, profesionalne. Dobro je, da so teme podprte s primeri iz osebnih izkušenj. Skupine so bile premalo dejavne, preveč pasivne.
9. Nekateri predavatelji ne vzdržujejo povezave s publiko. Predlagal bi, da pogostitev ni na začetku, pač pa med odmorom. Vsekakor pa je bilo zelo zabavno in pridobil sem veliko novih informacij.
10. Vse mi je bilo zelo všeč, predavatelji so zelo prijetni, dobro vzdušje.
11. Želel bi si več računalniških tečajev. Krasno okolje za učenje. Zaposleni so odlični. Knjižnica je krasen prostor. Hvala.
12. Vse, kar sem se naučil, bom lahko uporabil pri naslednjem razgovoru za službo.
13. Všeč mi je bila predstavitev in različne tehnike učenja.
14. Vesel sem, da bom učenje lahko nadaljeval od doma.
15. Dobra razlaga na delavnici in dobro gradivo za nadaljnje učenje.
16. Predlagam več dni in ur za računalniško usposabljanje.
17. Če je mogoče, zagotovite na prihodnjih tečajih več časa za učne aktivnosti.
18. Da bi se naučil različnih modulov računalniške tehnologije.
19. Želel bi si povzetek vseh teh tečajev, ki bi bil primerno predstavljen in razumljiv. Na tej podlagi bi lahko ugotovili, ali so kakšni praktični rezultati, v smislu, ali so ljudje dobili delo, in lahko s tem upravičimo vložen denar, trud in delo.
20. Prosim, ponovite to še enkrat.

Pripombe in predlogi nakazujejo, da so partnerji uspeli doseči namen projekta, kakor tudi, da moramo še izboljšati bodoče učne aktivnosti za brezposelne v splošnih knjižnicah.

Analiza učnih aktivnosti

Tradicionalno večina splošnih knjižnic spremlja svojo dejavnost s pomočjo nabora merjenj vložkov in iztržkov dela (angl. inputs

and outputs). Merjenje vložkov lahko zajema število zaposlenih, velikost zbirke, prostor, namenjen uporabnikom, dodeljena sredstva itd. Merjenje iztržkov dela vključuje izvedena izobraževanja, izposajo, udeležbo uporabnikov na dogodkih, oblikovana partnerstva itd. Zadnjih nekaj let se vedno bolj poudarja merjenje rezultatov dela (angl. outcome), namesto merjenja vložkov in iztržkov dela, in sicer predvsem zaradi dejstva, da merjenje posledic dela omogoča zajem učinkov uporabe, kar je prava vrednost, ki jo lahko ponudimo končnemu uporabniku. Obstajajo različne kategorije rezultatov dela – ekonomski, družbeni, učni in raziskovalni.

Splošne knjižnice imajo lahko v svojih okoljih vpliv v okviru petih vidikov učenja: (a) znanja in razumevanja; (b) veščin; (c) odnosov in vrednot; (d) zadovoljstva, navdiha in ustvarjalnosti; (e) udejstvovanja, vedenja in napredovanja.

Analiza vseh partnerjev opisuje sledeče potrebe, vloške, aktivnosti, rezultate dela, posledice dela in vpliv učnih aktivnosti:

POTREBE (problemi ali vprašanja, ki jih želimo z učnimi aktivnostmi razrešiti ali nanje odgovoriti):

Na trgu dela, ki je bil resno prizadet ob nastopu ekonomske krize in brezposelnosti, je dobrodošla kakršna koli pobuda, zasnovana za njuno ublažitev. Obstaja le omejeno število brezplačnih programov, ki so na voljo brezposelnim.

Knjižnice poskušajo iskalcem zaposlitve olajšati dostop in vključevanje na trg delovne sile. Ob iskanju službe se brezposelni soočajo z mnogo težavami. Ključno je denimo, kako se uspešno predstaviti zaposlovalcu, kako poiskati ustrezno prosto delovno mesto in pripraviti odličen življenjepis.

Za ciljno skupino je spletno iskanje zaposlitve lahko zastrašujoče in velik izziv. Delavnica je identificirala ključne spletne strani za iskanje zaposlitve, kakor tudi spletne strani, ki omogočajo kreiranje spletnega zaposlitvenega profila. Ena izmed težav, s katero se sooča ta ciljna skupina, je tudi stigma dolgotrajnejše brezposelnosti, posledično pa naj ne bi obvladovali dovolj spretnosti za trenutni zaposlitveni trg.

Z IKT tečaji želimo pomagati posameznikom, ki so zaradi takšnih ali drugačnih razlogov obtičali, izločeni iz zaposlitvenega trga, da si izboljšajo osnovni nivo splošnih kvalifikacij. Obvladovanje računalniške in periferne tehnologije je že osnovna premisa za večino poklicev v sodobni družbi.

Tekom delavnic je pomembno, da zagotovimo gradivo, ki je razumljivo, zanimivo in uporabno.

VLOŽEK (sredstva, ki lahko omogočajo ali omejujejo učinkovitost učnih aktivnosti):

Tesno sodelovanje (v večji meri formalno kot neformalno) z

iskalci zaposlitve in podpora pri aktivnostih, praktičnih nalogah in vajah s pomočjo odprtih vprašanj o njihovi karieri, delovnih izkušnjah in nadaljnjih pričakovanjih. Tako lahko "pasivne" udeležence bolj uspešno "aktiviramo".

Informacije in izobraževanja v skladu z nenehno spreminjajočimi se potrebami zaposlovalcev omogočajo iskalcem zaposlitve realističen pristop pri njihovih prizadevanjih.

Izobraževanje mora omogočati neformalno komunikacijo, hkrati pa si prizadevati, da se odzove na potrebe skupine in posameznikov. Ključna je interakcija z udeleženci, saj ohranja njihovo aktivno sodelovanje v učnem procesu.

Izvajanje izobraževanja je lahko oteženo, v kolikor so udeleženci na različnih ravneh znanja, posebno pri predstavitvi tehnik izvedbe intervjujev, ugotavljanju spretnosti ali številnih računalniških delavnicah.

Zaposleni izvajajo naslednje naloge: načrtovanje in vodenje delavnic; pisanje vabil; pripravljanje delovnih gradiv; ocenjevanje delavnic. Potrebujemo tudi primerno učno in večnamensko sobo in delovno gradivo.

AKTIVNOSTI (učni procesi, tehnike, dogodki in dejanja):

Poskrbeti moramo za ustrezno ravnovesje med teorijo in praktičnim delom. To zagotovimo s pomočjo predstavitev s pojasnili in izvedbo posameznih vaj na temo delavnice.

Stalno moramo od udeležencev pridobivati povratne informacije o ustreznosti uporabljenih učnih metod. Da bi v čim večji meri aktivirali udeležence, moramo temu primerno prilagoditi tehniko izobraževanja.

Učenje mora biti interaktivno, praktično, uporabljene morajo biti različne oblike in učni pripomočki, denimo predstavitev dobrega primera življenjepisa, videoposnetek dobrega zaposlitvenega intervjuja, predstavitev priporočenih spletnih strani itd.

Nekaj dela morajo udeleženci opraviti tudi sami, saj se bodo le tako lahko naučili in razvijali nove spretnosti, npr. preko delavnice uporabe Worda, izpolnjevanja dokumentov ali iskanja zaposlitve preko spleta, s tem pa bodo sami poskrbeli za potrebne korake do pridobitve informacij, ki jih potrebujejo.

Izkoristimo lahko možnost, da obravnavne tematike predstavimo na več različnih načinov, ki se med seboj lahko tudi prekrivajo. Primerne so predvsem vizualne predstavitve (kratki filmi, fotografije, interaktivne povezave itd.)

Ponavljajoče praktične predstavitve dejavnosti tekom izobraževanj pripomorejo k vzdrževanju aktivnosti udeležencev in boljšemu usvajanju temeljnih informacij.

Izobraževalni proces mora upoštevati različne učne sposobnosti udeležencev. Izobraževalec mora uporabljati različne tehnike za delo z različno sposobnimi udeleženci, tako

da delavnica za sodelujoče ne bo ne dolgočasna in ne preobsežna.

REZULTATI (spremembe v odnosu, vedenju, znanju, spretnostih, statusu ali ravni delovanja udeležencev učnih aktivnosti):

1. Veščine

Udeleženci učnih aktivnosti so pridobili osnovna in potrebna računalniška znanja, kot so denimo priprava dokumentov (življenjepis, motivacijsko pismo), uporaba elektronske pošte, ustvarjanje spletnih profilov na zaposlitvenih portalih, uporaba zanesljivih zaposlitvenih spletnih strani. Naučili so se pripraviti in prilagoditi življenjepis za prijavo na delovno mesto. Naučili so se pripraviti na zaposlitveni razgovor, se soočiti s stresom pri razgovoru za službo, se uspešno predstaviti na razgovoru. Usvojili pa so tudi različne komunikacijske veščine.

Ustrezna samopredstavitve (komunikacija s potencialnim zaposlovalcem, kako se primerno obleči, izbira ustreznega spletnega zaposlitvenega profila za predstavitev itd.), uporaba najzanesljivejših virov za iskanje prostih delovnih mest, priprava kvalitetnega življenjepisa in motivacijskega pisma, uspešna izdelava spletnega zaposlitvenega profila in uporaba interneta za svojo predstavitev.

Udeležencem se je zvišala samozavest in postali so bolj seznanjeni s tem, kaj se od njih pričakuje pri iskanju zaposlitve.

2. Odnosi in vrednote

Zelo pomembno je bilo tudi prepoznavanje njihovih osebnih sposobnosti in okrepitev njihovih osebnih vrednot. Višja raven samozavesti.

3. Zadovoljstvo, navdih, ustvarjalnost

Udeleženci so pridobili večje veselje do učenja, postali so odprti za znanje in hkrati delili zamisli z ljudmi, ki imajo podobne težave, so v podobni situaciji in imajo podobne interese. Občutek pripadnosti/nisem sam: z udeležbo na skupinskih izobraževanjih pridobijo občutek povezanosti z drugimi v podobnih okoliščinah, torej niso sami. To je povečalo njihovo motivacijo za delo in iskanje nadaljnjih možnosti izobraževanja.

4. Udejstvovanje, vedenje, napredovanje

Večja verjetnost za uspešno iskanje zaposlitve, večje zaupanje v lastne moči, znanje in spretnosti za načrtovanje poklicne poti, večja motiviranost za delo in komunikacijske veščine, ki olajšajo uspešen zaposlitveni razgovor.

VPLIV (pričakovane spremembe kot rezultati učnih aktivnosti):

Udeležba na izobraževanju bo dala tem posameznikom občutek skupnosti, povečala bo njihovo družbeno interakcijo, zvišala njihovo samozavest in s tem kakovost njihovega življenja.

Udeleženci bodo pridobili več znanj in spretnosti, kar bo izboljšalo njihove možnosti pri iskanju zaposlitve. Delodajalci bodo v njih prepoznali ustrezno usposobljenost in resnično željo po delu.

