

[Vnesite besedilo]

Učna dejavnost C2

Učenje mehkih veščin v delovni situaciji

[Vnesite besedilo]

Pregled vsebine

1. dan - Mehke veščine

1. PREDSTAVITEV PROGRAMA IN CILJI USPOSABLJANJA
2. ICEBREAKER IN PRIČAKOVANJA UDELEŽENCEV TER GLASBENA PRAVILA
3. PREDSTAVITEV PROJEKTA IN PARTNERJEV
4. MEHKE VEŠČINE - TRDE VEŠČINE: O ČEM GOVORIMO?
5. ODKRIVANJE SEZNAMA EVROPSKIH MEHKIH VEŠČIN
6. SPLETNA STRAN ORODIJ ZA MEHKE VEŠČINE

2. dan - Učenje na delovnem mestu

1. KAJ JE Učenje na delovnem mestu (WBL) + PRAVNI VIDIKI
2. KAKŠEN KONTEKST JE POTREBEN ZA VZPOSTAVITEV WBL? OBISK PEÑASCAL-a
3. PREDSTAVITEV KONTEKSTA VSAKEGA PARTNERJA
4. PREDSTAVITEV EVROPSKEGA PROCESA WBL
5. UMESTITEV IN OCENJEVANJE. ANALIZA DELOVNEGA OKOLJA (korak 1)
6. VLOGA IN DRŽA MENTORJA
7. OPAZLJIVA VEDENJA
8. PEDAGOGIKA IN TEHNIKE FACILITACIJE
9. PRIPRAVA OPAZOVANJA V KONTEKSTU WBL

3. dan - Orodja za mehke veščine pri učenju na delovnem mestu (WBL)

1. OPAZOVANJE MEHKIH VEŠČIN PRI UČENJU NA DELOVNEM MESTU (WBL)
2. POVRATNE INFORMACIJE O EKSPERIMENTU
3. POUDAREK NA DRUGEM KORAKU WBL (PRIPRAVA PRAKTIČNE SITUACIJE)
4. UVEDBA ORODJA ZA UPORABO FACILITACIJSKIH TEHNIK V PRAKTIČNIH SITUACIJAH
5. PRIPRAVA PRAKTIČNIH SITUACIJ V WBL

4. dan – Orodja za mehke veščine WBL + Praktična situacija in reklefektivna faza

1. EKSPERIMENTIRANJE Z ORODJI (= PRAKTIČNA SITUACIJA)
2. POVRATNE INFORMACIJE O EKSPERIMENTU
3. PROCES PRIDOBIVANJA MEHKIH VEŠČIN. KORAK 3 (REFLEKTIVNA FAZA IN POMEMBOST ZA KONSOLIDACIJO)
4. ORODJA ZA UMESTITEV IN OCENJEVANJE (osredotočanje na koraka 2 in 3)
5. PRIPRAVA REFLEKTIVNE FAZE

[Vnesite besedilo]

5. dan – Zerobarrier in proces pridobivanja mehkih veščin

1. PREDSTAVITEV ZEROBARRIER
2. ZAKLJUČEK USPOSABLJANJA

[Vnesite besedilo]

1. dan – Mehke veščine

4 ure

1. PREDSTAVITEV PROGRAMA IN CILJI USPOSABLJANJA

Predstavitev programa:

→ glej prvo stran tega dokumenta

Cilji usposabljanja:

- Odkriti mehke veščine
(Razlika med trdimi veščinami,
Zanimanje za usposabljanje mehkih veščin za ljudi z nizko kvalifikacijo ali z invalidnostmi
Odkriti evropski standard mehkih veščin - seznam s slikovnimi simboli - Evropski katalog
(kategorije, mehke veščine, ravni, opazna vedenja)
- Odkriti evropski proces učenja na delovnem mestu
Kaj je WBL (opredelitev in pravni vidiki)?
Kako je sestavljen evropski proces učenja na delovnem mestu?
- Odkriti različna orodja, potrebna za vsak korak, in jih preizkusiti v praktičnih situacijah
(Odločitev za metodo, držo, pedagogiko za vsak korak)
- Odkriti postopek umestitve in ocenjevanja ter ga preizkusiti
- Razmisliti o načinu izvedbe metode usposabljanja v vsaki organizaciji udeležencev - kako
prilagoditi orodja naši populaciji
- Predlagati izboljšave obstoječe metode in orodij

2. ICEBREAKER IN PRIČAKOVANJA UDELEŽENCEV TER GLASBENA PRAVILA

Icebreaker

Namen igre za spoznavanje je, da se vsi predstavijo in izvedo več o drugih udeležencih.

