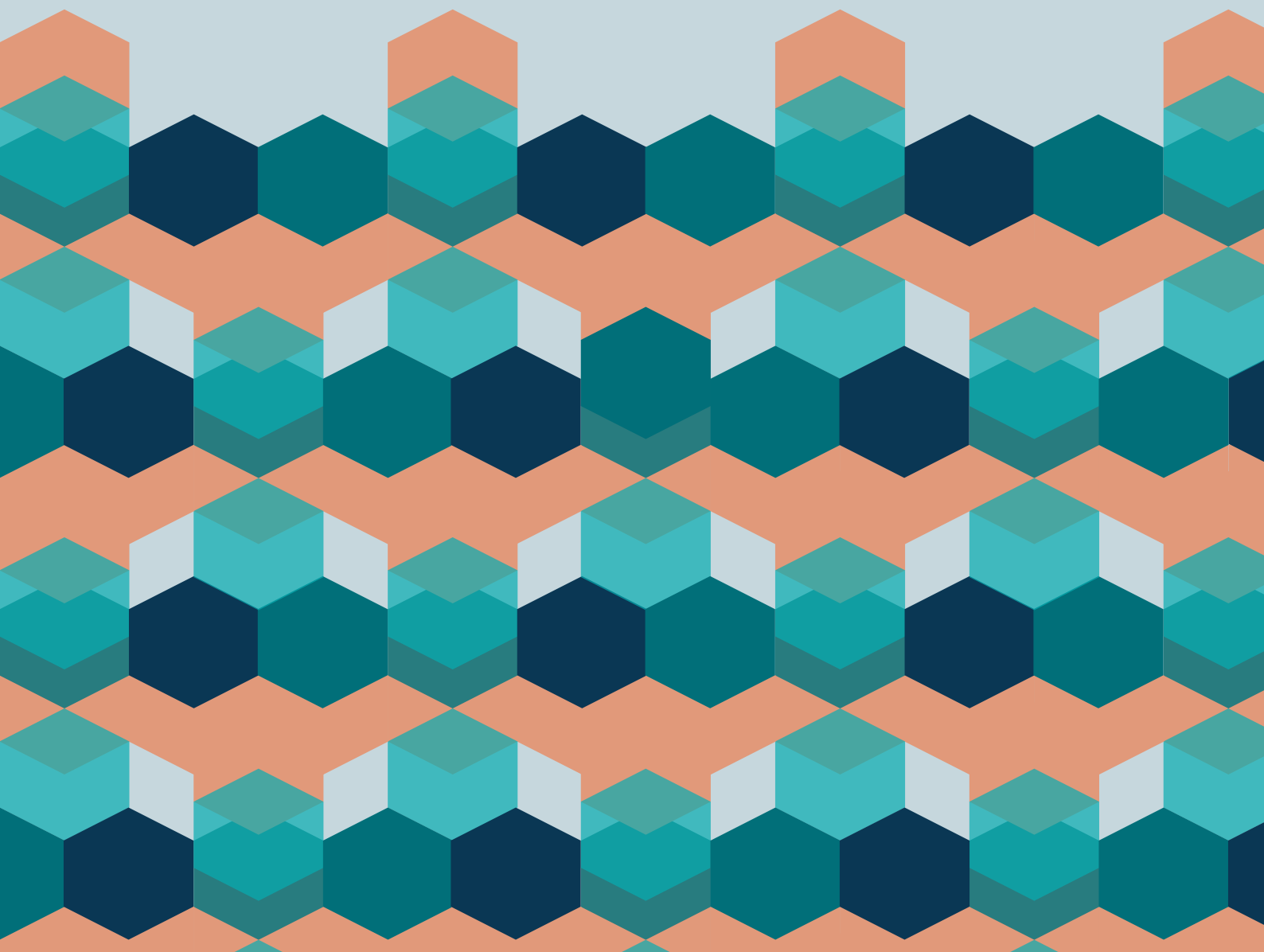


MODEL IZOBRAŽEVANJA ZA RAZVOJ
SPRETNOSTI V ZAPORIH SKILLHUBS
"GENERATOR"



Naslov projekta: SkillHUBS – Razvoj modela izobraževanja za razvoj spretnosti v zaporih (angleški naziv Transnational prison up-skilling and training model) 2017-2020

Program: Erasmus +, KA3 Forward looking cooperation projects

Števila projekta: n° 590140-EPP-1-2017-1-SI-EPPKA3-PI-FORWARD

Podatki o projektu in parterjih: Center za izobraževanje in kulturo, Slovenija, vodilni partner projekta.

Partnerji: Andragoški center Republike Slovenije, Slovenija; EAEA – European Association for the Education of Adults, Belgija; ICPA - Stitching Foundation International Correctionas and Prison Association, Nizozemska; University of Malta, Malta, Penitenciaul Baia Mare, Romunija; Learning and Work Institute, Velika Britanija

Vodja projekta: Sabina Tori Selan

Naslov gradiva: Model izobraževanja za razvoj spretnosti v zaporih SkillHUBS 'generator' (v angleškem jeziku Combined Skills Training Model 'The Engine')

Avtorice: dr. Lesley Crane, Learning and Work Institute, Velika Britanija; Zdenka Nanut Planinšek, Center za izobraževanje in kulturo Trebnje; mag. Estera Možina, Andragoški center Slovenije

Drugi sodelujoči: dr. Joseph Giordmaina, University of Malta; Gary Hill, ICPA; Mihaela Pinte Traian, Penitenciaul Baia Mare; Sabina Tori Selan, Center za izobraževanje in kulturo Trebnje

Prevod: Lea Udovč

Izdajatelj: Center za izobraževanje in kulturo Trebnje, 2020



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

Ta projekt je financiran s podporo Evropske komisije. Vsebina publikacije odraža samo stališča avtorjev in je njihova odgovornost. Komisija ni odgovorna za kakršnokoli uporabo podatkov, ki jih publikacija vsebuje.



Predgovor k slovenski izdaji

Pred vami je priročnik za uporabo inovativnih metodologij za načrtovanje in izvedbo izobraževanja za razvoj spretnosti v zaporih po modelu SkillHUBS. Model je bil zasnovan in pilotno preiskujen v istoimenskem mednarodnem projektu. Ni slučajno, da se je zamisel za projekt porodila v Sloveniji. Namreč, Center za izobraževanje in kulturo Trebnje že vrsto let sodeluje z zapori na Dobu in z Upravo za izvrševanje kazenskih sankcij Republike Slovenije pri izobraževanju in usposabljanju zaprtih oseb. Naša dolgoletna praksa je pokazala, in to potrjujejo tudi številne raziskave po svetu, da imajo zaprte osebe še posebej težavno pot vključevanja v družbo in na trg dela po končani kazni. Največkrat jim primanjkuje aktualnega znanja, spretnosti in kompetenc za delovna mesta, ki jih danes pričakujejo delodajalci, njihovo zaposlovanje pa otežujejo številne ovire, tudi stigma zaradi služenja kazni. Zlasti manj izobraženi obsojenci pa se pogosto soočajo tudi z lastnimi ovirami, odklanjanjem izobraževanja in usposabljanja, ki bi jim olajšalo pot reintegracije v družbo in vključevanja na trg dela. To je bila tista ključna podlaga, na kateri smo zasnovali razvojni projekt. Namreč, želeli smo zasnovati in pilotno preizkusiti nov model izobraževanja zaprtih oseb, predvsem tistih, ki so manj izobraženi, več let odsotni iz družbe in se vračajo v družbo ter na trg dela.

Zamisel o razvojnem projektu se je uresničila v okviru projekta Erasmus+, ki smo ga poimenovali »SkillHUBS« ali laboratorij spretnosti. V projektu je poleg CIK-a, ki je idejni vodja projekta, sodelovalo še 6 partnerjev iz 6 evropskih držav: Andragoški center Republike Slovenije, Evropska zveza za izobraževanje odraslih (EAEA, Belgija), Mednarodna mreža strokovnjakov s področja kazenskega pravosodja (ICPA, Nizozemska), Univerza iz Malte (Malta), Inštitut za izobraževanje in delo (L&WI, Velika Britanija), ter zapor Baia Mara (Romunija). Pri sami implementaciji projekta v Sloveniji nam je pomoč nudila Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij. Pri razširjanju rezultatov projekta pa se je aktivno vključila tudi Evropska zveza za izobraževanje v zaporih (EPEA, Belgija).