Novo razvite veščine jim bodo pomagale pri načrtovanju kariere, kakor tudi zvišati slabo samopodobo, izboljšati kakovost življenja in se uspešno vključiti v družbo.

Pričakujemo, da bodo izboljšane spretnosti s področja obvladovanja informacijsko-komunikacijske tehnologije in obvladovanja novih komunikacijskih poti olajšale iskanje nove zaposlitve. Z novimi veščinami pa se bodo lahko ustrezno predstavili potencialnemu delodajalcu.

Učni program, ki ga predstavljamo, ima sposobnost povezovanja ljudi na trgu delovne sile.

Obstajajo določene potrebe po bolj usklajenem pristopu – večjem sodelovanju in koordinaciji raznih lokalnih servisov v lokalnih skupnostih, ki zagotavljajo izobraževanja za brezposelne.

Celotna analiza in povratne informacije o učnih aktivnostih partnerskih organizacij so dostopne na spletni strani projekta.

3.2. Primeri dobrih praks učnih aktivnosti za brezposelne

AVSTRIJA, Volkshochschule Linz

1. KAKO SE USPEŠNO UČITI?
2. KDO KLIČE – POPOLN ZAPOSLOTITVENI KLIČ!

BOLGARIJA, Narodna biblioteka "Petko Rachev Slaveikov" - Veliko Tarnovo

1. OSNOVNA RAČUNALNIŠKA ZNANJA ZA BREZPOSELNE NA TRGU DELA
2. POKLICNO USMERJANJE, MOTIVACIJSKI TRENING IN VKLJUČEVANJE NA TRG DELA

FINSKA, Vantaan kaupunki

1. TEČAJ ISKANJA ZAPOSLOTITVE ZA DOLGOTRAJNO BREZPOSELNE
2. TEČAJ UPORABE MS WORDA ZA BREZPOSELNE IMIGRANTKE

IRSKA, Monaghan County Council Library Services

1. SPRETNOSTI ZAPOSLOTITVENEGA RAZGOVORA
2. SPRETNOSTI ISKANJA ZAPOSLOTITVE IN MREŽENJA

LITVA, Kauno apskrities viešoji biblioteka

1. PRIPRAVA PREDSTAVITEV NA INTERNETU
2. KREIRANJE ZAPOSLOTITVENEGA PROFILA NA INTERNETU, DRUŽBENIH SPLETNIH STRANEH IN BLOGIH

ROMUNIJA, Biblioteca Județeană "George Baritiu" Brașov

1. ABC PODJETNIŠTVA
2. KAKO RAVNATI Z DENARJEM

SLOVENIJA, Mestna knjižnica Ljubljana

1. ŽENSKE V POSLOVNEM SVETU
2. PRIPRAVA ŽIVLJENJEPISE ZA BREZPOSELNE



KAKO SE USPEŠNO UČITI? - AVSTRIJA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: migranti in manj izobraženi

Ozadje: Manj izobraženi in migranti potrebujejo dodatno podporo pri učenju učenja, saj jih veliko ni obiskovalo ali zaključilo formalnega izobraževanja. Aktivnost smo izbrali zato, da bi izboljšali učne sposobnosti udeležencev in jim olajšali učenje.

Cilji:

- dobiti zamisli, kako izboljšati osebni učni stil;
- razmisliti o lastnem načinu učenja;
- izboljšati samozavest;
- pridobiti samostojnost in navdušenje za učenje.

Izobraževalni proces:

1. *Zakaj je tako pomembno najti pravi način učenja* – udeleženci se seznanijo s teoretičnimi izhodišči in spoznajo način delovanja možganov, kratkoročnega in dolgoročnega spomina; če vedo, kaj jim pomaga in kaj jih zavira pri učenju, so že korak bližje vedenju o svojih prednostih in slabostih v vlogi učencev.
2. *Pogovor o učni izkušnji* – udeleženci razpravljajo o pozitivnih in negativnih učnih izkušnjah.
3. *Moj osebni učni stil* – udeleženci preizkusijo in analizirajo svoj osebni učni stil in vrsto, v pomoč jim ponudimo pisni ali računalniški test.
4. *Tri glavne kategorije* – udeležencem predstavimo primere, kako naj si učno snov pripravijo učenci, ki jim je bližji slušni, vizualni ali kinestetični učni stil.
5. *Znanje in razvoj učnih metod* – sedaj je odvisno od vsakega posameznega udeleženca/učenca, da si izbere najustreznejši učni stil, ob katerem se počuti najbolje, in se ga v prihodnje poslužuje.

Vsi deli delavnice so med seboj povezani, skupaj tvorijo celotni izobraževalni proces.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Trajanje aktivnosti: 2 uri

Število udeležencev: 10 udeležencev, 1 izobraževalec. Če je več kot 10 udeležencev, sta priporočena 2 izobraževalca.

Učna gradiva: Izročki o ugotavljanju dominantne možganske polovice, kratkoročnem in dolgoročnem spominu, učnih stilih in vrstah učenja. Uporabili smo Power point flash kartice.

PRIPOROČILA

Udeleženci naj prinesejo s seboj lastno učno gradivo, da lahko na njem preizkusijo učni stil, ki jim je najbližji.



KDO KLIČE – POPOLN ZAPOSLOTIVENI KLIC! - AVSTRIJA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: migranti in manj izobraženi

Ozadje: Delavnica migrante in manj izobražene podpira pri spoznavanju jezika in dodatnih govornih spretnosti, ki jih potrebujejo za uspešen zaposlitveni klic.

Cilji:

- razumeti ozadje zaposlitvenih oglasov;
- iz zahtevanih potrebnih znanj v oglasu dobiti idejo o načinu vodenja pogovora;
- se dobro pripraviti na telefonski pogovor (govorne spretnosti);
- učinkovitejša in bolj samozavestna uporaba telefona.

Izobraževalni proces:

1. *Zaposlitveni oglas* – analiza zaposlitvenega oglasa, razumeti za kakšno vrsto dela gre.

Ugotovimo, ali udeleženec izpolnjuje zahtevane pogoje: katera so zahtevana znanja, morda katera že ima in katera je še potrebno izboljšati.

2. *Govorne spretnosti* – udeležencem so predstavljene ključne naloge govora, spretnosti, ki jih morda že imajo ali pa jih je potrebno še izboljšati in bolje izkoristiti.
3. *Telefonski bonton v nemško govorečem okolju* – motivacijska igra vlog (v paru) z govornimi nalogami. Vaja udeležencem omogoča pridobiti izkušnje za boljšo izvedbo telefonskega klica.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Trajanje aktivnosti: 2 uri

Število udeležencev: 10 udeležencev na enega izobraževalca

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, učni program, zasnovan posebej za izboljšanje govornih spretnosti, npr. Povej mi več (orig. Tell me more), tablični računalnik za pripravo igre vlog, projektor in izročki

PRIPOROČILA

Za delavnico poiščite zaposlitveni oglas v lokalnem časopisu, ki ga bodo razumele tudi osebe s slabšim znanjem jezika.



OSNOVNA RAČUNALNIŠKA ZNANJA ZA BREZPOSELNE NA TRGU DELA - BOLGARIJA

Oblika aktivnosti: tečaj

Ciljna skupina: dolgotrajno brezposelni, prvi iskalci zaposlitve, starejši brezposelni

Ozadje: Tečaj bo udeležence seznanil s konfiguracijo računalnikov in najpomembnejšimi vidiki uporabe in vzdrževanja računalniškega sistema ter perifernih naprav. Izboljšal bo spretnost uporabe datotečnega sistema in različnih naprav za shranjevanje – vgrajenih in prenosnih. Udeleženci bodo spoznali nove možnosti za iskanje zaposlitve preko interneta; naučili se bodo tudi priprave dokumentov v MS Wordu.

Cilji: Tečaj je namenjen ljudem z malo ali nič znanj o delu z računalnikom. Poudarek je na spoznavanju osnovnih operacij, kakor tudi na spodbujanju uporabe sodobne tehnologije.

Ob koncu tečaja bodo udeleženci sposobni:

- dela z datotekami in mapami, dela z USB pomnilniškimi napravami, CD podatkovnimi nosilci, prenosnimi diski;
- dela s perifernimi napravami (tiskalnik, optični bralnik, projektor);
- ustvarjanja novih in urejanja obstoječih MS Word dokumentov, oblikovanja in poravnavanja tekstovnih elementov, vstavljanja in umeščanja objektov;
- iskanja zaposlitvenih portalov in registracije na njih; priprave življenjepisa in motivacijskih pisem.

Izobraževalni proces:

1. *Uvod v konfiguracijo računalnika* – komponente, periferne naprave, povezovanje, servisiranje, možne težave.
2. *Operacijski sistem* – datotečni sistem in navigacija, zaganjanje programov, priprava delovnega okolja.
3. *Delo z MS Word* – programski vmesnik, glavne značilnosti, študije primerov, dodatne funkcionalnosti.
4. *Delo z internetom* – iskanje informacij, ustvarjanje e-pošte, registracija na spletnih straneh, namenjenih iskanju zaposlitve.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Trajanje aktivnosti: 4 tečaji, v 4 delih po 32 ur – 26 izobraževalnih ur in 6 ur za odmore in kosilo

Število udeležencev: 49 udeležencev na 4 tečajih (povprečno 12 udeležencev na tečaj)

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, flipchart table, pisarniški material in multimedija

PRIPOROČILA

Za uspešnejšo usvojitev izobraževalnega gradiva je priporočeno časovno daljše izobraževanje in učenje s pomočjo praktičnih primerov.



POKLICNO USMERJANJE, MOTIVACIJSKI TRENING IN VKLJUČEVANJE NA TRG DELA - BOLGARIJA

Oblika aktivnosti: tečaj

Ciljna skupina: dolgotrajno brezposelni, prvi iskalci zaposlitve, starejši brezposelni

Ozadje: Vsi teoretični vidki teh brezplačnih modulov so bili povezani z vizualizacijo – predstavitevijo ali prikazom izkušnje oziroma veščine skozi izkušnjo; sodelovanje v modelih družbenih vlog, predlaganih s strani udeležencev; praktične delovne zadolžitve; opis težav, s katerimi so se soočali pri doseganju namena; analiza razmer; strukturiranje življenjepisa in motivacijskega pisma.

Cilji: Spretnosti, ki se jih bodo naučili ali jih razvili:

- analiziranje trenutnega stanja;
- prepoznavanje težav, ki vplivajo na poklicni razvoj ali zaposlitev;
- analiziranje tega, kar vemo in delamo najbolje;
- povzemanje spretnosti;
- priprava življenjepisa, motivacijskega pisma, nastopa pred zaposlovalcem;
- določitev uresničljivega cilja in akcijskega načrta;
- izboljšanje komunikacijskih sposobnosti.