Predlagamo igro "Predstavi se s 3 slikami" (možna je tudi druga alternativa).

Potrebni materiali: odpadni papir in svinčniki/barvice.

Postopek:

- Vsaka oseba na listu odpadnega papirja nariše 3 stvari, ki jo predstavljajo (na primer: letalo za simboliziranje potovanja, krožnik za simboliziranje hrane, kontroler za simboliziranje video iger itd.).
- Ko vsi končajo, jih razdelite v pare in jih prosite, naj drug drugemu predstavijo risbe, ki so jih narisali, in pojasnijo, zakaj so jih izbrali.
- Ta korak ponovite tolikokrat, kolikor želite, tako da ima vsak udeleženec priložnost predstaviti svoje risbe več drugim udeležencem.
- Na koncu vse povabite, da se postavijo v krog, in jih prosite, naj se spomnijo risb drugih udeležencev (katere risbe je X izbral za svojo predstavitev).

Pričakovanja udeležencev

menti.com

Namen je vprašati vsakega udeleženca o njegovih pričakovanjih glede 5-dnevnega tečaja usposabljanja, ki se ga bodo udeležili.

Potrebni materiali: pametni telefon

Postopek:

- Vsak udeleženec odgovori na 2 vprašanji na listu papirja, ki se nanašata na usposabljanje:

[Vnesite besedilo]

- Kakšna so njihova pričakovanja od tečaja?
- Kaj bi radi izvedeli iz tečaja ali od trenerja?
- Odgovori se zabeležijo na menti.com. Udeleženci naglas preberejo svoja vprašanja/pričakovanja skupini. Trenerji si lahko to zabeležijo in poskrbijo, da bodo odgovorjena med tečajem.
- Peti dan usposabljanja, kot zaključek seje, lahko trener udeležencem ponovno postavi njihova vprašanja ter jih spodbudi k razpravi o odgovorih, ki so bili podani med usposabljanjem.

Glasbena pravila

Cilj je določiti niz pravil, ki jih je treba upoštevati med 5-dnevnim usposabljanjem. Ta pravila bodo objavljena skozi celoten tečaj. Tako trener kot udeleženci se lahko nanje sklicujejo, če jih kdo krši.

Materiali: flipchart in flomastri

Postopek

- Trener postavi flipchart pred sobo, na katerega zapiše "Glasbena pravila".
- Trener lahko predlaga dve pravili, ki bi jih želel, da skupina upošteva med usposabljanjem (npr.: dobronamernost, prepoved uporabe mobilnih telefonov, brez prekinjanja, popolna prisotnost, aktivno sodelovanje: poslušanje in si drzniti izraziti svoje mnenje, skupinska odgovornost itd.).
- Udeleženci lahko predlagajo dodatna pravila

3. PREDSTAVITEV PROJEKTA

Predogled (Kratek pojasnilni opis projekta Soft Skills).

Projekt Soft Skills 2.0 je 24-mesečni projekt programa Erasmus+ (december 2021 - maj 2024), v katerem sodeluje 7 socialnih podjetij in združenj iz 5 evropskih držav: Belgije, Španije, Avstrije, Slovenije in Francije.

Gre za logično nadaljevanje projekta Erasmus+ Soft Skills, ki je potekal od januarja 2018 do decembra 2021 in je imel za cilj podpreti uspešne poti, še posebej s poudarkom na kompetencah in vedenjskih lastnostih (mehkih veščin) ljudi z nizko stopnjo kvalifikacij in/ali z invalidnostjo.

Tako je ta prvi projekt omogočil razvoj referenčnega okvira, vključno z 20 mehкими veščinami, program usposabljanja v učilnici, razdeljen na 4 stopnje, protokol za pozicioniranje in ocenjevanje ljudi, oddaljenih od zaposlitve in/ali v situaciji invalidnosti, ter tečaj usposabljanja za trenerje in mentorje, da bi jih omogočili uporabljati navedena orodja.