Prvi korak v projektu je bila priprava **Poročila o stanju in potrebah po izobraževanju obsojencev**¹, katerega nosilka je bila Univerzi na Malti, ki tesno sodeluje z zaporji na Malti, sodelovali pa so vsi partnerji. Poročilo temelji na raziskavi aktualnih potreb med obsojenci v partnerskih državah in pregledu relevantnih strokovnih podlag in podatkov o stanju in potrebah na področju izobraževanja zaprtih oseb v partnerskih državah. Analiza je pokazala, da so potrebe po novih spretnostih še posebej izražene na naslednjih področjih: pismenost in matematične spretnost, ustvarjalnost, digitalne spretnosti, kritično mišljenje in reševanje problemov. Poročilo je utemeljilo potrebe in utrla pot za oblikovanje novih prijemov in programov za razvoj temeljnih spretnosti obsojencev.

Na podlagi priporočil smo zasnovali zamisel novega pristopa izobraževanja zaprtih oseb, ki se ga je oprijelo ime **'Model izobraževanja za razvoj spretnosti v zaporih SkillHUBS'** (krajše **model SkillHUBS**). Model SkillHUBS sestavljajo trije med seboj neločljivo povezani in soodvisni deli:

- v prvem je zajeta metodologija za ugotavljanje potreb po spretnostih in znanjih na trgu dela ter za oceno izobraževalnih potreb obsojencev, ki smo ga zasnovali in pripravili na CIK Trebnje;
- drugi del utemeljuje inovativen model prilagajanja izobraževanja ugotovljenim potrebam na eni strani, ter napotke in izvedbeni protokol za oblikovanje programov, ki so gibal modela, poimenovali smo ga kar 'generator' sprememb (v angleščini 'engine'). Osrednji del modela so zasnovali partnerji iz Inštituta za učenje in delo iz Velike Britanije;
- tretji del pa vključuje postopke in inštrumente za spremljanje napredka in dosežkov obsojencev, pri katerem je sodeloval Andragoški center Slovenije.

Model SkillHUBS temelji na pristopu k učenju, ki je osredotočen na učečega se posameznika in temelji na praksah, ki omogočajo tesno sodelovanje udeležencev in izobraževalcev pri soustvarjanju učnega procesa. Prav gibkost modela, ki omogoča prilagoditev usposabljanja potrebam na trgu dela in hkrati potrebam udeležencev v različnih kontekstih, je glavna inovativnost tega modela.

Model SkillHUBS je prilagodljiv posamezni situaciji in zastavljen tako, da ne glede na to, katere vsebine obsega, še vedno zasleduje glavni cilj, to je razvoj prej omenjenih spretnosti. V okviru pilotnih izvedb, se je potrdilo, da je model SkillHUBS prenosljiv v različne sisteme in kontekste izobraževanja v zaporih. Različne možnosti

¹ Povezava do poročila: <http://www.skillhubs.eu/wp-content/uploads/2019/01/Research-Report-with-Project-Guidelines.pdf>

implementacije modela SkillHUBS so se pokazale pri pilotnih izvedbah v Sloveniji, Romuniji in na Malti:

- V Sloveniji smo temeljne spretnosti, ustvarjalnost, sposobnost kritičnega mišljenja in reševanja problemov razvijali skozi delavnice podjetništva.

- Na Malti so se osredotočili na področje umetnosti. Program je udeležencem ponujal umetniško izkušnjo s široko uporabo likovnih sredstev. Razdeljen je bil na tri medsebojno povezane faze, kjer je ena faza postopoma prehajala v drugo. Program je bil osredotočen na aktivno učenje s pomočjo tehnike, eksperimentiranja in ustvarjalnosti.

- V Romuniji pa so se osredotočili na področje zaposlovanja in s tem povezanimi temami (iskanje interesov, postavljanje ciljev, življenjepis, zaposlitveni razgovor, veščine komunikacije itd.).

Na podlagi pilotnih izvedb modela izobraževanja zaprtih oseb SkillHUBS so bila, pod očeom Mednarodne mreže strokovnjakov s področja kazenskega pravosodja ICPA, pripravljena tudi **Priporočila za vpeljavo modela v različne sisteme izobraževanja v zaporih širom Evrope**.²

Model SkillHUBS in druge projektne rezultate smo partnerji ob koncu projekta septembra in oktobra 2020 predstavili na nacionalnih virtualnih konferencah v Romuniji, Sloveniji in na Malti ter na mednarodni virtualni konferenci. Ti dogodki so bili tudi priložnost, za razprave o pomenu in prihodnosti izobraževanja v zaporih. Vabljeni k ogledu prispevkov mednarodne zaključne konference Prihodnost izobraževanja v zaporih.³

Partnerji v projektu upamo, da bomo z modelom SkillHUBS in drugimi projektnimi rezultati, prispevali tako k višji kakovosti izobraževanja zaprtih oseb in kot tudi k izboljšanju njihovih možnosti v življenju po prestani kazni v partnerskih državah in širše. Verjamemo, da je izobraževanje vedno dvotirni proces, ko poučujemo druge, se tudi sami učimo in spreminjamo ter prispevamo k temu, da se spreminja tudi družba in njen odnos do zaprtih oseb.

Sabina Tori Selan

Vodja projekta

² Povezava do priporočil za vpeljavo modela SkillHUBS: http://www.skillhubs.eu/wp-content/uploads/2020/10/SkillHUBS_PolicyRecommendations.pdf

³ Povezava na prispevke iz zaključne konference projekta SkillHUBS, 6.10.2020: <http://www.skillhubs.eu/archives/416>.

Vsebina

1. Uvod	8
1.1 Projekt in model SkillHUBS	8
1.2 Predstavitev metodologij modela SkillHUBS	10
1.3 Komu je namenjen model SkillHUBS?	11
1.4 Soustvarjalno poučevanje in učenje na kratko	11
1.5 Načrtovanje programa – kako uporabljati model?	13
2. Na kratko o metodologijah	13
2.1 Kako so metodologije med seboj povezane in omogočajo pripravo inovativnih ter unikatnih izobraževalnih programov	16
2.2 Postavitev teoretičnih in raziskovalnih temeljev	17
2.3 Teorija spremembe	17
2.4 Življenjske spretnosti v Evropi	19
2.5 Izzivi za izobraževalce v zaporih	22
3. Metodologija ugotavljanja potreb delodajalcev po spretnostih in analiza vrzeli	23
3.1 Povzetek	23
3.2 Uvod	25
3.3 Temeljne in prečne kompetence vključene v pilotno izvedbo	27
3.4 Metode zbiranja podatkov	32
3.5 Analiza potreb delodajalcev	34
3.6 Analiza ponudbe izobraževanja za razvoj temeljnih spretnosti	37
3.7 Izvedba analize vrzeli	40

4. Metodologija razvoja učnega okvirja za pridobivanje spretnosti	41
4.1 Pregled učnega okvirja za pridobivanje spretnosti	41
4.2 Soustvarjalni pristop	46
4.3 Kako in kdaj uporabiti učni okvir za pridobitev spretnosti	53
5. Metodologija evidentiranja individualnih učnih dosežkov	71
5.1 Uvod	71
5.2 Metodologija evidentiranja posameznikovih dosežkov v praksi	75
5.3 Koristi in značilnosti metodologije evidentiranja učnih dosežkov	78
6. DODATEK	80
Primeri raziskovalnih vprašalnikov	80
Učna pogodba	99
Moj osebni dnevnik učenja	104
Presoja učnih dosežkov udeleženca	105
7. BIBLIOGRAFIJA	106

1. Uvod

1.1 Projekt in model SkillHUBS

"...moč izobraževanja je najpomembnejše orodje, ki ga imamo za spodbujanje spremembe pri posameznikih v zaporih in za začetek preobrazbe širše kulture institucije." (Inderbitzin, 2012, v Auty in dr., 2016).

"... Videl sem moč izobraževanja v zaporih ... resnično odpira toliko priložnosti in toliko poti in odkritij o samem sebi ... ko gre za rehabilitacijo zaprtih oseb ... ko gre za reformo, ste vi kot posameznik tisti, ki mora sprejeti odločitev. Toda ko je ta odločitev sprejeta, potem so ljudje okrog vas tisti, ki morajo nuditi podporo, ki je potrebna, da obdržite znanje in ne odnehate, ne samo v zaporu, ampak tudi po odpustu ... in dokler družba ne spremeni svojega pogleda na zapor, je izobraževanje v zaporih še pomembnejše s perspektive posameznika, ki gre skozi izkušnjo zapora. Predvsem pa mora tudi družba razumeti in spremeniti pogled na zapore."