Izobraževalni proces:

Z udeleženci smo uspešno:

1. razvili znanje za razvoj kariere in sposobnosti;
2. povečali motivacijo za delo;
3. usvojili komunikacijske sposobnosti, ki vodijo do uspešnega zaposlitvenega razgovora;
4. okrepili osebne vire – nadgradnja osebnih sposobnosti in podpiranje procesa osebne rasti;
5. spoznali podporo poklicnemu usmerjevanju in poklicnemu svetovanju;
6. analizirali stanje na trgu dela.
7. izboljšanje praktičnih veščin za iskanje in pridobitev zaposlitve.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

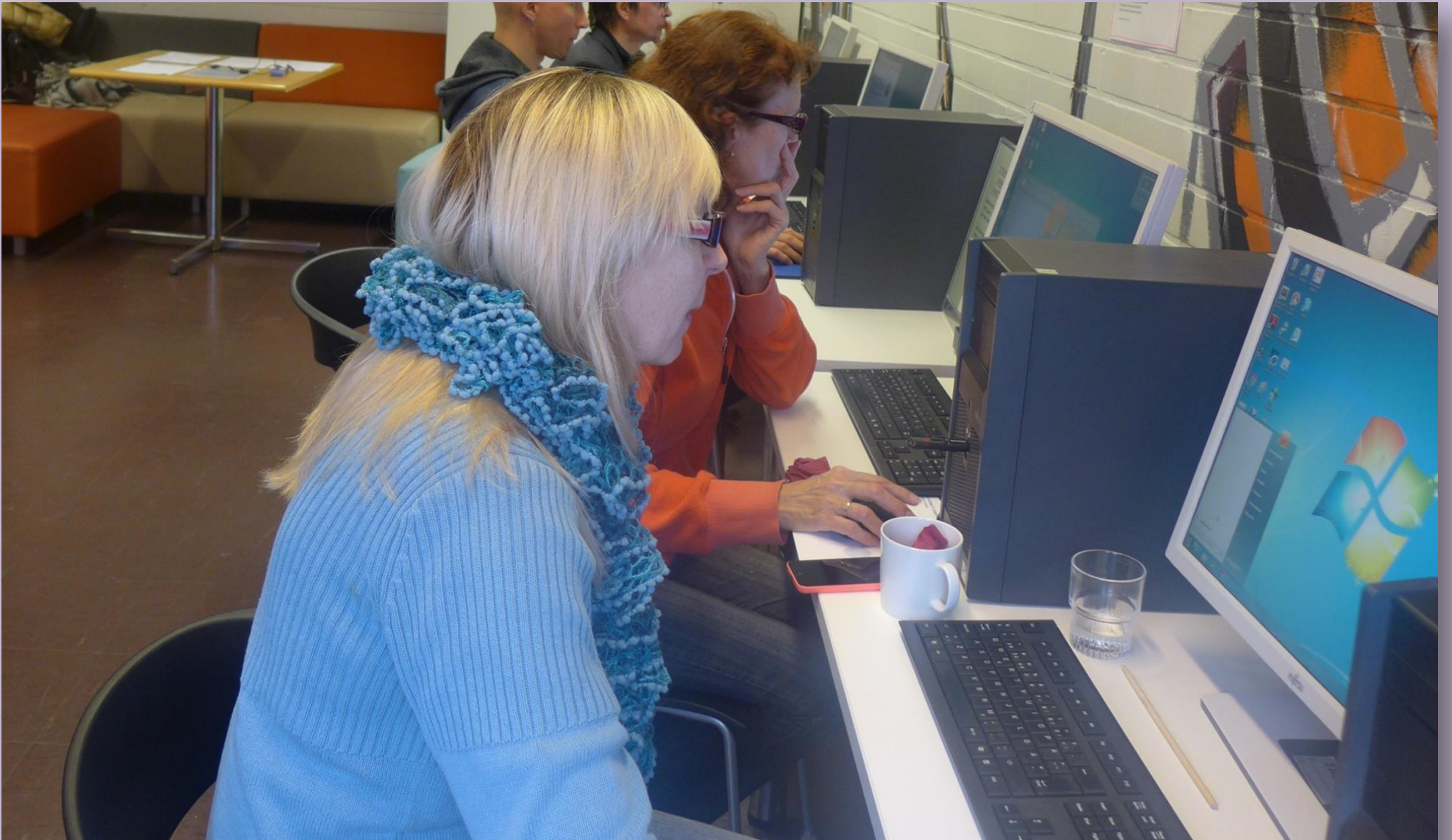
Trajanje aktivnosti: 4 tečaji, v 4 delih po 32 ur – 26 izobraževalnih ur in 6 ur za odmore in kosilo

Število udeležencev: 49 udeležencev na 4 tečajih (povprečno 12 udeležencev na tečaj)

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, flipchart table, pisarniški material in multimedija

PRIPOROČILA

Za uspešnejšo usvojitev izobraževalnega gradiva je priporočeno časovno daljše izobraževanje in učenje s pomočjo praktičnih primerov.



TEČAJ ISKANJA ZAPOSLOTITVE ZA DOLGOTRAJNO BREZPOSELNE - FINSKA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: dolgotrajno brezposelni in imigranti

Ozadje: Pomembno je vedeti, kako se uporablja različne spletne strani z objavljenimi prostimi delovnimi mesti, in imeti pripravljen življenjepis, ki ga lahko pošljete zaposlovalcu ob prošnji za zaposlitev. Učna aktivnost združuje dva pomembna vidika: kako pripraviti življenjepis in kako uporabljati spletne strani z objavljenimi prostimi delovnimi mesti.

Cilji:

Pomoč udeležencem pri pripravi lastnih življenjepisov in uporabi zaposlitvenih spletnih strani.

Izobraževalni proces:

1. Predstavitev projekta LinkINJob in čemu je ta učna aktivnost namenjena.
2. Hiter pregled ravni usposobljenosti udeležencev: ali že imajo napisan življenjepis, ali že poznajo spletne strani z objavljenimi prostimi delovnimi mesti in ali jih znajo uporabljati.
3. Kakšen je dober življenjepis, kaj vanj vključiti in česa ne.
4. Kako napisati dobro prijavo za zaposlitev.
5. Udeležencem razdelimo že pripravljeno predlogo življenjepisa, na podlagi katere lahko začnejo pisati svoj življenjepis.
6. Predstavitev najpomembnejših finskih spletnih strani z objavljenimi prostimi delovnimi mesti.
7. Predstavitev iskanja zaposlitev z različnih področij in omogočitev udeležencem, da sami pobrskajo po straneh.
8. Pomoč udeležencem pri iskanju posebnih spletnih strani s prostimi delovnimi mesti, ki so najprimernejša zanje, in nato tudi pri pošiljanju prijav, v kolikor najdejo kaj primernega.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Trajanje aktivnosti: 2 uri

Število udeležencev: 10 udeležencev

Učna gradiva: računalnik za vsakega udeleženca, video projektor, kava in nekaj prigrizkov za udeležence

PRIPOROČILA

Dobra ideja je, da pridobite nekaj gradiva iz lokalnega zaposlitvenega urada. Zelo dobro je tudi, če predhodno poiščete namenske spletne strani z objavljenimi prostimi delovnimi mesti za različne zaposlitve.



TEČAJ UPORABE MS WORDA ZA BREZPOSELNE IMIGRANTKE – FINSKA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: brezposelne imigrantke

Ozadje: Poznavanje Worda in urejanja besedila je pomembno pri iskanju zaposlitve, kakor tudi kasneje pri opravljanju poklica.

Cilji:

Naučiti udeleženke, kako uporabljati računalniški urejevalnik besedil, kot je npr. program Word. To spretnost pa tudi uporabijo pri iskanju zaposlitve in kasneje pri opravljanju poklica.

Izobraževalni proces:

1. Predstavitev projekta LinkINjob in čemu je ta učna aktivnosti namenjena. Hiter pregled ravni usposobljenosti udeležencev: kako dobro poznajo programe za urejanje besedil, kako dobro obvladajo jezik.
2. Spoznavanje osnovnih orodij Microsoft Word: kako odpreti in shraniti dokument, kako oblikovati in urediti besedilo, kako kopirati in prilepiti besedilo.
3. Vse udeleženke odprejo vnaprej pripravljen dokument z besedilom na svojih računalnikih in uredijo besedilo v skladu z navodili.
4. Vse udeleženke morajo opraviti pisno nalogo: s pomočjo tipkovnice pisati velike začetnice, posebne znake in simbole, napisati besedilo s posebnim oblikovanjem, kopirati besedilo s spleta.
5. Naučijo se shraniti dokument z besedilom in ga pripeti k elektronskemu sporočilu.
6. Po zaključku nalog morajo udeleženke napisati kratek sestavek o svojih prednostih in interesih.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Trajanje aktivnosti: 2 uri

Število udeležencev: 10–15 udeležencev

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, video projektor

PRIPOROČILA

Pripravite nekaj gradiv, npr. Wordovih dokumentov, na katerih se udeleženke nato učijo urejanja besedila. Predhodno jih shranite na namizja vseh računalnikov, da bodo udeleženke lažje dostopale do njih. Ker so udeleženke imigrantke, ki še nimajo najboljšega občutka za jezik, je zelo pomembno, da nekaj časa namenite tudi uporabi črkovalnika ter jim pomagata pri pisanju in razumevanju besed, ki jih še ne poznajo. Dobra zamisel je tudi, da udeleženkam ponudite vire za učenje jezika, saj je težko najti zaposlitev brez dovolj dobrega znanja jezika. Za pomoč pri uporabi jezika je dobro imeti tudi vsaj enega ali dva dodatna izobraževalca.



SPRETNOSTI ZAPOSLOTITVENEGA RAZGOVORA - IRSKA

Oblika aktivnosti: tečaj

Ciljna skupina: dolgotrajno brezposleni, ženske in starejši iz grofije Monaghan

Ozadje:

Tečaj računalništva zajema osnovna računalniška znanja in bistvene aplikacije, kot je Word, ki jih iskalci zaposlitve potrebujejo pri pisanju prošnji delodajalcem. Vključuje delavnice iskanja po internetu, namestitve in uporabe elektronske pošte, spletnega iskanja delovnih mest ter kako prenesti, shraniti in naložiti dokumente v spletnem okolju.

Cilji:

Ta brezposlenim prilagojen tečaj računalništva jih bo naučil:

- osnove uporabe računalnika;
- uporabe različnih aplikacij, kot je Word, za pripravo dokumentov (npr. življenjepis, motivacijsko pismo);
- ustvariti račun za elektronsko pošto, pošiljanja elektronske pošte, kodeksa ustrezne uporabe e-pošte, sestave e-pošte;
- uporabe interneta, osnov logike delovanja spletnih iskalnikov, iskanja zaposlitve na internetu, prijave na novice in na opozorila o novo objavljenih delovnih mestih na spletu.

Izobraževalni proces:

Tečaj je organiziran v okviru skupine, vsak udeleženec ima dostop do osebne računalnika ali prenosnika. Izobraževalec mora imeti za izvajanje določenih delavnic dostop do osebne računalnika/prenosnika in projektorja, predstavitve pa lahko izvede tudi v obliki predavanj, skupaj z odgovarjanjem in razreševanjem vprašanj udeležencev.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

- Priprava načrta lekcij in gradiva za posamezne delavnice.
- Upoštevanje specifičnih potreb skupine.
- Natis gradiv.