Zahvaljujoč projektu Soft Skills 2.0 si partnerji želijo iti še dlje z razvojem programa usposabljanja v delovnem okolju ter orodij in metod za vključevanje mehkih veščin v procese zaposlovanja in upravljanja evropskih podjetij.

Sedem partnerjev iz Francije, Belgije, Avstrije, Slovenije in Španije si je zastavilo cilj ustvariti metodo in skupna pedagoška orodja, da bi zagotovili celovito storitev mehkih veščin za ljudi, ki

[Vnesite besedilo]

so oddaljeni od zaposlitve in/ali invalidi, IN za podjetja, ki si želijo vključiti mehke veščine v svojo korporativno kulturo.

4. MEHKE VEŠČINE - TRDE VEŠČINE: O ČEM GOVORIMO?

Mehke veščine so "razpon vedenj, ki jih mora oseba imeti in biti sposobna izvajati, da bi uspešno opravljala naloge in misije dela." (Delphine Theurelle-Stein in Isabelle Barth)

Mehke veščine proti trdim veščinam

MEHKE VEŠČINE	TRDE VEŠČINE
Interpersonalne in človeške veščine	Strokovno znanje in tehnična strokovnost, potrebna za izvajanje določenega dela
Interdisciplinarne	Specializirane
Pridobljene tako osebno kot poklicno v življenju	So naučene in pridobljene med usposabljanjem ali na delovnem mestu

Mehke veščine so::

- Človeške veščine

Vedenjske veščine, ki jih stroji ne morejo reproducirati. Osebnost omogoča ali omejuje učenje.

Poudarjanje zelenih vedenj

Zaviranje neustreznih vedenj

- Dolgoročne veščine

Neodvisne od tehnologije in s tem tudi od zastarelosti

Prilagojene spremembam v družbi (vrednote, miselni tokovi itd.)

Prilagojene in prilagodljive kulturi organizacije

- Prednost za prilagajanje spremembam

"Ne preživi najmočnejša vrsta, niti najbolj inteligentna, temveč tista, ki se najbolje prilagodi spremembam." Charles Darwin

Interdisciplinarne veščine, ki jih je mogoče uporabiti in prenesti v širok spekter vsakodnevnih in poklicnih situacij.

Omogoča delodajalcem, da se prilagodijo tudi ob pomanjkanju tehničnih veščin.

→ Iskanje zaposlitve, prakse, programi dela in študija → Poklicno preusposabljanje

→ Mobilnost v tujini

Pozorni moramo biti na

Mehke veščine lahko uporabimo za izražanje kulture podjetja in pričakovanj glede vedenja, **VENDAR:**

- Ne smejo postati orodja za standardizacijo vedenja.
- Zaposlovanje podobnih profilov lahko omeji kreativnost vaših ekip.
- Prekomerna uporaba mehkih veščin lahko doseže nasproten učinek od zelenega.

[Vnesite besedilo]

Aktivnost: Kaj pa, če bi poskusili definirati eno ali drugo mehko veščino? (Debata s snežno kepo)

Priprava:

Majhni lističi, ki jih izžrebamo naključno, na vsakem je napisana ena mehka veščina (izberite 2 mehke veščine in pripravite enako število lističev za vsako veščino).

Postopek

Vsak naj izžreba en listič. Najprej dajte vsem priložnost, da sami definirajo mehko veščino, ki so jo dobili. Nato jim dovolite, da pristopijo k drugemu udeležencu z isto mehko veščino in jih prosite, naj ustvarita eno samo definicijo iz obeh, ki sta jih ustvarila. V tretji fazi združite pare in jih prosite, naj skupaj ustvarijo eno samo definicijo. Postopek ponavljajte, dokler se cela skupina ne združi in ne oblikuje ene same definicije.

Vprašajte vsako skupino, naj predstavi svojo definicijo (vprašajte, kaj je bilo težko pri tej vaji, kaj so ugotovili).

Predstavite uradne definicije projekta.

5. ODKRIMO EVROPSKI SEZNAM MEHKIH VEŠČIN

Po kratki igri pojasnite, da smo med projektom mehkih veščin ustvarili seznam 20 mehkih veščin (brez prikaza) in predlagajte, da izvedemo uvodno igro, razvito v prvem projektu.