David Breakspear, aktivni zagovornik reform zaporov, nekdanji obsojenec, Združeno kraljestvo, spletna zaključna konferenca projekta SkillHUBS, 6. oktober 2020, o tem, kakaj je izobraževanje v zaporih tako pomembno.

Cilj projekta SkillHUBS je razvoj, poskusno izvajanje in razširjanje inovativnih metod, orodij in metodologij za prepoznavanje, ocenjevanje in razvoj izbranih temeljnih in prečnih spretnosti med evropsko zaporsko populacijo. Namen projekta je udeležence izobraževanja v zaporih opremiti s temeljnimi in prečnimi spretnostmi, ki jim bodo omogočile, da po odpustu iz zapora zavzamejo bolj enakovreden položaj na trgu dela in v vsakdanjem življenju. V tem smislu učenje spretnosti postane sredstvo za doseg cilja, ki je razvoj pozitivnega osebnega, družbenega in človeškega kapitala ter dobrobiti.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

"Najbolj cenjene so bile življenjske vaje in praktične naloge: uporaba denarja, igranje kart, vadba razgovorov za službo, pogajanja z drugimi. Tovrstne dejavnosti so zelo dobro uspele in so bile učinkovite."

SG: "Resnično mi je bila všeč vadba razgovora za službo. To je bilo nekaj, česar nisem še nikoli počel in mi bo zelo pomagalo v prihodnosti."

V literaturi je dobro dokumentirano, da so temeljne spretnosti kot sta pismenost in matematična pismenost med zaporsko populacijo v primerjavi s splošno populacijo sorazmerno nizke (Hales, 2015). Med vplivne dejavnike v povezavi s tem po mnenju dr. Halesove spadajo negativne izkušnje z izobraževanjem ali izključenost iz izobraževanja, obremenjujoče izkušnje v otroštvu, nizka samozavest in (morda neprepoznane) posebne učne potrebe.

Pri tem je pomembno, da je vse več pozornosti usmerjene v izobraževanje, ki obravnava človeka kot celoto in v uporabo neformalnih izobraževalnih programov v zaporskih izobraževalnih okoljih. Raziskave poudarjajo koristi, ki jih lahko prinese izobraževanje, zlasti pri spodbujanju odvratanja od kaznivih dejanj, zmanjšanju povratništva in povečanju možnosti za zaposlitev obsojencev po odpustu (Szifirs in dr., 2018). Druge pomembne koristi, povezane z izobraževanjem v zaporih, vključujejo izboljšanje duševnega zdravja in dobrega počutja ter izobraževanje kot strategijo spoprijemanja z življenjskimi izzivi (Auty in dr., 2016), razvoj samoidentitete na podlagi odrešitve (Harper, 2013) ali prosocialne identitete (McNeill in dr., 2012). Ellison in dr. (2017: v Szifirs in dr.) menijo, da lahko programi izobraževanja v zaporih delujejo kot zatočišče za obsojence, lajšajo dolgčas in ustvarjajo prostor za modeliranje prosocialnega vedenja in vrstniško podporo.

Širše gledano izobraževanje, ki prinaša izpopolnjevanje, koristi gospodarstvu in družbi. Danes so temeljne spretnosti bistvene za skoraj vsako obliko zaposlitve, te spretnosti pa so povezane s storilnostjo, blaginjo in boljšim zdravjem, socialno pravičnostjo in gospodarsko rastjo (Evans in Egglestone, 2019).

"Ko ste izpuščeni iz zapora, je, ne glede na vse drugo, pred vašim imenom oznaka minus. Zato moraš imeti vsaj možnost, da se pošteno boriš. Družbo moramo izobraževati o pomenu izobraževanja, o pomenu nove priložnosti. Mislim, da je izobraževanje v zaporih pomembno, ker tistim, ki jih je izobraževalni sistem pustil na cedilu, omogoča novo priložnost – vendar ne samo zato, ker je to prav, ampak zaradi človečnosti, ki stoji za tem. Izobraževanje in izobraževanje v zaporih nista pomembna samo za posameznika, ki je postal del zaporskega sistema, ampak je hkrati tudi nekaj, kar lahko uporabimo, da začnemo izobraževati družbo."

David Breakspear, aktivni zagovornik reform zaporov, nekdanji obsojenec, združeno kraljestvo, spletna zaključna konferenca projekta SkillHUBS, 6. oktober 2020, o tem, kakaj je izobraževanje v zaporih tako pomembno.

Cilj projekta SkillHUBS je z uvedbo mednarodno preiskusnega modela, 'modela SkillHUBS', ustvariti pozitivne učinke za izobraževalce, zapornike, zaporniško osebje in zaporniško kulturo. Model SkillHUBS je zbirka integriranih in inovativnih metodologij, ki jih izobraževalci lahko uporabljajo pri oblikovanju lastnih programov za izpopolnjevanje in preusposabljanje zapornikov, kjer je potreba po alternativnih pristopih, ki dopolnjujejo bolj tradicionalne, javnoveljavne programe. Domneva je, da se bo s pomočjo novih preiskušanih pristopov izboljšala sposobnost učečih se zapornikov, da se vključijo v izobraževalni sistem in trg dela, sčasoma pa se bodo izboljšale tudi njihove zaposlitvene možnosti. Naslednje poglavje obsega kratek pregled metodologij vključenih v model SkillHUBS in njihovo medsebojno povezanost.

POMEMBNA OPOMBA: kadar uporabimo izraz 'spretnosti', imamo s tem v mislih 'znanje, odnose in spretnosti', izraz 'ključne kompetence' je v besedilu uporabljen kot sinonim.

1.2 Predstavitev metodologij modela SkillHUBS

Projekt SkillHUBS je obsegal več razvojnih faz v katerih so se postopoma razvile metodologije dela, ki predstavljajo jedro modela in obsegajo tri med seboj tesno povezane dele. To so:

1. Metodologija ugotavljanja potreb delodajalcev po spretnostih in analize vrzeli,
2. Metodologija razvoja učnega okvirja ali kurikulumu usposabljanja za pridobivanje spretnosti,
3. Metodologija evidentiranja učnih dosežkov .

Zasnovane so tako, da se uporabljajo skupaj – kot integrirana strategija in metodologija poučevanja in učenja oziroma model, ki omogoča prilagoditev zelo različnim lokalnim potrebam. Model se osredotoča na kratke, neformalne izobraževalne pristope, ki lahko vključujejo in spodbujajo tudi priložnostno učenje. Za namene pilotnega preizkusa modela SkillHUBS je bil poudarek na naslednjih spretnostih:

Temeljne spretnosti	Pismenost Matematične spretnosti Digitalne/IKT spretnosti
Prečne spretnosti	Kompleksno reševanje problemov Kreativnost Kritično mišljenje

Naslednje poglavje, Na kratko o metodologijah, vsebuje podrobnejšo razlago, kako metodologije skupaj delujejo kot integriran model.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

"Zaradi usmeritve k interaktivnim dejavnostim, igram in manj tradicionalnim in formalnim alternativnim pristopom se je povečalo zanimanje zapornikov za sodelovanje. Omenili so dejstvo, da se jim ne zdi, da gre za nekaj obveznega, kot pri drugih programih, ampak za nekaj zabavnega, kar je pritegnilo njihovo zanimanje."

IT: "Morali smo delati kot ekipa. Vaja, pri kateri smo morali nadaljevati zgodbo s podanimi besedami nas je spodbudila, da smo bili pozorni na svoje kolege in poskušali ohraniti glavno idejo. Na koncu to ni bila ravno najlepša zgodba, a uspelo nam je in veliko smo se smejali."

1.3 Komu je namenjen model SkillHUBS?

Model SkillHUBS je zasnovan tako, da ga izobraževalci (kar pomeni učitelji, vodje usposabljanja, tutorji, mentorji, trenerji, svetovalci in nevladne organizacije) skupaj s svojimi udeleženci in bodočimi udeleženci kot soustvarjalci uporabljajo pri oblikovanju in izvajanju (priložnostnih) učnih izkušenj. Sledi kratek opis prakse sodelovanja pri soustvarjanju poučevanja in učenja.