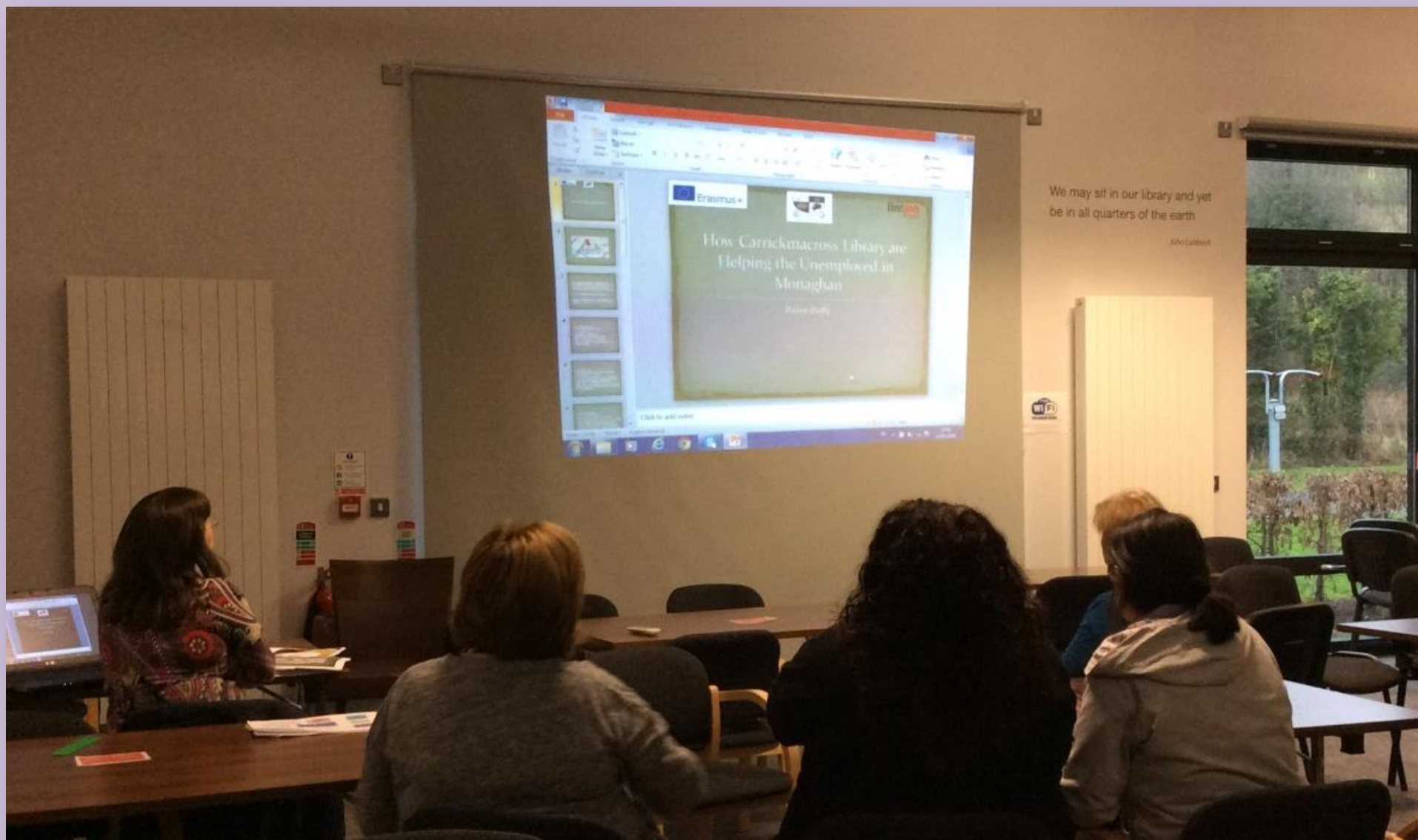
Trajanje aktivnosti: tečaj je sestavljen iz desetih triurnih delavnic (30-urni tečaj), s tridesetminutnim odmorom za posamezno delavnico

Število udeležencev: največ 10 udeležencev

Učna gradiva: dostop do računalnika ali prenosnika z naloženim MS Office za vse udeležence, računalnik/prenosnik in projektor za izobraževalca, dostop do interneta/brezžičnega omrežja

PRIPOROČILA

Krajši tečaj ali enkratna posebna delavnica za izbrane teme.



SPRETNOSTI ISKANJA ZAPOSLOTITVE IN MREŽENJA - IRSKA

Oblika aktivnosti:

predstavitvena delavnica – skupinska predstavitev, ki ji sledijo vprašanja in odgovori

Ciljna skupina: dolgotrajno brezposelni, ženske in starejši iz območja Monaghan

Ozadje:

Delavnica je posebej prilagojena za brezposelne osebe/iskalce zaposlitve, ki niso seznanjeni z različnimi možnostmi iskanja prostih delovnih mest, npr. preko spleta, različnih omrežij itd.

Cilji:

- Udeležencem razložiti, kakšne iskalne strategije so zanje najprimernejše.
- S predstavitvijo prikazati iskalne pristope in možnosti mreženja, ki jih najbolj učinkovito pripeljejo do ustreznega iskanja prostih delovnih mest.
- Udeležence ozavešiti o vrednosti osredotočenja na specifične poklicne sektorje, gradnje lastne mreže stikov in predstavljanja svojih ključnih prednosti in sposobnosti.

Izobraževalni proces:

Uporaba PowerPoint predstavitve in ena-na-ena vprašanj in odgovorov. Pristop pomaga udeležencem v največji možni meri izkoristiti učno izkušnjo na delavnici.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

- Priprava PowerPoint predstavitve,
- upoštevanje specifičnih potreb skupine,
- priprava učilnice za izvedbo predstavitve,
- natis gradiv.

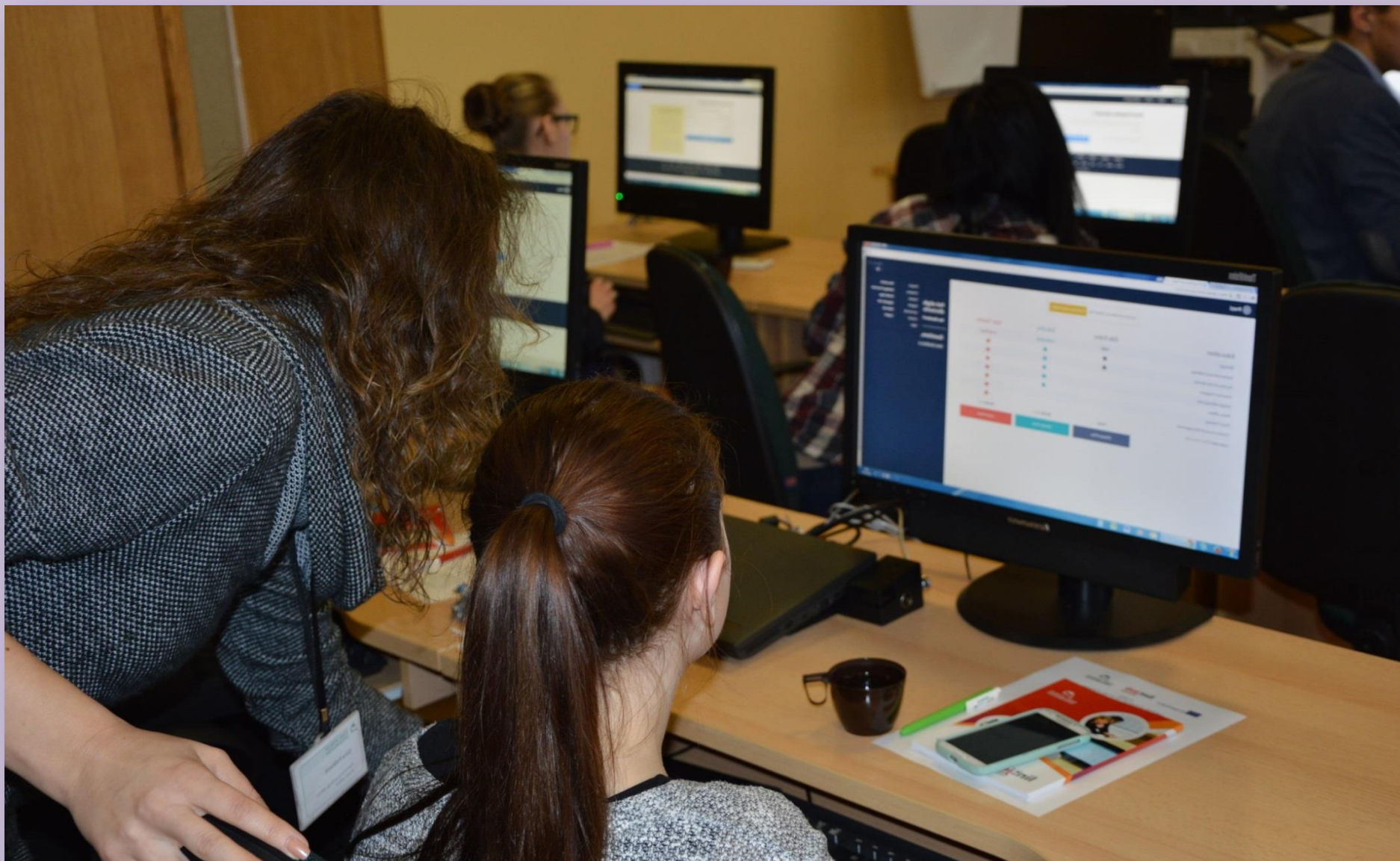
Trajanje aktivnosti: dveurna delavnica

Število udeležencev: udeleži se je lahko do 20 ljudi

Učna gradiva: pisala in papir za zapiske, računalnik in projektor za moderatorja.

PRIPOROČILA

Izvedba posebnih tematskih delavnic, npr. o LinkedIn profilih itd.



PRIPRAVA PREDSTAVITEV NA INTERNETU – LITVA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: prvi iskalci zaposlitve, manj izobraženi

Ozadje: Potreba po znanju priprave predstavitev, ki so del precejšnjega dela današnjih razgovorov. Seznaniti udeležence z vsebinami na internetu, ki jih lahko uporabijo pri pripravi predstavitev.

Cilji: Pomembno je, da udeležence seznanimo z gradivi, ki jih lahko uporabijo pri pripravi predstavitve kot dela iskanja zaposlitve. Usposobijo se za izbiro najboljših in najprimernejših načinov priprave predstavitev.

Izobraževalni proces: Delavnica pokriva dve tematiki: (1) načrt lastne predstavitve; (2) priprava predstavitve (zbirka predstavitevnih diapozitivov).