Aktivnost: Odkrijmo mehke veščine! (Uvodna aktivnost)

Priprava:

Igrača, kartice mehkih veščin, avatarji, števci in kocka

Postopek: (opisano v izobraževalnem kompletu prvega projekta mehkih veščin)

Predstavite pravila igre: V tej uvodni igri, ki jo igra največ 4 igralci, vsak igralec ustvari avatara in mu dodeli mehke veščine, ki se mu zdijo najbolj pomembne za predhodno določen scenarij.

Zmagovalec je prvi igralec, ki ima popolnega avatara, torej enega z 5 mehкими veščinami (ena iz vsake kategorije).

Na koncu igre v vaši skupini razpravljajte o izbranih mehkih veščinah in se dogovorite o skupnem avatru.

Po uvodni dejavnosti predstavite seznam mehkih veščin, tako da razložite, kako je bil sestavljen, in NATO razdelite seznam vsakemu udeležencu.

5 kategorij mehkih veščin

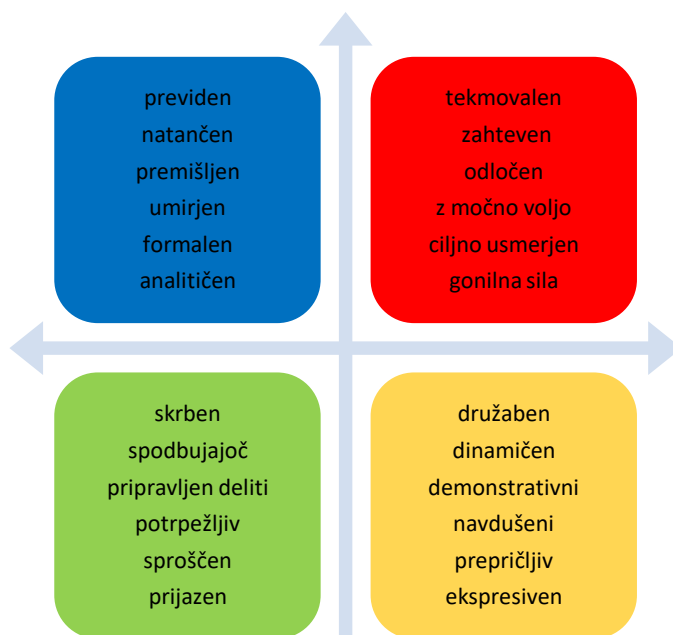
- Intrapersonalne veščine
To so notranje veščine, zaznave in stališča, ki se manifestirajo znotraj človekovega uma.
3 kategorije: Rastna miselnost, Samozavedanje in Predanost – torej veščine, ki so bistvene, da posameznik popolnoma razume in obvladuje svoja čustva.
- Interpersonalne veščine
Potrebne so za komunikacijo in interakcijo z drugimi ljudmi.
2 kategoriji: Interakcije in Zanesljivost – upoštevajo dejavnike, ki posamezniku omogočajo učinkovito razumevanje in interakcijo z drugimi.

20 mehkih veščin

Metoda štirih barv (imenovana tudi Insights, DISC...) je bila nato uporabljena kot teoretična podlaga za podrobno opredelitev teh kategorij mehkih veščin.

[Vnesite besedilo]

Cilj te metode je izboljšati vedenjske veščine. Predpostavlja, da vsaka oseba kaže mešanico 4 različnih vrst vedenja, od katerih vsaka ustreza eni barvi, pri čemer eno vedenje/barva prevladuje.



Zato smo poskrbeli, da je vsaka od naših kategorij mehkih veščin sestavljena iz 4 mehkih veščin, ki ustrezajo vsaki vrsti vedenja ali 4 barvam:

> Miselna rast

Učenje učenja

Avtonomija

Prilagodljivost

Sprejemanje strokovnih pripomb

> Samozavedanje

Samorefleksija

Samozavest

Čustvena inteligenca

Predstavitev

> Zavezanost

Smisel za organizacijo

Čut za odgovornost

Prevzemanje pobude

Sposobnost predvidevanja

> Zanesljivost

Spoštovanje pravil

Učinkovitost

Vestnost pri delu

Čut za etiko

> Interakcije

Komunikacija

Vodenje

Timsko delo

Asertivnost

[Vnesite besedilo]

4 stopnje za vsako mehko veščino

Stopnjevanje mehkih veščin temelji na revidirani Bloomovi taksonomiji, ki ponuja klasifikacijo ravni pridobivanja znanja v skladu z naslednjim modelom:



To metodo smo prilagodili izzivom našega projekta in mehke veščine razvrstili v 4 stopnje pridobivanja.