1.4 Soustvarjalno poučevanje in učenje na kratko

"Ni dovolj le imeti priložnost. Obsojenci morajo sami priložnost tudi prepoznati kot priložnost." (McPherson, 2018).

Soustvarjalno poučevanje in učenje se nanaša na prakso, v kateri udeleženci izobraževanja prevzamejo odgovornost za svoj učni program od zasnove do ocenjevanja, pri čemer tesno sodelujejo z izobraževalcem. Postopek oblikovanja, razvoja in vrednotenja dejansko postane učna pot ali izkušnja. Je interaktivna sodelovalna metoda, pri kateri učeči se ustvarjajo lastne programe učenja. Gre torej za pristop, osredotočen na udeležence izobraževanja, ki se še zlasti ujema z značilnostmi učenja odraslih, ugotovljenimi v raziskavah (npr. Tusting in Barton, 2003; Baddell, 2017), predvsem:

- Učenje izhaja iz lastnih izkušenj odraslih in je edinstveno zanje;
- Učenje je bolj učinkovito, kadar gradi na obstoječem znanju in izkušnjah;
- Odrasli imajo posebne motivacije za učenje;
- Učeči se odrasli težijo k samostojnemu učenju;
- Odrasli so se sposobni naučiti, kako se učijo in imajo korist od razprav in razmišljanj o tem;
- Večina učenja odraslih se zgodi kot odziv na težave iz resničnega življenja – odrasli so motivirani za učenje, kadar se njihovo učenje nanaša na neposredne resnične probleme, dejanske ali nastajajoče;
- Učenje se pojavi z delovanjem in razmišljanjem;

- Refleksivno učenje je edinstveno za vsakega posameznika in ljudem pomaga, da reorganizirajo svoje izkušnje in situacije vidijo v novi luči.

Enako pomembno je dejstvo, da je soustvarjalni pristop primeren za kontekst izobraževanja v zaporih iz vseh prej navedenih razlogov. V več pogledih lahko soustvarjalni pristop razumemo kot postavljanje izobraževanja za spodbujevalca ali generatorja sprememb. Szifirs in dr. (2018) pojasnjujejo, da so "pri izobraževanju v zaporih udeleženci lahko izpostavljeni različnim načinom razmišljanja in življenjskim odločitvam. To lahko pomaga razviti smiselni koncept morebitnega bodočega jaza, kjer izobraževanje deluje kot 'kavelj', s katerim se zasidramo v nove načine obstoja in ki spodbuja nove identitete." Primer tega je lahko, ko zapornik začne o sebi razmišljati kot o 'učečemu se'. Pozitivne učne izkušnje spodbujajo sodelovanje in, kot kažejo rezultati projekta Življenjske spretnosti v Evropi, pomagajo pri razvoju zaupanja (na primer zaupanja med udeleženci, med udeleženci in izobraževalci). To je dolgoročna korist, ki se lahko izraža v posameznikovem občutku večje osebne samostojnosti ter razumevanju izzivov in lastnih učnih potreb.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

"Uporaba alternativnih metod je udeležencem pomagala, da so bolje razumeli in kar je najpomembneje, da so si zapomnili, kaj so se naučili. Pri končni evalvaciji so lahko uporabili znanje, pridobljeno s programom. Šlo jim je bolje, kot so pričakovali."

PC: "Všeč mi je vila vaja, pri kateri smo morali uporabiti denar. Potreboval sem pomoč, da sem lahko stranki vrnil drobiž. V prihodnje bom to zmogel bolje."

Nadaljnja ugotovitev je, da soustvarjalni pristop neposredno naslovi tiste prakse, ki predpostavljajo, da enak pristop k vsem udeležencem, daje enake rezultate v katerem koli kontekstu (Giordano in dr. (2002). Giordano in sodelavci tudi trdijo, da izobraževalne intervencije, ki se osredotočajo zgolj na razvoj zmožnosti in spretnosti, ne bodo zagotovile uspešnih učnih rezultatov. Namesto tega bi se morali osredotočiti na razvoj socialnega kapitala (glej poglavje Teorija spremembe) in na izobraževalne prakse, ki vključujejo reševanje problemov, ki temeljijo na resničnem življenju – torej dejavnosti, ki udeležencu omogočajo uporabo spretnosti in praks v več kontekstih (glej poglavje Življenjske spretnosti v Evropi) kot del preoblikovanja družbenih identitet.

1.5 Načrtovanje programa – kako uporabljati model?

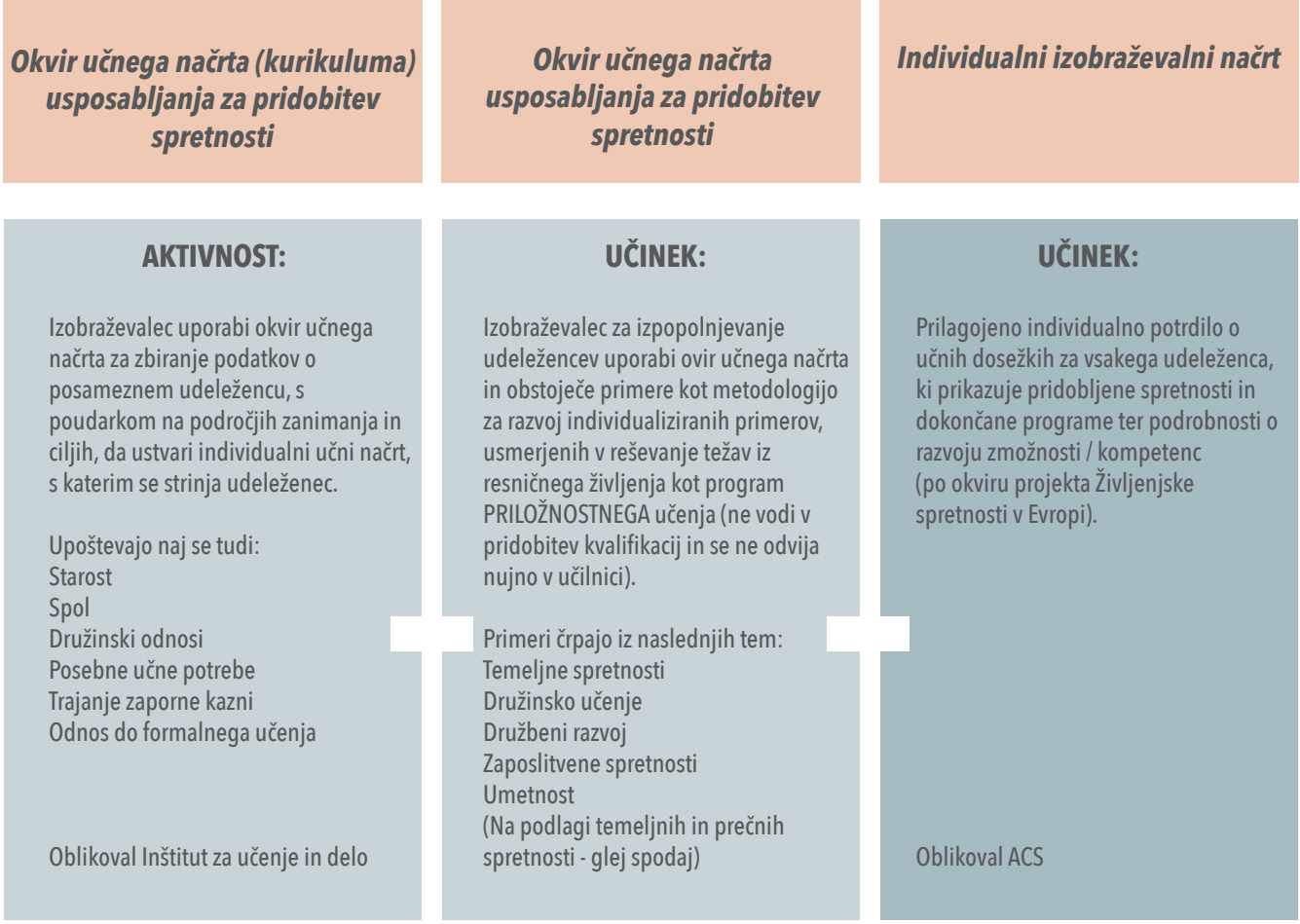
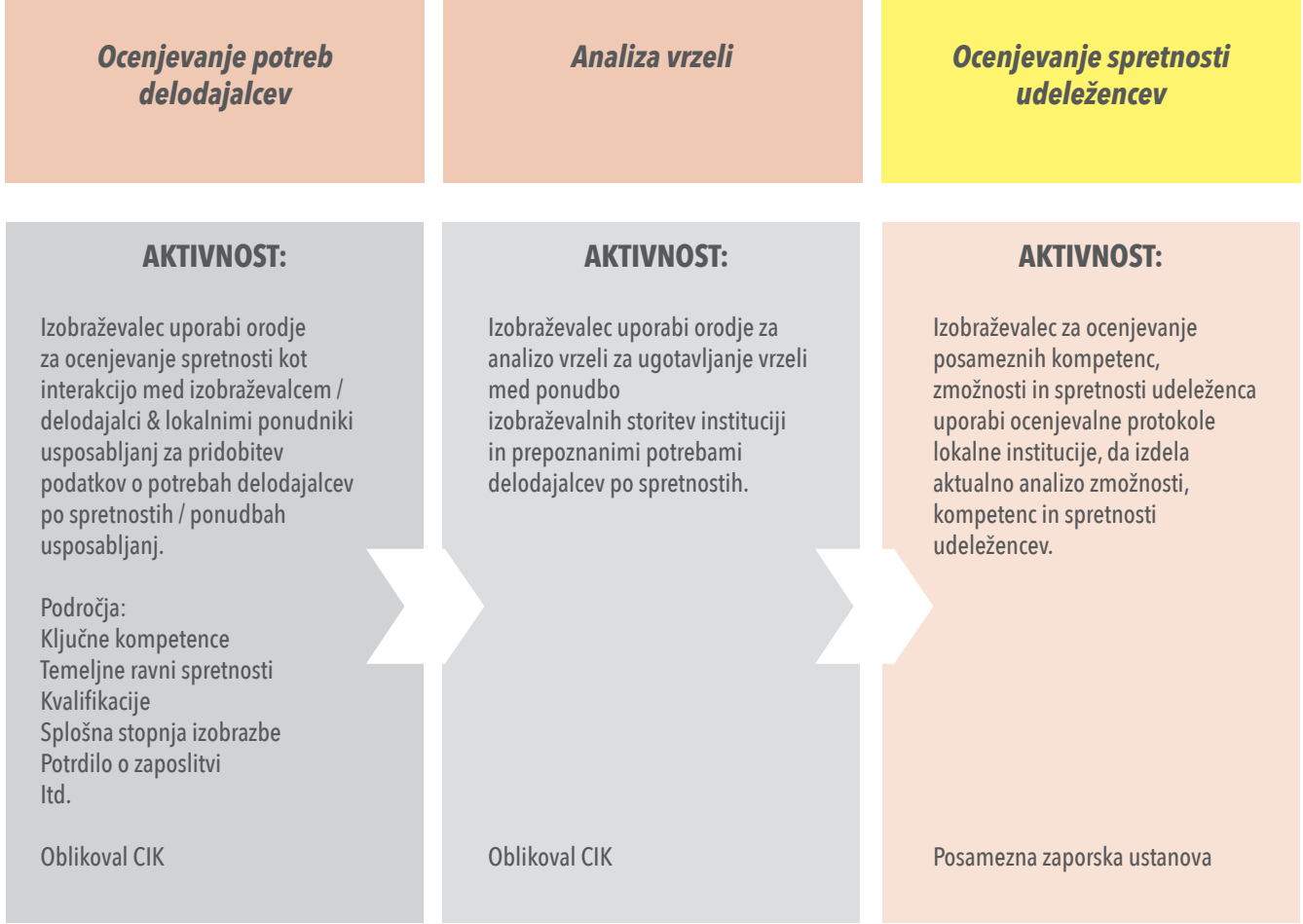
Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec):