1. Uvodno izobraževanje/teorija – Načrt lastne predstavitve. Udeleženci se seznajajo z vsemi teoretičnimi možnostmi, nato pa preidejo na pripravo predstavitev v spletni obliki. Načrt lastne predstavitve zajema upoštevanje: glavnega namena in vsebine, družbenega konteksta, tehnologije, izbire načinov objave itd.
2. Teoretični del s praktičnimi primeri – zbirka predstavitevnih diapozitivov (*PowerPoint online (del paketa Office 365), Sway (del programskega paketa Office 365), spletno orodje Predstavitve v okviru Google Dokumentov, spletni servisi Zoho Show, Slideshare, Prezi*).

Izvedba praktične vaje z interaktivnim orodjem Prezi za pripravo in prikaz predstavitevnih diapozitivov. Udeleženci se seznajajo s prijavo v orodje Prezi, izbiro podlage, dodajanjem vsebin, uporabo animacije, objavo na internetu itd.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Študijsko gradivo je pripravljeno s programom Power Point.

Trajanje aktivnosti: enourna praktična delavnica

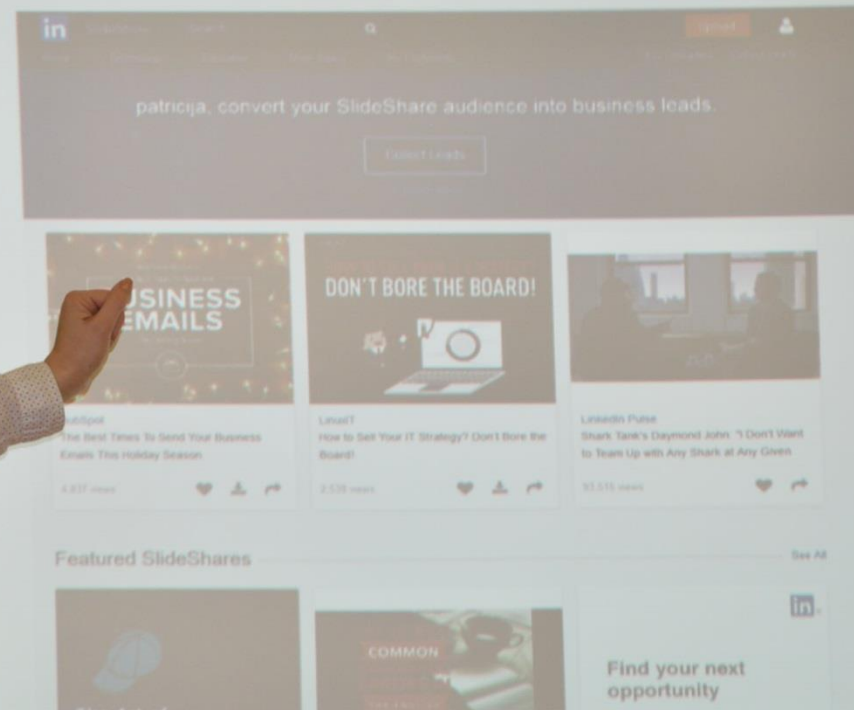
Število udeležencev: 11 udeležencev

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, video projektor

PRIPOROČILA

Udeleženci so bili z vsebino delavnice zelo zadovoljni. Aktivno so se vključevali v diskusijo in z ostalimi udeleženci delili svoje izkušnje. V okviru izobraževanja smo veliko pozornosti posvetili predstavitevniim orodjem, kot sta Sway in Zoho Show. Na delavnici smo uporabili nove slikovne vsebine in povezave na promocijske in praktične primere.

Skaidrių demonstravimo priemonė Slideshare <http://www.slideshare.net/>



1. Žingsnis pristatyti programą
2. Žingsnis pavišinti Slideshare

KREIRANJE ZAPOSLOTITVENEGA PROFILA NA INTERNETU, DRUŽBENIH SPLETNIH STRANEH IN BLOGIH – LITVA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: prvi iskalci zaposlitve, manj izobraženi

Ozadje: Pomembno je udeležencem ponuditi znanja in védenja o možnostih ustvarjanja portfelja za iskanje zaposlitve.

Cilji: Izboljšati znanje in omogočiti izkušnje udeležencem na temo kreiranja spletnega zaposlitvenega profila, kar bo pripomoglo k boljši samopredstavitvi pred možnimi zaposlovalci. Udeleženci, ki bodo ustvarili svoj spletni portfelj, bodo lahko predstavili svoje dejavnosti, na podlagi objavljenih predstavitev pa jih bodo drugi tudi lažje kontaktirali. Portfelj je pomemben za pritegnitev pozornosti delodajalcev. Stalno dopolnjevanje portfelja je dober način za deljenje informacij o osebnem in strokovnem delovanju.

Izobraževalni proces: Delavnica pokriva dve tematiki: (1) kreiranje portfelja; (2) družbene spletne strani in blogi.

1. Uvodno izobraževanje/teorija – Kreiranje portfelja. Udeleženci se seznani s prednostmi portfelja; razlika med portfeljem in osebno spletno stranjo; za kaj portfeljev ne uporabljamo, kako naj izgleda dober portfelj itd.
2. Teoretični del s praktičnimi primeri – Teoretična in praktična predstavitev spletnega portala Wix. Wix nudi sodobne tehnološke rešitve za brezplačno pripravo in objavo spletnih predstavitev. Za njegovo uporabo niso potrebna znanja s področja oblikovanja ali pogramiranja.

Izvedba praktične vaje oblikovanja portfelja na platformi Wix, z izbiro podlage, urejanja besedila, dodajenjem vsebin, objavo na internetu, urejanjem profila.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Študijsko gradivo je pripravljeno s programom Power Point.

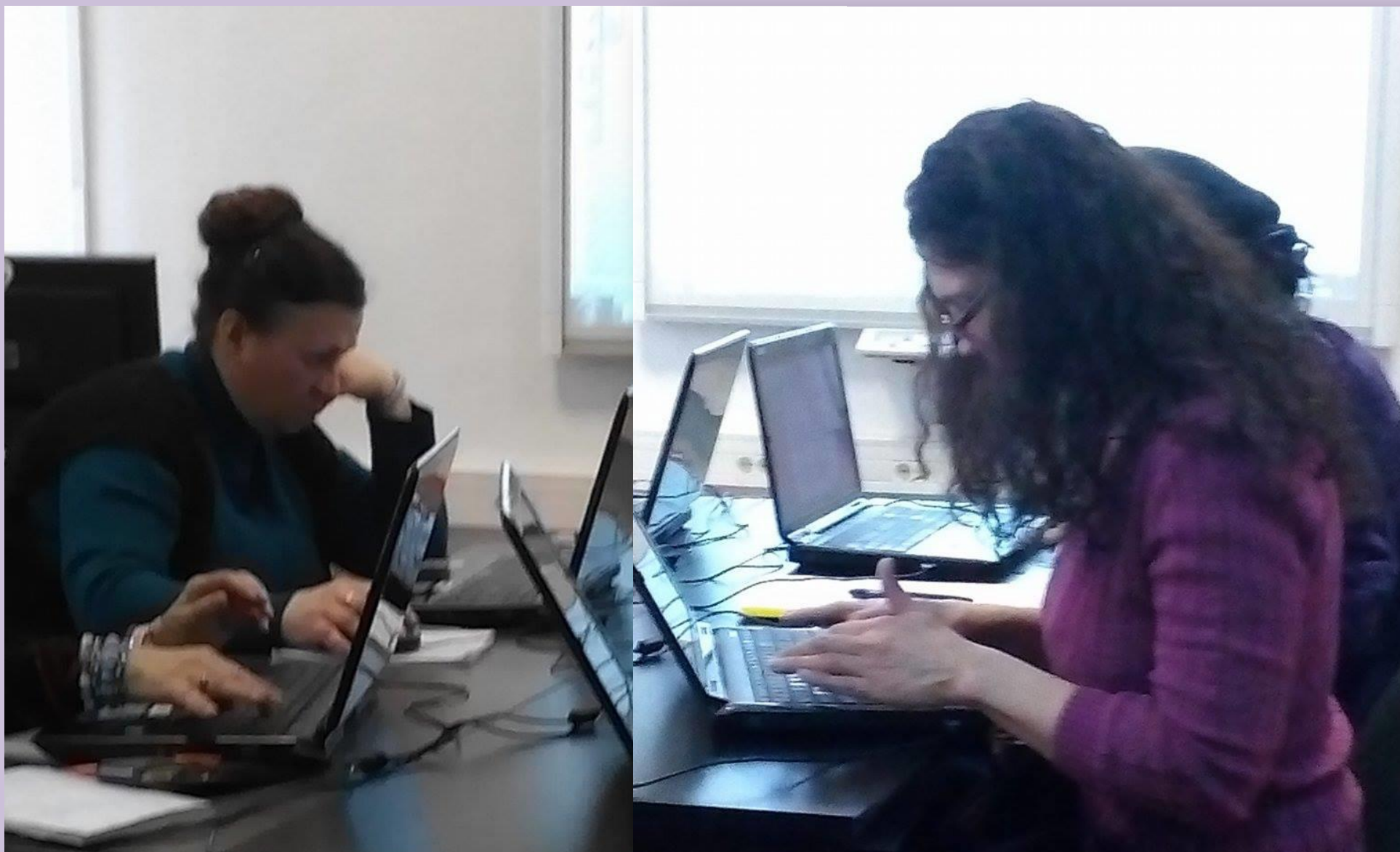
Trajanje aktivnosti: enourna praktična delavnica

Število udeležencev: 11 udeležencev

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, video projektor

PRIPOROČILA

Udeleženci so bili s posebno tematsko delavnico zelo zadovoljni. Naučili so se lahko praktične uporabe portal Wix in kako z njim ustvariti lasten portfelj.. Ob upoštevanju izraženega interesa in želja smo se v večji meri posvetili portalu Wix. Poleg tega smo na delavnici uporabili nove slikovne vsebine in povezave na promocijske in praktične primere.



ABC PODJETNIŠTVA – ROMUNIJA

Oblika aktivnosti: tečaj

Ciljna skupina: Brezposleni, ki bi se želeli bolje seznaniti s podjetništvom.

Ozadje: Tečaj je primeren za vse, ki bi želeli pridobiti več znanja in se bolje seznaniti z znanji, ki jih potrebujejo uspešni podjetniki.

Cilji:

- spoznati splošne značilnosti podjetnikov;
- dobro poznavanje razvojnih procesov in procesa načrtovanja;
- spoznati najboljše lastnosti uspešnih podjetnikov;
- razumeti različne vrste tveganj, s katerimi se sooča podjetnik ob ustanovitvi podjetja;
- pridobiti znanja za začetek poslovanja.

Izobraževalni proces:

1. *Splošne značilnosti podjetnika* – Udeleženci se seznani s podjetniškim načinom razmišljanja.
2. *Proces načrtovanja in razvojni proces* – Udeleženci se naučijo razlikovati med načrtovanjem in razvijanjem osnovnih korakov pri procesu načrtovanja in razvojnem procesu, usmeritvenih načel in načrtovanja v praksi.
3. *Najboljše lastnosti uspešnih podjetnikov* – Udeleženci se seznani s najboljšimi lastnostmi uspešnih podjetnikov.
4. *Kakšna tveganja so možna* – Udeleženci spoznajo različne vrste tveganj.
5. *Potrebna znanja* – Udeleženci se seznani s osnovnimi spretnostmi, ki jih najdemo pri dobrih podjetnikih, spretnostmi, ki jih že imajo, vendar jih je potrebno še izboljšati in izkoristiti.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Študijsko gradivo je pripravljeno s programom Power Point.