- Stopnji 1 in 2, **zapomniti si in razumeti**, ustrezata stopnjam umestitve. Zato sta bili združeni skupaj.
- **Uporaba** je bistvena stopnja: je prvi korak pri pridobivanju veščine.
- Raven 4 in 5, **analiza in vrednotenje**, sta povezani z zmožnostjo umakniti se iz prakse in dvomiti o veščini. Zato sta bili prav tako združeni skupaj.
- Nazadnje, **ustvarjanje** se nanaša na sposobnost ustvarjanja dodane vrednosti iz zadevnih veščin in znanja. Gre torej za končni korak pri obvladovanju mehke veščine.

[Vnesite besedilo]

Tako dobimo naslednje štiri stopnje:



Vsako od opredeljenih mehkih veščin opredeljujejo opisniki, ki določajo dosežke osebe glede na vsako od stopenj po Bloomovi taksonomiji:

Stopnje pridobivanja mehkih veščin - Bloomova taksonomija			
1	2	3	4
Pomnjenje in razumevanje	Uporaba	Analiza in vrednotenje	Ustvarjanje
Trajnostno razume ključna načela mehkih veščin.	Pri svojem vsakdanjem delu izvaja ključna načela mehkih veščin v preprostih situacijah.	Pri svojem delu rešuje zapletene situacije tako, da prepozna notranje sestavine situacije in jim da pomen (morebitne težave, viri za uporabo).	Stvari postavlja v perspektivo in upošteva etična merila. Povezuje informacije in razmišljanja, ki izhajajo iz različnih mehkih veščin.

Aktivnost: Igra 20 družin

Priprava:

Kartice, ki sestavljajo igro 20 družin.

Postopek:

Sestavite skupine z največ 6 osebami.

[Vnesite besedilo]

Igro 20 družin razdelite na dve igri po 10 družin in vsaki skupini dajte eno igro. Vsakemu udeležencu razdelite 5 kart, preostale karte pa položite na sredino mize (to je krožnik). Najprej spregovori sosed na levi strani razdeljevalca. Prosi za karto iz družine, katere eno ali več kart že ima, in jo poskuša dobiti tako, da katerega koli igralca natančno vpraša, katero karto želi in želi dobiti. To stori tako, da reče: "V družini... prosim za...", na primer: "V družini Komunikacija prosim za hčerko". Če ima drugi igralec to karto, ji jo mora dati. Prepovedano je prositi za karto, ki jo že imate. Če dobite željeno karto, lahko ponovno igrate. Če zelene karte ne dobi, vzame karto iz kompleta. Če je vzeta karta zahtevana karta, lahko igralec ponovno igra 1, 2, v nasprotnem primeru je na vrsti igralec levo od prosilca. Če je naslednji prosilec isti igralec, od katerega je bila karta zahtevana, ne more ponovno prositi prejšnjega prosilca za isto karto. Takoj ko igralec zbere družino, jo položi pred sebe in na vrsti je drug igralec. Ko igralec položi družino in se znajde brez kart, potegne eno in postavi vprašanje drugim igralcem, igra pa se nadaljuje. Če nima več kart za igranje, počaka, da tudi drugi igralci nimajo več kart za igranje. Ko so sestavljene vse družine, mora vsaka skupina v VSAKI družini poiskati, katera karta predstavlja katero stopnjo! Na vsako karto (v belo prazno polje) napišejo številko 1, 2, 3 ali 4. Ko končajo, lahko preverijo dobre odgovore v evropskem katalogu mehkih veščin, ki ste jim ga razdelili.

Sestava družine (ki predstavlja 4 stopnje - POZOR, mati ni vedno 3. stopnja, odvisno od opredelitve na kartici in na družini)

- mati
- oče
- sin
- hči

1. družin, ki predstavljajo 20 mehkih veščin

6. [SPLETNA STRAN Z ORODJI ZA MEHKE VEŠČINE](#)

Razlaga spletne strani projekta Soft Skills in gradiva na njej.