"Program na Malti je svojim udeležencem ponudil umetniško izkušnjo s široko uporabo umetniških sredstev. Razdeljen je bil na tri medsebojno povezane faze, kjer je ena postopoma vplivala na drugo. Program je bil osredotočen na aktivno učenje skozi osvojitve tehnike, eksperimentiranje in ustvarjalnost. Udeleženci so na 12 srečanjih po 2 uri preizkušali različne kreativne pristope z risanjem, slikanjem, grafiko in fotografijo. Prejeli so tudi nekaj osnovnega znanja o umetnikih in umetnostni zgodovini ter temah, povezanih z umetniškim kontekstom."

Glavna utemeljitev modela SkillHUBS je, da ga lahko izobraževalci uporabijo za načrtovanje, ustvarjanje in izvajanje lastnih, na lokalnih potrebah in kontekstih zasnovanih programih, v sodelovanju z udeleženci in potencialnimi udeleženci izobraževanja, s katerimi želijo doseči spremembe (glej poglavje Postavitev teoretičnih in raziskovalnih temeljev). Naslednja poglavja vsebujejo smernice in predloge, kako lahko načrtujete in izvajate svoj program. Model vključuje sklicevanja na več zgledov, pridobljenih iz obstoječih programov, ki so bili uspešno izvedeni, večinoma v zaporskem okolju. Izobraževalci lahko uporabljajo metodologije in zgled kot ponazoritve najboljših praks za promocijo in ozaveščanje o razvoju izobraževalnih programov, ki so neposredno usmerjeni na udeležence. Pomembno izhodišče je, da izobraževalci razumejo, kaj bodočim udeležencem izobraževanja v zaporu nudi – ali bi lahko nudilo – motivacijo za spremembo. V naslednjih treh glavnih odsekih je predstavljena in obravnavana vsaka od treh metodologij modela, s smernicami za uporabo. Zadnji del tega besedila na kratko preučuje različne strategije in orodja, s pomočjo katerih lahko izobraževalci ocenijo izkušnje s programom in njegove rezultate.

2. Na kratko o metodologijah

Opis metodologij: Ocena potreb delodajalcev po spretnostih in rezultati analize vrzeli se primerjajo z oceno spretnosti udeležencev, ki jo izvede vaša ustanova, in sicer zato da se ugotovi prednosti in pomanjkljivosti pri posameznih udeležencih. Podatki se merijo glede na dejansko povpraševanje po spretnostih na lokalnem trgu dela in upoštevajo učne možnosti, ki so na voljo v ustanovi. Te informacije se nato uporabijo za zagon (generiranje) procesa soustvarjalnega poučevanja in učenja, začeni s skupnim dogovarjanjem s posameznimi udeleženci o njihovih željah. Okvir kurikulum se nato uporabi za soustvarjanje (z udeležencem izobraževanja v zaporu) vsebine programa, virov in dejavnosti, specifičnih za posameznika in njegov kontekst. Rezultat tega se nato zabeleži v posameznikov osebni izobraževalni načrt.



VSE METODOLOGIJE SE OSREDOTOČAJO NA:

TEMELJNE SPRETNOSTI: (pismenost, matematične in IKT spretnosti) in PREČNE SPRETNOSTI (kompleksno reševanje problemov, kritično mišljenje in kreativnost). Dogovorjeno je, da okvir učnega načrta za pridobivanje spretnosti, ki temelji na obstoječih primerih, črpa iz področij umetnosti, družbenega razvoja, temeljnih spretnosti v poklicnem kontekstu, zaposlitvenih spretnosti in družinskega učenja. Vire so prispevali Inštitut za učenje in delo, projekt Življenjske spretnosti v Evropi, lahko pa tudi organizacije kot so Prisoners' Education Trust in Novus.

Opomba: Izobraževalec = učitelj, tutor, trener, mentor

2.1 Kako so metodologije med seboj povezane in omogočajo pripravo inovativnih ter unikatnih izobraževalnih programov

Vse tri metodologije so bile zasnovane tako, da se uporabljajo na integriran način. Kot prikazuje slika na prejšnji strani, se rezultat posameznega elementa oziroma aktivnosti v modelu izteče in upošteva v naslednjem. Proces se zaključi z individualnim izobraževalnim načrtom.