Trajanje aktivnosti: 5 srečanj, 12 ur – 10 izobraževalnih ur in 2 uri za odmore

Število udeležencev: 10 udeležencev z enim izobraževalcem

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, računalnik in video projektor za izobraževalca

PRIPOROČILA

Pripraviti čim več praktičnih vaj za vse udeležence za vsako posamezno srečanje.



KAKO RAVNATI Z DENARJEM – ROMUNIJA

Oblika aktivnosti: tečaj

Ciljna skupina: Brezposelni, ki potrebujejo pomoč pri učinkovitem načrtovanju ravnanja z denarjem.

Ozadje: Tečaj smo zasnovali zaradi naraščajočega števila ljudi brez osnovnega znanja osebne ekonomije, ki bi jim pomagalo k ustrežnejšim finančnim odločitvam in boljšemu ravnanju z denarjem.

Cilji:

- priprava in ravnanje z osebnim proračunom;
- uspešno obvladovanje dolgov;
- razumeti pomen dolgoročnih varčevanj in investiranja;
- spoznati svoje finančne potrebe, cilje in prioritete.

Izobraževalni proces:

1. *Upravljanje financ – Uvod* – Udeleženci se naučijo ravnanja z denarjem, korakov, ki so pri tem potrebni, priprave osebnega proračuna in zakaj je pomemben, kako ga vzdrževati in uporabljati.
2. *Prepoznavanje in postavljanje prioritet na podlagi potreb in ciljev* – Udeleženci se seznajajo s hierarhijo finančnih ciljev, kaj potrebujemo in kdaj, pričakovanimi in nepričakovanimi situacijami, dejavniki, ki vplivajo na finančno načrtovanje, ključnimi načeli.
3. *Pregled in revizija finančnega načrta* – Udeleženci spoznajo pomen sklada za nujne primere, obvladovanja dolgov, kratkoročnih varčevanj, plač in drugih prejemkov.
4. *Vodenje gospodinjstva in skrb za družino* – Udeleženci se seznajajo z razliko med najemom in nakupom nepremičnine; pomenom varčevanja z energijo, denarnih prihrankov, spodbujanja otrok, da postanejo sposobni razpolaganja s financami, dolgoročnih prihrankov, investicij in socialne varnosti.
5. *Na koga se obrniti za pomoč in nasvet* – Udeležencem je razložena pomembnost ostati informiran, vrste osnovnih informacij, kam se obrniti za nasvet, predstavljeni so jim različni viri podatkov, potrošniške pravice, njihovo uveljavljanje in možnosti potrošniških pritožb.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Študijsko gradivo je pripravljeno s programom Power Point.

Trajanje aktivnosti: 5 srečanj, 12 ur – 10 izobraževalnih ur in 2 uri za odmore

Število udeležencev: 10 udeležencev z enim izobraževalcem

Učna gradiva: računalniki za vse udeležence, računalnik in video projektor za izobraževalca

PRIPOROČILA

Uporaba različnih metod poučevanja: simulacija, igra vlog, študija primera itd.

Udeležence smo postavili v položaj, da naj pridobljeno znanje praktično prenesejo v resnično življenje, in sicer z nalogo, da pripravijo načrt varčevanja za naslednje leto, načrt osebnega proračuna in načrt, kako bodo poskrbeli za vzdržnost svojih financ.



ŽENSKE V POSLOVNEM SVETU - SLOVENIJA

Oblika aktivnosti: delavnica

Ciljna skupina: ženske

Ozadje: Opredelitev lastnih prednosti in slabosti, spretnosti, sposobnosti, potreb; njihovo razumevanje v kontekstu poslovnega sveta lahko izboljša položaj posameznice na trgu dela. Z opredelitvijo prednosti žensk na tem področju lahko izboljšamo tudi njihovo samozavest.

Cilji:

- razumeti značilnosti poklicne identitete;
- seznaniti se s pojmom "osebne blagovne znamke";
- prepoznati lastne prednosti in slabosti, spretnosti, sposobnosti in potrebe;
- seznaniti se s pojmom "lastnega sveta kakovosti" (W. Glasser);
- soočiti se s predsodki in stereotipi o ženskah v poslovnem svetu.

Izobraževalni proces:

1. Uvod
2. Medsebojno spoznavanje
3. Značilnosti poklicne identitete
4. Opredelitev lastnih prednosti, slabosti, spretnosti, sposobnosti in potreb
5. Pojem "osebne blagovne znamke" in pojem "lastnega sveta kakovosti"

Metode: predstavitev, skupinsko delo, priprava plakatov, diskusija

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Trajanje aktivnosti: enodnevna delavnica, 3–4 ure, možna je tudi priprava ali nadgradnja delavnice v večih delih, z večjim poudarkom na posameznih temah in razširitev na druga vsebinska vprašanja (npr. vloga čustev, zasebno in družinsko življenje, zagotavljanje spolne enakopravnosti v poslovnem svetu itd.)

Število udeležencev: približno 10–15 na izobraževalca, v primeru večjega števila udeležencev je potrebno več časa za diskusijo

Učna gradiva: računalnik in video projektor za izobraževalca, plakati, PowerPoint predstavitev, pencils, flipchart table, manjša razstava vsebinsko relevantnih knjig

PRIPOROČILA

Pomembno je že na samem začetku delavnice vzpostaviti dobro učno vzdušje in povezanost med udeleženci, saj izmenjava mnenj o osebnih prednostih in slabostih, kakor tudi osebnih vrednotah in prioritetah, najlažje poteka v obliki skupinskega dela, torej sta osnovno zaupanje in pozitiven odnos ključnega pomena za plodno razpravo.



PRIPRAVA ŽIVLJENJEPISA ZA BREZPOSELNE - SLOVENIJA

Oblika aktivnosti: delavnica, računalniško podprta delavnica

Ciljna skupina: posebna ciljna skupina – brezposelni nekdanji odvisniki od prepovedanih drog v procesu rehabilitacije

Ozadje: (Nekdanji) odvisniki od prepovedanih drog imajo zmanjšane možnosti, da bi našli zaposlitev, soočajo se s stigmo in predsodki zaposlovalcev (in ostalih), zato je ponovna vključitev na trg dela zanje zelo pomembna. Pripravljen morajo imeti dober življenjepis, če si želijo izboljšati možnosti za zaposlitev; pri iskanju zaposlitve in poklicnem življenju je ključno poznavanje računalništva; prepoznavanje lastnih sposobnosti in prednosti izboljšuje tudi samozavest.

Namen:

- kakšen življenjepis je za vsakega posameznika najustreznejši pri predstavitvi delodajalcu;
- seznanitev z različnimi vrstami življenjepisov;
- kako izbrati najprimernejši življenjepis zase;
- priprava svojega življenjepisa;
- prepoznati svoje kompetence, prednosti.

Izobraževalni proces:

1. Uvod
2. Seznanitev z učnim gradivom
3. Predstavitev različnih vrst in virov življenjepisov
4. Priprava življenjepisa (praktično delo)

Metode: Predstavitev, učna pomoč in samostojno delo. Delavnico dopolnite z manjšo razstavo vsebinsko relevantnih knjig.

NAČRTOVANJE AKTIVNOSTI

Načrtovanje aktivnosti: delavnica v dveh delih

Trajanje aktivnosti: 2 x 3 ure

Število udeležencev: manjša skupina (največ 6 udeležencev)

Učna gradiva: izročki, PowerPoint, flipchart tabla, whiteboard tabla, nekaj krajših video predstavitev in spletnih strani z informacijami o življenjepisih, računalniki za vse udeležence, računalnik in video projektor za izobraževalca

PRIPOROČILA

Ciljno skupino je lažje doseči, če vzpostavite partnersko sodelovanje z institucijami, ki delajo z njimi (v našem primeru Center za zdravljenje odvisnih od prepovedanih drog Univerzitetne psihiatrične klinike Ljubljana). Seznam udeležencev in fotografiranje na delavnicah s to ciljno skupino nista priporočena. Na delavnici je priporočena prisotnost dodatnega mentorja. Tipičen življenjepis ni uporaben za to ciljno skupino, saj že nekaj časa niso prisotni na trgu dela.



POGLAVJE 4 VPLIV NA LOKALNO SKUPNOST

POGLAVJE 4

VPLIV NA LOKALNO SKUPNOST

Vpliv projekta LinkINjob v posameznih partnerskih skupnostih je mogoče meriti tako s kvantitativnimi, kakor tudi kvalitativnimi kazalci. Učinki in rezultati projekta so boljši, kot je bilo prvotno predvideno in načrtovano. Razvili smo dodatne učne dejavnosti, informacijske vire in lokalna partnerstva. V okviru merjenja vpliva je vsak izmed partnerjev gostil valorizacijsko srečanje ali predstavitev projekta v svoji skupnosti s ključnimi interesnimi skupinami, kot so drugi informacijski strokovnjaki, predstavniki izobraževalne skupnosti, agencije in organizacije na področju zaposlovanja, zdravstvene agencije, javno izvoljeni predstavniki in drugi delavci v skupnosti.

Skupno se je te srečanj do maja 2016 udeležilo 143 oseb, ki so prihajale iz sledečih področij:

knjižnice	64
področje izobraževanja odraslih	25
zavodi, organizacije in agencije za zaposlovanje	15
drugi – mediji, organi lokalnih skupnosti, izvoljeni svetniki, univerza/doktorski nivo, delo z mladimi, center za odvisnike od prepovedanih drog, delavci v skupnosti, podjetniki	39

Na vsakem srečanju ali predstavitvi je vsak partner predstavil cilje, namen, rezultate in učinke projektnih aktivnosti. Sledila je razprava o dejanskem vplivu projekta v posameznih lokalnih skupnostih in prihodnji razvoj. Udeleženci so bili pozvani, naj izpolnijo vprašalnik, s katerim smo preko namenskih vprašanj želeli pridobiti informacije o vplivu na skupnost. V nadaljevanju je povzetek rezultatov, dobljenih z vprašalnikom:

Koliko jih je že sodelovalo s partnerji pri drugih programih?

Skupno je 38 oseb ali 26 % vseh že sodelovalo pri različnih programih in projektih.

Koliko jih je vedelo, da projekt poteka v njihovi skupnosti? Ali je kateri izmed njih pri projektu sodeloval?

25 % jih je dejalo, da so za projekt v svoji skupnosti vedeli. Zanimivo je, da so tekom razvoja projektnih aktivnosti s partnerji sodelovale številne organizacije, kar je mimogrede privedlo do novih partnerstev za prihodnje programe.

Vpliv projekta na lokalni ravni – katere učinke so organizacije zaznale?