7. **SOFT SKILLS IN SOFT SKILLS 2.0**

Namen, cilji in posebnosti vsakega projekta

[Vnesite besedilo]

2. dan Usposabljanje na delovnem mestu (WBL)

7 ur

Zjutraj:

1. KAJ JE WBL + PRAVNI ASPEKTI

Razlaga s kratkimi povratnimi informacijami

2. KAKŠEN KONTEKST JE POTREBEN ZA VZPOSTAVITEV WBL? OBISK PEÑASCALA

Obisk skupine v Peñascalu s poudarkom na kontekstu WBL (usposabljanje, proizvodnja, delo ...) in povezavi z mehкими veščinami

3. PREDSTAVITEV KONTEKSTA VSAKEGA PARTNERJA

Vsak partner predstavi svoj kontekst in pojasni svoje okolje WBL za razvoj mehkih veščin na svojem prebivalstvu.

4. PREDSTAVITEV EVROPSKEGA PROCESA WBL

Predstavitev evropskega procesa WBL za usposabljanje mehkih veščin, opredeljenih v projektu.

Popoldan

5. UMESTITEV IN OCENJEVANJE. ANALIZA DELOVNEGA OKOLJA (1. korak)

Analiza analize delovnega mesta s poudarkom na 1. koraku procesa WBL

6. VLOGA IN DRŽA MENTORJA

- Razumevanje različnih položajev mentorja
- Zavzemanje prave drže kot mentor-trener
- Znati komunicirati kot mentor
- Ovire pri komunikaciji

7. OPAZLJIVA VEDENJA

Opredelitve posameznih stopenj niso dovolj natančne, da bi lahko nekoga ocenili in potrdili, da ima točno določeno stopnjo mehke veščine.

Opazovano vedenje je ključno orodje za ocenjevanje ravni mehkih veščin. To so dejanja, ki jih izvaja udeleženec usposabljanja in jih je mogoče opazovati in meriti. Merljiva, ker jih je

[Vnesite besedilo]

mogoče opredeliti in opisati: izvajalec usposabljanja/tehnični nadzornik/učitelj/ocenjevalec lahko opazi vedenje, ko se pojavi, vključno s tem, kdaj se vedenje začne, konča in kako pogosto se pojavlja. Opazljivi, ker jih vidimo ali slišimo (opisno vedenje).

MERLJIVI IN OPAZNI OPISNIKI USPEŠNOSTI.

- MERLJIVO
- je mogoče opredeliti in opisati
- izvajalec usposabljanja lahko natančno določi, kdaj se pojavi (začetek, konec, pogostost)
- OPAZLJIVO
- Opisno vedenje → Kaj vidimo/ slišimo

Aktivnost: Rekli ste opazno vedenje?

Priprava:

NIČ

Postopek:

3 skupine po 4 osebe

Vsaka skupina dela na izbrani mehki veščini

V okviru aktivnosti poskusite za vsako od 4 stopenj izbrane mehke veščine zapisati 1 do 2 opazni vedenji, da boste lahko ocenili obvladovanje posamezne stopnje.

Na koncu lahko vsaka skupina predstavi opazna vedenja, ki jih je razvila, in jih primerja s tistimi, ki jih je razvila v projektu (katalog).

8. PEDAGOGIKA IN TEHNIKE FACILITACIJE

- Naloge mentorja-trenerja
- Orodje tehnik facilitacije v procesu usvajanja mehkih veščin v WBL
- Mehanizmi učenja in utrjevanja
- Vloga

učenca

9. PRIPRAVA OPAZOVANJA V KONTEKSTU WBL

Vsak udeleženec izbere okolje (v Peñascalu), kjer bo opazoval ljudi pri delu/usposabljanju.

Udeleženci bodo delali v parih.

Vsak par udeležencev izbere 3 mehke veščine s seznama in opazovana vedenja iz orodij ter bo 3. dan za opazovanje uporabil tabelo (pri tem mu bodo pomagali trenerji in Peñascalovi trenerji, da bo lažje).

[Vnesite besedilo]

3.dan –Orodja za mehke veščine pri učenju na delovnem mestu (WBL)

7 ur

Zjutraj:

1. OPAZOVANJE MEHKIH VEŠČIN PRI UČENJU NA DELOVNEM MESTU (WBL)

- Vsak par udeležencev, ki jim pomaga trener iz Peñascal, ki olajša razvoj naloge v kontekstu WBL, bo opazoval 3 izbrane mehke veščine pri nekaterih ljudeh, ki delajo, se usposablajo in proizvajajo v:
 - mizarstvu
 - kuhanju
 - slaščičarstvu
 - ogrevanju
 - vodovodne napeljave
 - električne dejavnosti
 - trgovina in trženje
 - šiviljstvo

2. POVRATNE INFORMACIJE O EKSPERIMENTU

Skupina analizira izvedeni eksperiment o opazovanju mehkih veščin pri učenju na delovnem mestu (WBL) in pripravi nekaj zaključkov o izvedenem procesu za prihodnje procese opazovanja v svojih lastnih kontekstih WBL v svojih organizacijah.