Na ta način lahko podatke o dejanskih potrebah po spretnostih za bodoče zaposlene, ki ste jih z raziskavami uspeli zbrati pri lokalnih delodajalcih, uporabite za natančno navedbo vrst spretnosti, ki jih morajo pridobiti in razviti udeleženci izobraževanja v zaporih. V to raziskavo je pomembno vključiti tudi prečne spretnosti, kot sta reševanje problemov in ustvarjalnost, namesto da se osredotočimo zgolj na temeljne spretnosti, kot je npr. matematična spretnost. Po poročilu Svetovnega gospodarskega foruma (2015) lahko spretnosti, ki jih delodajalci zahtevajo v 21. stoletju, razvrstimo na temeljne spretnosti (kot so pismenost, matematična pismenost, IKT pismenost), prečne spretnosti (kot sta ustvarjalnost in kritično mišljenje) in osebne lastnosti (na primer družbena in kulturna ozaveščenost). Poročilo projekta Življenjske spretnosti v Evropi (2018) opredeljuje 8 vrst zmožnosti, ki so bistvene za opredelitev življenjskih spretnosti, vključno z matematično spretnostjo, pismenostjo ter osebnimi in medosebnimi spretnostmi. Okvir in metodologija projekta sta podrobneje obravnavana v naslednjem poglavju.⁴

Podatki o izobraževalnih potrebah in primanjkljajih, zbrani z uporabo prve metodologije, se lahko uporabijo pri sooblikovanju učnega programa za posamezne udeležence izobraževanja. Kot naslednji korak lahko izobraževalci uporabijo metode ocenjevanja spretnosti udeležencev, ki so že v rabi njihovih ustanovah, z namenom, da bi ugotovljene potrebe delodajalcev po spretnostih primerjali s trenutnimi znanji in spretnostmi udeležencev ter na tej podlagi zasnovali nadaljnje korake. Model SkillHUBS ne vsebuje predlogov ali metod za ocenjevanje spretnosti udeležencev izobraževanja. Če vaša institucija nima ali ne uporablja posebnih instrumentov za ocenjevanje spretnosti, jih lahko oblikujete sami skupaj s svojimi udeleženci.⁵ Na koncu tega postopka boste dobili oceno spretnosti posameznih

⁴ Glej tudi: Evropski okvir življenjskih spretnosti (LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, 2020), ki ga je objavila Evropska komisija: <https://ec.europa.eu/jrc/en/lifecomp/conceptual-reference-model>. Dostopano dne: 30.10.2020.

⁵ Učitelji in izobraževalci v Sloveniji lahko od spomladi 2020 za ocenjevanje besedilnih in matematičnih spretnosti ter za ocenjevanje spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatem okolju, uporabljajo instrument SVOS - Spletni vprašalnik ocenjevanje spretnosti. Gre za spletni vprašalnik, ki omogoča veljavne in zanesljive rezultate o spretnostih odraslega. Odraslim je vprašalnik dostopen prek lokalnih točk SVOS, to so usposobljene in pooblašene izvajalske organizacije, ki jih vzpostavlja Andragoški center Slovenije kot nacionalna točka SVOS. MIZŠ je implementacijo individualnega ocenjevanja spretnosti odraslih SVOS v Sloveniji zagotovilo z namenom, da neposredno podpre prizadevanja omrežja izvajalcev pri kakovostnem razvoju kompetenc pri odraslih, še posebno pri zaposlenih odraslih 45+ v okviru projekta Razvoj temeljnih in poklicnih kompetenc zaposlenih 2018-2022. Tako je več kot 17000 odraslim ocenjevanje v lokalnih okoljih dostopno brezplačno vsaj do septembra 2022. Odraslim je na lokalnih točkah SVOS prav tako na voljo svetovanje in pomoč pri razumevanju rezultatov ocenjevanja. Več: <https://pismenost.acs.si/svos/>. Dostopano dne: 30.10.2020.

udeležencev in informacije o tem, po katerih spretnostih je povpraševanje pri delodajalcih. Te informacije vplivajo na naslednje korake – sooblikovanje in sorazvoj posameznikovega izobraževalnega oziroma učnega programa kot vzajemno dogovorjenega programa, v katerem se udeleženca spodbuja, da prevzame odgovornost za svoje učne cilje, napredek in dosežke.

Individualni učni program je dejansko prvi korak pri aplikaciji 'učnega okvira'. V tem okviru je ideja učnega programa razširjena v koncept 'učne pogodbe'. V sodelovanju z udeleženci izobraževanja lahko vsebino, vire, dejavnosti in prakse posebej oblikujemo tako, da zadostimo potrebam vsakega udeleženca (celotne osebe) po spretnostih in podpori, njihovim osebnim interesom in motivaciji ter obravnavamo njihove prednosti in slabosti.

Ko skupaj z udeleženci sodelujete pri učnem programu, se metodologija 'evidentiranja učnih dosežkov' uporablja za izdelavo 'osebne listine učnih izidov in dosežkov' o uresničenih ciljih in izobraževalnih dosežkih. Pomembno je tudi, da so v listinah dosežki jasno predstavljeni – in dokazani, tako da jih lahko udeleženec izobraževanja uporabi pri iskanju zaposlitve ob odpustu.

NAMIG: Ni treba, da ste preambiciozni in si prizadevate za sooblikovanje celotnega učnega načrta programov in vsebin. Začnite z majhnimi koraki, preizkušajte nove ideje, izberite najbolj učinkovite in nadaljujte z njimi. Eksperimentiranje je pomemben del poučevanja in učenja, zlasti pri uporabi soustvarjalnega pristopa.

2.2 Postavitev teoretičnih in raziskovalnih temeljev

Teorija spremembe in projekt Življenjske spretnosti v Evropi predstavljata temelje metodologije soustvarjalnega modela. Sledi kratka predstavitev obeh.

2.3 Teorija spremembe

Še vedno potekajo razprave o uporabnosti 'teorije spremembe'⁶ kot metodologije za načrtovanje in spodbujanje organizacijskih sprememb. Mulgan (glej v nadaljevanju) na primer trdi, da pogosto spodbuja linearno razmišljanje v smislu domnevanja, da vnosi dajejo rezultate in učinke. Oznaka 'teorija spremembe' bi verjetno lahko bila zavajajoča, zlasti, kot poudarja Mulgan, ker se ne imenuje 'teorija za spremembo'. Teorijo spremembe smo sicer sprejeli kot podlago, vendar tega ne počnemo nekritično. Pri tem projektu se sklicujemo na naslednjo razlago, ki jo v svojem delu ponujata Nina Champion in James Noble (2016):

⁶ Glej na primer Mulgan, G. (2016): https://www.nesta.org.uk/blog/whats-wrong-with-theories-of-change/?gclid=CjwKCAjwm-fkBRBBEiwA966fZJXJh-lyHaywv83pqwYNT7Srubrl1uw_KUFkf7PB6zvovny99QEDQBoCpZ0QAvD_BwE. Dostopano dne: 26.03.19.

“Teorija spremembe je orodje, ki vam pomaga opisati pot projekta od potrebe, ki jo želite obravnavati, do sprememb, ki jih želite vnesti, in to, kaj nameravate storiti ... Upoštevati in artikulirati bi morala predpostavke, ki so v ozadju vašega argumenta in razložiti zakaj ... bodo vaše dejavnosti privedle do želenih rezultatov.”

To lahko razumemo kot snovanje načrtovane intervencije, ki upošteva kontekst, v katerem delate, njegove kompleksnosti in (medsebojne) odvisnosti. Pomembno je, da je načrt dovolj fleksibilen, da se prilagodi spreminjajočim se razmeram, in ga je treba obravnavati kot ponavljajoč se, pogosto ponovno obiskan projekt. Cilji projekta teorije spremembe, ki temeljijo na delu Champion in dr., želijo doseči pet pozitivnih in smiselnih učinkov, od katerih vsi podpirajo proces odvrčanja od kaznivih dejanj:

Blaginja: Zapor je zahtevno in stresno okolje, kjer obstaja tveganje za nasilje, konflikte in samopoškodovanje. V tem okolju se na izobraževanje gleda kot na ‘tretji prostor’, ki se razlikuje od vsakdanjega življenja v zaporih in nudi zaščito in varnost. Rezultati vključujejo izboljšano sposobnost za premagovanje težav, občutek doprinosa k izobraževalnemu procesu in k osebnemu razvoju, izboljšano vedenje ter večjo udeležbo in vključenost v razpoložljive priložnosti.

Socialni kapital: Za udeležence izobraževanja je značilen omejen občutek pripadnosti in skupnosti, pomanjkanje socialnih veščin in sposobnosti za izgradnjo pozitivnih odnosov. Tu se osredotočamo na izboljšanje socialnih odnosov z drugimi in razumevanje pomena socialnih vezi, izboljšanje sposobnosti obvladovanja konfliktov, razumevanje vrednosti izobraževanja, ter razvijanje razumevanja opredelitve normativnih družbenih odnosov, družinskih odnosov in državljskega življenja. Rezultati vključujejo zaupanje in odprtost za konstruktivno sodelovanje z drugimi, razumevanje in vrednotenje tega, kaj pomeni biti del družbe, in pripravljenost pozitivno prispevati.