Eden od glavnih vplivov projekta na lokalni ravni vsake partnerske države je razvoj ali izboljšanje sodelovanja in partnerstvo s ključnimi interesnimi skupinami pri zagotavljanju informacij in storitev za brezposelne osebe. Preprosto je preveriti, kaj vsak izmed organov ali organizacij omogoča in kako se to lahko uporabi pri nadaljnjem načrtovanju. Knjižničarji lahko sedaj zagotavljamo zanesljivejše informacije o ostalih ponudnikih storitev za brezposelne osebe in lahko te osebe lažje usmerimo v najustreznejšo organizacijo.

Projekt je nam, knjižničarjem, omogočil vpogled v to, katere storitve nudimo brezposelnim, kaj jim lahko nudimo v smislu zagotavljanja virov in kako to razvijati. Pridobili smo nove informacije o tem, kako lahko nudimo podporo brezposelnim, prepoznavamo njihove potrebe in v skladu s tem razvijamo dejavnosti.

Splošne knjižnice postajajo vozlišča lokalnih skupnosti, zato mnoge interesne skupine menijo, da preko njih lahko dosežemo več brezposelnih, saj knjižnice vidijo kot nevtralen, sproščujoč in prijeten prostor in izhodišče, da se posamezniki na neformalen način vrnejo v izobraževanje. V Avstriji si združenje knjižničarjev želi uporabiti program usposabljanja za svoje nadaljnje programe izobraževanja za knjižničarje. V Bolgariji, na primer, poročajo, da jih je od 49 udeležencev 25 dejansko našlo zaposlitev.

Kako organizacije vidijo podporo knjižnic iskalcem zaposlitve v prihodnje?

Kot že omenjeno, organizacije vidijo splošne knjižnice kot zelo odprte, lahko dostopne, nevtralen, vabljen in manj formalen prostor za iskalce zaposlitve, ko potrebujejo podporo in pomoč. Ljudje se počutijo bolj sproščene pri dostopu do storitev v takšnem okolju, saj jim ni treba pojasniti razlogov za dostop do informacij, kot bi sicer morali storiti na izobraževanju ali na Zavodu za zaposlovanje. Velikemu številu odraslih, ki so imeli negativne izkušnje z izobraževanjem v preteklosti in so napeti glede vrnitve v izobraževanje, je lahko ključni dejavnik za olajšanje vrnitve v izobraževanje knjižnično okolje. Ta omogoča vseživljenjsko učenje na naraven način za vse starosti.

Učenje, omogočeno v knjižnici, je zelo prilagodljivo in ljudje iščejo bolj fleksibilne načine učenja. Brezplačno zagotavljanje dostopa do raznolikih virov v splošnih knjižnicah je ključnega pomena za podporo iskalcem zaposlitve v prihodnosti. Tovrstni viri zajemajo tako knjige in revije, kakor tudi dostop do ključnih spletnih virov, s pomočjo brezžičnega interneta in informacijske tehnologije, ter prilagodljivega in brezplačnega prostora za učenje in študij. Učne dejavnosti, ki jih omogočajo

knjižnični strokovnjaki, bodo dopolnile ali pa usmerile ljudi k usposabljanjem, ki jih zagotavljajo druge organizacije.

Knjižničarji lahko ponudijo osebno vodenje in podporo iskalcem zaposlitve na nevtralen način. V številnih podeželskih skupnostih je knjižnica edini prostor, kjer je omogočeno učenje. Knjižničarji poznajo svoje skupnosti in se lahko osredotočijo na posebne skupine ljudi. Knjižnice so lahko povezava med brezposelnimi in drugimi organizacijami. To je treba bolj spodbujati v vseh partnerskih državah.

Predlagano je tudi, da knjižnice razmislijo o zagotovitvi: »kariernih centrov« za iskalce zaposlitve; prostora za organizacije, ki ga potrebujejo za zagotavljanje svoje izobraževalne dejavnosti; obveščanja o knjižničnih storitvah in drugih informacijah, posebej namenjenih iskalcem zaposlitve in brezposelnim osebam; dostopa do telefona za opravljanje osebnih klicev s potencialnimi delodajalci.

Kako v prihodnje organizacije vidijo sodelovanje s knjižnicami na področju dejavnosti za brezposelne?

Vse organizacije v prihodnje predvidevajo bolj partnerski pristop pri delu s splošnimi knjižnicami na področju zagotavljanja učnih aktivnosti za brezposelne. Številne organizacije sedaj vidijo splošne knjižnice kot prostor za izvajanje delavnic in tečajev. Po njihovem mnenju je splošna knjižnica lahko platforma za vključevanje več brezposelnih ljudi nazaj v izobraževanje, kar omogoča dostop do širšega nabora virov in dopolnitev njihovih že obstoječih virov. S svojimi uporabniki nameravajo tudi deliti informacije o knjižničnih storitvah in promovirati delo knjižnic.

Na Irskem je služba za izobraževanje odraslih predlagala, da se pripravi pregled lokalnih znanj, da bi preverili, kako pospešiti razvoj učnih aktivnosti. Cilji so preveriti vse storitve, ki jih trenutno zagotavljajo, opredeliti morebitne vrzeli pri zagotavljanju in ugotoviti, kako in kdo jih lahko izvaja. Medtem se je na Finskem pokazala nujna potreba po večjem sodelovanju in partnerstvu z nekaterimi interesnimi skupinami. Na novo priseljene so opredelili kot ključno ciljno skupino, ki potrebuje bolj specializirano usposabljanje za pridobitev zaposlitve. Dejansko se lahko zgodi, da bo zaradi trenutnega stanja na področju migracij v Evropi morala večina partnerjev ponuditi več multikulturno prilagojenih, lažje dostopnih storitev. Ostali predlogi izpostavljajo: mesečna obveščanja o storitvah v splošnih knjižnicah, namenjenih za spodbujanje njihovih storitev; še naprej raziskovati nove in inovativne storitve v partnerstvu; potrebo po nadaljnjem širjenju in izmenjavi informacij med organi in organizacijami na področju novih storitev; informacijske table/kotički, posebej namenjeni iskalcem zaposlitve; sodelovanje pri različnih projektih ali programih, ko se pojavi priložnost; vzpostavitev mreže z

bistvenimi in ključnimi interesnimi skupinami za deljenje in izmenjavo dobrih praks; vzpostavitev kariernih klubov; socialno podjetništvo – izmenjava vsebin, informacij in uporabnikov; posebno usposabljanje knjižničarjev in drugih strokovnjakov za razvoj prihodnjih učnih aktivnosti.

e-Smernice – Koliko organizacij meni, da jih bodo pri svojem delu uporabljali in kako?

Po mnenju 40 % udeležencev bodo pripravljene e-Smernice dobro vodilo pri njihovem delu. Vanje so vključeni primeri dobrih učnih aktivnosti, kako so le-te organizirane, njihova vsebina in predlogi za izboljšave. To se lahko prenese v številne organizacije. Smernice jih bodo spodbudile k razvoju novih učnih dejavnosti v njihovem okolju. Mnoge organizacije, zlasti splošne knjižnice, bodo smernice uporabljale kot predlogo za pregled storitev, ki jih trenutno zagotavljajo, ter za izboljšavo ali razvijanje novih storitev.

Vodnik bo v veliko pomoč mnogim organizacijam, saj jim omogoča pregled, kako se v drugih državah EU soočajo z vprašanjem brezposelnosti in katere so najboljše prakse, ki jih izvajajo. Ker je vsebina priročnika vezana na zagotavljanje storitev na lokalni ravni v vsaki posamezni državi EU, obstajajo ugotovljene podobnosti pri identificiranju teh skupin oseb za potrebe zagotavljanja storitev zanje, zato bodo smernice s primeri uspešnih učnih aktivnosti lahko v navdih in pomoč številnim organizacijam.

Vodnik identificira nova znanja, ki jih bodo zaposleni, ne le v splošnih knjižnicah, potrebovali za razvoj storitev za brezposelne osebe. Morali bodo biti tehnološko spretni, sposobni pridobivati informacije iz širokega nabora verodostojnih virov, posebej ob upoštevanju eksplozije spletnih informacij. Knjižničarji bodo pri razvoju in dostopu do informacij za brezposelne postali ustvarjalci vsebin.

Kaj organizacije menijo o pomembnosti rezultatov in učinkov EU projektov?

Čeprav številne organizacije niso nikoli sodelovale pri EU projektu, mnoge od njih zdaj vidijo prednosti priprave in vodenja EU projekta, saj je to lahko zelo pomembno za lokalno raven. Omogoča jim vpogled v to, kako druge države pristopajo in se ukvarjajo s skupnimi vprašanji. Projektni rezultati in učinki so pokazali, da je razvoj mreže partnerjev odličen način za izmenjavo informacij o ugotovljenih vprašanjih, razpravljanje o tem, kako reševati vprašanja z deljenjem in izmenjavo idej o dobrih praksah, pa dobra metoda ustvarjalnosti in inovativnosti.

EU projekti podpirajo medkulturno učenje. Zlasti zaradi migracijskih poti po vsem območju EU je ključnega pomena

ponudba storitev za razvoj vsebin, ki jih lahko izkoristijo vsi državljani. Zato je zelo pomembno, še posebej v splošnih knjižnicah, da se priučimo novih inovativnih metod za razvoj teh storitev, saj se enako kot strokovna znanja, potrebna na trgu dela, hitro spreminjajo.

Mnoge organizacije menijo, da EU projekti v veliki meri pripomorejo k integraciji brezposelnih oseb na trgu delovne sile, saj z načrtovanjem njihove kariere zanje ustvarjajo boljše možnosti.

Ključna je diseminacija tega projekta z rezultati in učinki med drugimi članicami EU, saj se vse države soočajo s težavami brezposelnosti. V okviru projekta je bila izvedena obsežna raziskava o brezposelnosti v EU, zlasti v sodelujočih državah, pripravljena je bila analiza in to je v pomoč drugim organizacijam, da pri sebi implementirajo primere dobrih praks z zelo malo prilagoditvami.

So organizacije predlagale področja, kjer so možne prihodnje izboljšave projekta LinkINjob?

Mnoge si želijo, da bi se namen projekta še nadaljeval, ne glede na obliko izvajanja, v kateri bi jo splošna knjižnica lahko bila sposobna še naprej razvijati in izvajati. Projekt je odprl vrata za nove zamisli pri delu z brezposelnimi in to je potrebno razvijati še naprej. Glavno področje, ki bi ga lahko še izboljšali, je način sodelovanja z vsemi organizacijami, ki delajo z brezposelnimi, zlasti v odročnejših območjih, ali se ukvarjajo s posebnimi ciljnim skupinami ljudi. Veliko projektnih dejavnosti je lahko tesno povezanih s programi drugih organizacij, tako je ključnega pomena za izboljšanje teh storitev dobro delovno sodelovanje s ključnimi interesnimi skupinami.