Popoldan:

3. OSREDOTOČENOST NA DRUGI KORAK WBL (PRIPRAVA PRAKTIČNE SITUACIJE)

- Opozorilo na cilj koraka
- Predstavitev orodja, razvitega v projektu

4. UVAJANJE TEHNIK FACILITACIJE ORODJE ZA UPORABO V PRAKTIČNIH SITUACIJAH

- Povezava orodja, razvitega v projektu Soft Skills Project, za uporabo pri pripravi 2. koraka (praktična situacija) procesa.

5. PRIPRAVA PRAKTIČNIH SITUACIJ V WBL

Vsak par udeležencev (v sodelovanju z trenerji iz Peñascal, ki bodo skrbeli za to, da ne bodo motili normalne dinamike skupin, v katere bodo vključeni) pripravi praktično situacijo za delo na mehki veščini, ki jo izberejo sami.

[Vnesite besedilo]

4. dan –Orodja za mehke veščine WBL + Praktična situacija in reklefektivna faza

7 ur

Cilji:

- Odkriti evropska orodja WBL, povezana z drugo in tretjo fazo procesa WBL, in jih preizkusiti.
- Razumeti mehanizme umeščanja in ocenjevanja.
- Spoznati orodja za umeščanje in ocenjevanje.
- Praktično preizkusiti umeščanje in ocenjevanje

Zjutraj:

1. EKSPERIMENTIRANJE Z ORODJI (= PRAKTIČNA SITUACIJA)

Vsak par udeležencev bo ob pomoči trenerja iz Peñascala, ki olajša razvoj naloge v kontekstu WBL, preizkusil praktično situacijo, izbrano v okviru WBL, v izbranem profilu:

- o mizarstvu
- o kuhanju
- o slaščičarstvu
- o ogrevanju
- o vodovodne napeljave
- o električne dejavnosti
- o trgovina in trženje
- o šiviljstvo

2. POVRATNE INFORMACIJE O EKSPERIMENTU

Skupina analizira opravljeno eksperimentiranje v zvezi s praktičnimi situacijami na področju mehkih veščin v WBL in pripravi nekaj zaključkov o opravljenem procesu za prihodnje postopke drugega koraka v lastnih kontekstih WBL v svojih entitetah.

Popoldan

3. PROCES PRIDOBIVANJA MEHKIH VEŠČIN. KORAK 3 (REFLEKTIVNA FAZA IN POMEMBOST ZA KONSOLIDACIJO)

Razlaga tretjega koraka procesa (refleksivna faza) s poudarkom na pomenu utrjevanja pridobivanja mehkih veščin.

Predstavitev orodij, razvitih za to fazo.

4. ORODJA ZA UMESTITEV IN OCENJEVANJE (osredotočanje na koraka 2 in 3)

Razlaga razvitih predlog za umestitev in ocenjevanje

5. PRIPRAVA REFLEKTIVNE FAZE

[Vnesite besedilo]

Vsak udeleženec na podlagi predstavljenih orodij pripravi osnutek situacije za refleksijsko fazo, prilagojen vsakemu posameznemu kontekstu v lastni organizaciji.

Vsak udeleženec predstavi delo, ki ga je opravil na njem, skupini. Vodje usposabljanja in preostali člani skupine vsakemu udeležencu podajo povratne informacije, kar olajša izboljšanje predloga.

5. dan – Zerobarrier in proces pridobivanja mehkih veščin

4 ure

Cilji:

- Spoznati digitalno orodje Zerobarrier.
- Razumeti proces pridobivanja mehkih veščin.
- Zagotoviti povratne informacije o učni dejavnosti.

1. PREDSTAVITEV ZEROBARRIER

Spletna predstavitev Yann (Solivers)

2. ZAKLJUČEK USPOSABLJANJA

[Vrednotenje orodij in metode](#)

Povratne informacije o usposabljanju