Človeški kapital: Udeleženci izobraževanja se lahko počutijo osebno ujete, manjka jim občutek lastne vrednosti, ne želijo tvegati in imajo slabo samoidentiteto. Poudarite pomen osebnega razmisleka in razvoja samomotivacijskega vedenja, razvoja osebnih vrednot in spoštovanja ter preoblikovanja identitet. Rezultati vključujejo občutek opolnomočenosti in razumevanje, kako in zakaj se mora osebna identiteta – občutek lastne vrednosti – spremeniti kot del procesa odvrčanja od kaznivih dejanj. Ljudje se naučijo razvijati odpornost, začnejo zaupati vase in se počutijo motivirane za pozitivne spremembe.

Znanje, spretnosti & zaposljivost: Udeleženci imajo lahko slabe izkušnje z izobraževanjem, nimajo samozavesti za učenje in spretnosti, ki so potrebne za pridobitev službe, ali celo spretnosti za ohranitev službe na najosnovnejši ravni.

Dosežki vključujejo udeležence, ki so pripravljeni sodelovati v programih zaposlovanja in prostovoljnega dela in ki so razvili pravilen odnos do dela, vključno s tem, da cenijo vrednote kot so zanesljivost, varnost in vztrajnost.

Zaporsko učno okolje in zaporska kultura: Znano je, da kaznovalna zaporska kultura na splošno ne spodbuja oz. podpira osebnih sprememb in ni naklonjena pojmu učne kulture. Eden od načinov za reševanje tega je postopen razvoj pozitivnih mrež medsebojnega (kolegialnega) učenja s kolektivnim sodelovanjem in prispevanjem k izobraževanju. V večini kontekstov je učenje bolj učinkovito in smiselno, kadar je na primer zaporsko osebje dejavno vključeno v izobraževanje in ga podpira.

V poglavju o soustvarjalnem pristopu boste našli smernice za pristop in izvajanje programa Teorija spremembe za svojo ustanovo.

2.4 Življenjske spretnosti v Evropi⁷

Glavni cilj projekta Življenjske spretnosti v Evropi (LSE) je bil raziskati in kritično ovrednotiti primere dobrih praks poučevanja in učenja, ki kažejo, da sta k udeležencu usmerjen pristop pri oblikovanju, izvajanju in ocenjevanju izobraževanja, odnos izvajalcev do udeležencev ter izobraževalčev odnos do učečih se odraslih, temeljnega pomena za učinkovito poučevanje in učenje. Glavno področje dela projekta LSE je zajemalo razvoj in nadgradnjo pristopov k razvoju zgolj temeljnih spretnosti kot so pismenost, matematična pismenost in digitalne spretnosti. Projekt je razširil pojmovanje spretnosti z utemeljitvijo zmožnosti, ki so bile poimenovane kot “gradniki, ki posameznikom omogočajo aktivno participacijo v življenju, pri delu in v družbi kot celoti.” Podrobna raziskava v okviru projekta LSE je pripeljala do zbirke podatkov, ki podpirajo prepričanje, da posedovanje osmih temeljnih zmožnosti (vključno s pismenostjo, matematično in digitalno spretnostjo) vodi v koristi na naslednjih področjih:

- Aktivna participacija v družbi;
- Pozitivni nadaljnji učinki na lokalno skupnost in družino;
- Uresničitev posameznikovega celostnega potenciala;
- Opolnomočenje posameznika;
- Avtonomija in osebna učinkovitost;
- Vključenost na trgu dela, in;
- Motivacija za nadaljnje učenje.

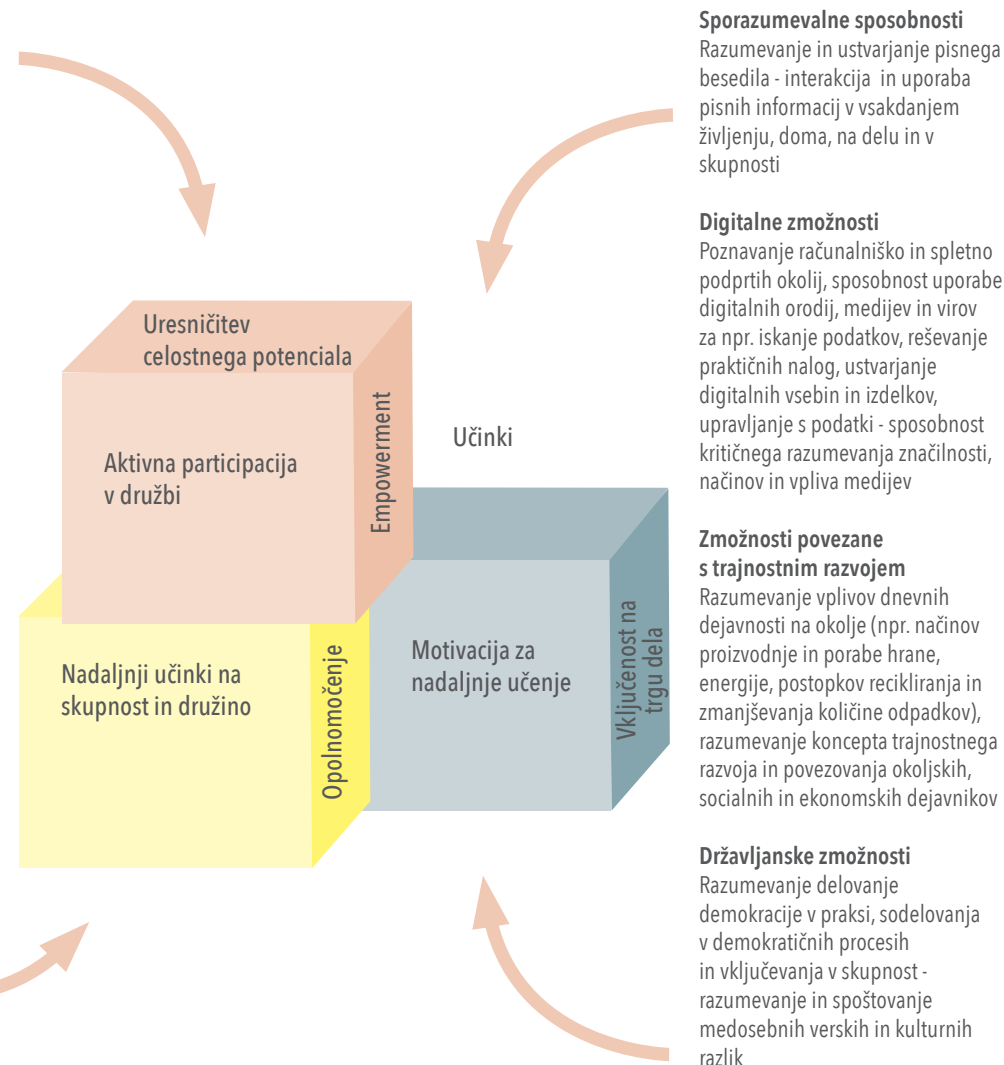
⁷ Projekt Življenjske spretnosti v Evropi: <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/?pid=3396>. Dostopano dne: 30.10.2020.