Knjižnice morajo prepoznati in spodbujati svoje bistvene prednosti, ob tesnem sodelovanju s ključnimi partnerji pri oblikovanju prihodnjih storitev za brezposelne. Morda je potrebno prepoznati tudi druge ponudnike storitev v okolju in jih vključiti v partnerstvo. Bistvenega pomena je promocija knjižničnih storitev med ključnimi interesnimi skupinami, brezposelnimi in iskalci zaposlitve. Prav tako je bilo ugotovljeno, da je odločilnega pomena za prihodnji razvoj na tem področju spodbujanje projekta na lokalni, nacionalni in evropski ravni.

Zaključek

Na splošno je bil vpliv projekta v vsakem partnerskem okolju zelo pozitiven, tako za udeležence kakor knjižnice. To je bila za številne partnerje velika krivulja učenja o tem, kako zagotoviti knjižnične storitve za brezposelne osebe. Odprle so se nove možnosti za raziskovanje in ustvarjanje novih lokalnih partnerstev s ključnimi agencijami, ki redno delajo z brezposelnimi. Projekt je bil za mnoge izmed partnerjev

platforma pri razvoju namenskih storitev za brezposelne. Projekt je omogočil, da partnerji izvajajo skupne raziskave, izmenjujejo ideje in v svoje storitve vključujejo dobre prakse. Iz evalvacijskih poročil je jasno razvidno, da je aktivnosti projekta LinkINjob možno ponoviti, ne samo v splošnih knjižnicah, pač pa zaradi razvitih vsebin in ugotovljenih ključnih virov tudi v drugih organizacijah.

Za mnoge projektne partnerje je bil projekt platforma za razvoj bolj strukturiranih storitev za iskalce zaposlitve in brezposelne. Omogočil je odlično priložnost za izvedbo SWOT analize o zagotavljanju storitev, o načinu zagotavljanja, identificiral je vrzeli in ugotavljal, kako naše storitve narediti bolj dosegljive za brezposelne. Projekt nam je odprl oči glede načinov, ki jih splošne knjižnice uporabljajo pri doseganju ciljnih skupin, posebno imigrantov. Precejšen izziv bo razvoj storitev za nove skupnosti, zato je nujno potrebno tesno sodelovanje z agencijami, ki se ukvarjajo z imigranti.

V nadaljevanju so primeri ključnih področij, ki jih bomo po zaključku projekta še naprej razvijali:

Namenska spletna podstran na spletni strani organizacije, namenski letni proračun, informativni letaki s ključnimi informacijami, usposabljanje osebja in doizobraževanje za specializirana področja, razvoj partnerstev in opredelitev novih, proaktivno delovanje z vključitvijo v delovanje skupnosti, nove tržne strategije, namenski prostor v knjižnici za iskalce zaposlitve.

Vpliv na udeležence je bil zelo produktiven in pozitiven. Vsi partnerji poročajo, da se udeleženci počutijo bolj samozavestne, motivirane in sedaj vedo, da niso sami. Dana jim je bila priložnost, da skozi neformalno izobraževanje delijo in izmenjujejo svoje izkušnje o tem, kako je biti brezposeln in izključen. V okviru sodelovanja pri projektnih aktivnostih so bile odstranjene ovire izključenosti in odprle so se jim možnosti, da sodelujejo v izobraževalnih aktivnostih za izboljšanje svoje zaposljivosti. To je povečalo njihovo samozavest in jim dalo občutek pripadnosti skupnosti. Številni udeleženci so nadaljevali s svojim učenjem ali se vključili v formalne izobraževalne programe, medtem ko so številni dobili zaposlitev.

Partnerji bodo nadaljevali s promocijo aktivnosti projekta LinkINjob na lokalni in nacionalni ravni. LinkINjob je lahko zgodba o uspehu v smislu strateškega razvoja storitev za posebne skupine ljudi, sodelovanja in inovacij.



POGLAVJE 5 PRIPOROČENA LITERATURA

POGLAVJE 5 PRIPOROČENA LITERATURA

1. Avis, J., Fisher, R., Thompson, R. Teaching in Lifelong Learning: A guide to theory and practice. McGraw-Hill Education, 2014. - 336 p.
2. Benedetti, K. Protokol, simfonija forme. Planet GV, 2009 - 622 str.
3. Brockett, R. G. Teaching Adults: A Practical Guide for New Teachers. John Wiley & Sons, 2015. - 160 p.
4. Caffarella, R. S., Ratcliff Daffron, S. Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide. John Wiley & Sons, 2013. - 464 p.
5. Crane, B. E. How to Teach: A Practical Guide for Librarians. Rowman & Littlefield, 2013. - 198 p.
6. Crawford, J., Irving, C. Information Literacy and Lifelong Learning: Policy Issues, the Workplace, Health and Public Libraries. Elsevier, 2013. - 320 p.
7. Dovžak, K., Beltram, P., Možina, T., Orešnik Cunja, J. Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013-2020 (ReNPIO 13-20). Andragoški center Slovenije, 2014. - 76 str.
8. Dreo, Z. Pot v poslovni svet. Izza, 2003. - 96 str.
9. Ferruccio, P. Kdo sem in kdo lahko postanem? CDK - Zavod za izobraževanje, vzgojo, razvoj in kulturo, 2006. - 268 str.
10. Garrido M., Sullivan J., Gordon A., Coward C. Researching the links between ICT skills and employability: An analytical framework. Information Technologies & International Development, 2012, vol. 8., no. 2, Special Issue. - pp. 17–32.
11. Glasser, W. Kontrolna teorija: Kako vzpostaviti učinkovito kontrolo nad svojim življenjem. Taxus, 1994. - XIX, 261 str.
12. Gutknecht-Gmeiner, M. Evropski priročnik o kolegialnem presojanju v svetovanju v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih. Andragoški center Slovenije, 2012. - 147 str.
13. Guzelj, T. Kako do službe: kako v 7 hitrih korakih priti do dobre zaposlitve, ko ni objavljenih prostih delovnih mest. Uradni list Republike Slovenije, 2014. - 191 str.

14. Hazzan, O., Lapidot, T., Ragonis, N. Guide to Teaching Computer Science: An Activity-Based Approach. Springer, 2015. - 296 p.
15. Horney, K. Kdo sem: samoanaliza za vsako glavo. UMco, 2014. - 266 str.
16. Jaffe, C. Public speaking: Concepts and skills for a diverse society. Cengage Learning, 2012. - 352 p.
17. Kadič, E. Govorica telesa in osebna karizma. Zavod za napredne študije Delta, 2013. - 207 str.
18. Knežević, A. N. Se znamo obnašati: sodobno vedenje od A do Ž. Mladinska knjiga, 2008. - 320 str.
19. Knowles, M. S., Holton III, E. F., Swanson, R. A. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge, 2014. - 402 p.
20. Merriam, S. B., Brockett, R. G. The profession and practice of adult education: An introduction. John Wiley & Sons, 2011. - 400 p.
21. Merriam, S. B., Caffarella, R. S., Baumgartner, L. M. Learning in adulthood: A comprehensive guide. John Wiley & Sons, 2012. - 560 p.
22. Mihaljčič, Z. Poslovno komuniciranje. Jutro, 2006. - 110 str.
23. Možina, T., Klemenčič, S., Vilič Klenovšek, T., Zorić, M., Jurič, A., Orešnik Cunja, J. Kazalniki kakovosti izobraževanja odraslih. Andragoški center Slovenije, 2013. - 408 str.
24. Možina, T., Klemenčič, S., Zorić, M., Orešnik Cunja, J. Razvijanje kakovosti izobraževanja odraslih. Andragoški center Slovenije, 2012. - 49 str.
25. Orešnik Cunja, J., Možina, T. Pristop k samoevalvaciji: ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje - POKI. Andragoški center Slovenije, 2015. - 17 str.
26. Pease, A. Govorica telesa. Ljubljana: Mladinska knjiga, 1997. - 191 str.
27. Reich, J., Daccord, T. Best Ideas for Teaching with Technology: A Practical Guide for Teachers, by Teachers. Routledge, 2015. - 384 p.
28. Rogers, A., Horrocks, N. Teaching adults. McGraw-Hill Education, 2010. - 348 p.
29. Singer, V. Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field. Routledge, 2014. - 136 p.
30. Titmus, C. J. Lifelong education for adults: An international handbook. Elsevier, 2014. - 629 p.

31. Tomei, Lawrence A. Learning Tools and Teaching Approaches through ICT Advancements. IGI Global, 2012. - 440 p.
32. Trček, J. Medosebno komuniciranje - kontaktna kultura. Korona plus, 1998. - III, 189 str.
33. Veruki, P. Almanah razgovorov za zaposlitev. Primath, 1998. - 750 str.
34. Vilič Klenovšek, T. Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih. Andragoški center Slovenije, 2013. - 329 str.
35. Vilič Klenovšek, T., Rupert, J., Jelenc-Krašovec, S. Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih. Andragoški center Slovenije, 2011. - 157 str.
36. Wang, V. C. X. Andragogical and Pedagogical Methods for Curriculum and Program Development. IGI Global, 2014. - 501 p.
37. Wang, V. C. X. Handbook of Research on Technologies for Improving the 21st Century Workforce: Tools for Lifelong Learning. IGI Global, 2012. - 551 p.
38. Wang, V. C. X. Integrating Adult Learning and Technologies for Effective Education: Strategic Approaches. IGI Global, 2010. - 334 p.
39. Wlodkowski, R. J. Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults. John Wiley & Sons, 2011. - 528 p.
40. Zaletel, A., Prah, G. Kako uspešno iskati zaposlitev: vaš nujen pripomoček za učinkovito iskanje dela. Moje delo, 2012. - 288 str.

EUPORTAL.SI

<http://www.euportal.si/tag/brezposelnost/>

EPALE - ePlatforma za izobraževanje odraslih v Evropi

<https://ec.europa.eu/epale/sl/resource-centre/content/manifest-za-ucenje-odraslih-v-21-stoletju-v-slovenskem-jeziku>

Evropska komisija

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=sl>

EURES - evropski portal za zaposlitveno mobilnost

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

Moja zaposlitev

<https://www.mojazaposlitev.si/kariera/zivljenjepis-cv/>

Moje delo

<https://www.mojedelo.com/zivljenjepis-cv>

CDI Univerzum - Portal OSV

<http://www.portalosv.si/funkcionalna-pismenost/pisna-komunikacija/zivljenjepis-cv/>

Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop)

<https://europass.cedefop.europa.eu/si/documents/curriculum-vitae>

Center RS za poklicno izobraževanje

http://www.europass.si/europass_zivljenjepis.aspx

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/zivljenjepis

Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Global Challenge Insight Report, January 2016: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Global Employment Trends for Youth 2013 – study.
International Labour Organisation

<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

EURES The European Job Mobility Portal

<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>

OECD – Better policies for better lives

<http://www.oecd.org/employment/>

EDAC – European Data Center for Work and Welfare

http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=121

European Commission, Employment, social affairs & Inclusions – Monitoring the job market

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

Agenda for new skills and new jobs

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

European Commission The European Job Mobility Portal – Jobseekers, Employers, Living & Working, Skills & Careers, About us

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news&function=newsOnPortal&myCatId=9828>