Matematične zmožnosti:
Prepoznavanje, vključevanje in uporaba matematičnih podatkov v vsakdanjem življenju - uporaba matematike za reševanje problemov, opisovanje, razlaganje in predvidevanje rezultatov

Finančne zmožnosti:
Sposobnost upravljanja z denarjem in uporabe informacijskih in svetovalnih storitev za učinkovito upravljanje z lastnimi finančnimi sredstvi

Zmožnosti, povezane z zdravjem
Imeti potrebna znanja in kompetence v skrbi za lastno fizično in psihično zdravje in počutje ter za skrb drugih - poznati načine dostopa in uporabe zdravstvenih storitev - razumeti osnovne zdravstvene informacije (npr. o zdravilih, o shranjevanju živil)

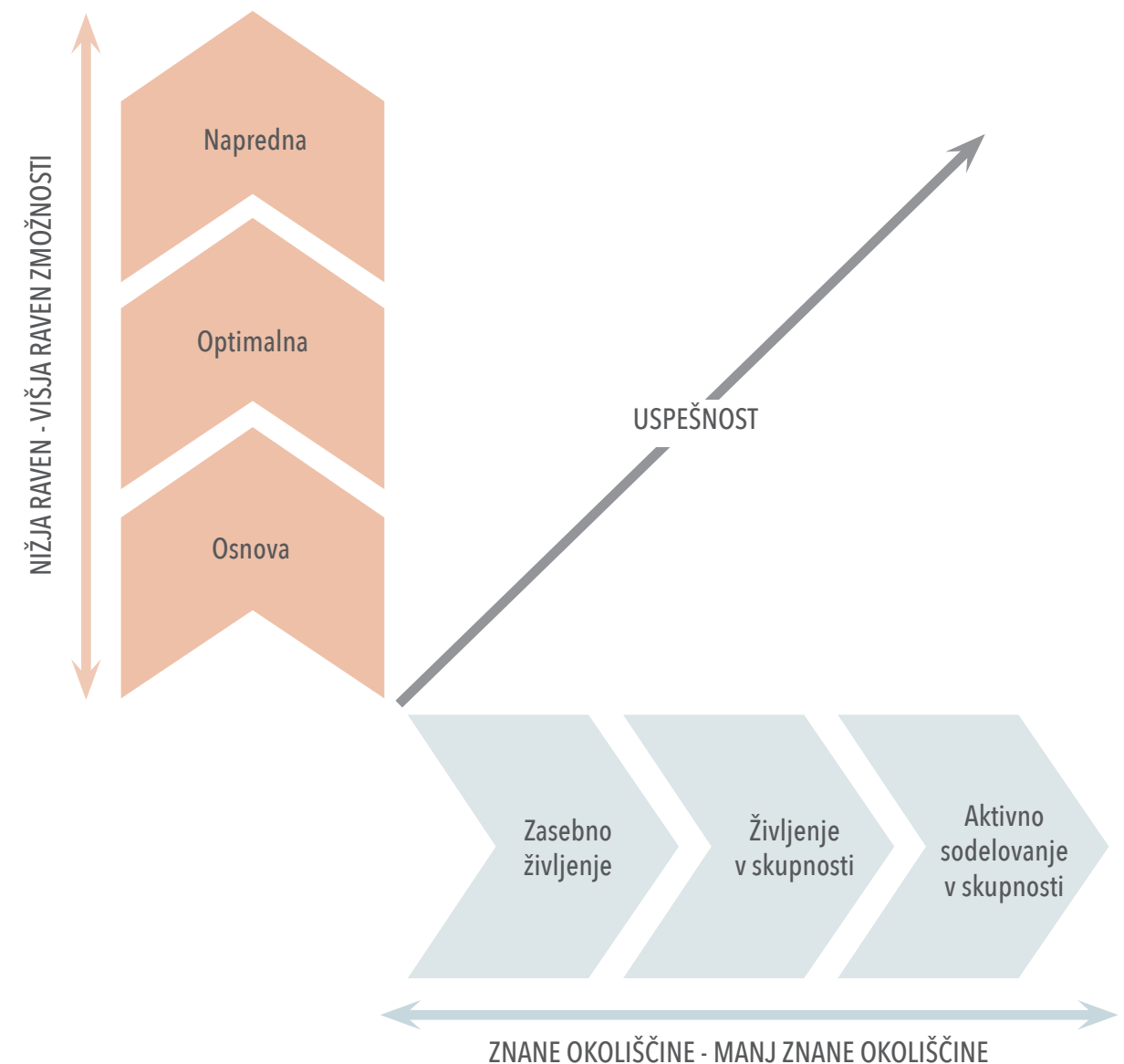
Osebnostne in medosebne zmožnosti
Upravljanje lastnega življenja, samospoštovanje in sočutje - sposobnost odločanja in reševanje problemov - sposobnost spoštljivega dialoga z drugimi, reševanja konfliktov in sodelovanja z drugimi ob upoštevanju medsebojnih razlik



Slika učnega okvira projekta LSE⁸ prikazuje, da lahko odrasli razvijajo zmožnosti učenja in reševanja težav v znanih in manj znanih okoliščinah, kar vodi v uspešno napredovanje z osnovne ravni na višjo, bolj kompleksno raven zmožnosti. Na primer, udeleženec se nauči osnovnega matematičnega principa v okviru izobraževanja (npr. v učilnici), potem to znanje in veščino uporabi in dodatno razvije na poklicni delavnici, spet naprej pa svoje znanje in spretnosti razširi, na primer, z uporabo v kontekstu družinskih obiskov. Bolj ko je posameznik sposoben spretnost, naučeno v določenih okoliščinah, uporabiti za različne namene in v različnih okoliščinah, bolj bo obvladal to spretnost.

⁸ Povzetek Poročila o pristopih k razvoju življenjskih spretnosti v Evropi v slovenskem jeziku: https://pismenost.acs.si/wp-content/uploads/2018/03/LSE-Report-summary_Slovenian.pdf. Dostopano dne: 30.10.2020.

PRIKAZ USPEŠNOSTI KONCEPTA ŽIVLJENJSKIH SPRETNOSTI V EVROPI Z DVEH VIDIKOV



Vir: Učni okvir LSE

2.5 Izzivi za izobraževalce v zaporih

“Ni dovolj le imeti priložnost. Obsojenci morajo sami priložnost tudi prepoznati kot priložnost.” (McPherson, K., 2018).

“Zaporniki poslušajo zapornike, ne poslušajo osebja... Lahko jim... vsak dan v tednu govorim, kako krasno je izobraževanje, ampak če tega nočejo početi, me ne bodo poslušali,” (član zaporskega osebja, v Auty in dr., 2016)

Oba citata – prvi je citat zapornika, ki se je med prestajanjem kazni preobrazil v akademika, drugi pa je iz izjave delavca z izobraževalnega področja – ponazarjata, s kakšnimi izzivi se učeči se zaporniki in izobraževalci soočajo v zaporskem okolju. Prej smo govorili o koristih izobraževanja v zaporih (glej Uvod: projekt in model SkillHUBS), ki so dokaj utemeljene in podprte z razpoložljivimi dokazi, vendar izziv ostaja. Za zapornike, ki se udeležujejo izobraževanja, ali potencialne udeležence, je bolj verjetno, da so bili predčasno izključeni iz formalnega sistema izobraževanja, imajo slabe izkušnje z izobraževanjem in/ali nepriznane posebne učne potrebe. Zaporniki imajo pogosto nižje ravni osnovnih in prosocialnih spretnosti, kot bi jih v povprečju ocenili pri širši populaciji. Vsi ti dejavniki in izkušnje imajo resnične posledice za posameznikov občutek samoidentitete, samovrednosti, samopodobe in samoučinkovitosti. Harper (2013) pravi, da zaporniki živijo po eni od dveh naracij – obsojanje, kjer posameznik za napake in težave krivi druge ali odrešitev, kjer posameznik prevzame odgovornost in si prizadeva za spremembe. Vse to je izjemno povezano s posameznikovimi dejanji in odnosom do izobraževanja.

V zagovor teorije kognitivne transformacije, specifične za proces odvrčanja, Giordano in sodelavci (2002) pridejo do pomembnega nauka, ki smo se ga dotaknili že prej: učne intervencije v zaporskem kontekstu, ki se osredotočajo le na razvoj zmožnosti in spretnosti, ter pristop, ki je enak za vse, ne bodo delovali. Intervencije in programi se morajo osredotočiti na socialni kapital (v poglavju o teoriji sprememb se socialni kapital nanaša na pripadnost, skupnost in dejavno sodelovanje). Omogočiti morajo realistične priložnosti za uporabo spretnosti v različnih kontekstih, vključno na primer s poklicnimi delavnicami (glej poglavje 2 Na kratko o metodologijah), in možnost utrjevanja novooblikovane identitete. Z drugimi besedami, tradicionalni model prenosa znanja, ki se uporablja v konvencionalnem poučevanju, v zaporskem kontekstu ne zadostuje, zlasti v zvezi s kratkimi in neformalnimi programi. Namesto tega je potreben pristop, ki obravnava celega človeka in ki temelji na pristopu, usmerjenem v dejanja in reševanje resničnih problemov.

Nadaljnja navodila lahko dobite iz poročila norveške agencije za vseživljenjsko učenje Vox⁹, ki temelji na pilotu novih metod usposabljanja za odrasle v zaporih: članek ugotavlja, da medtem ko imajo vsi udeleženci izobraževanja različne motivacije za učenje, so naloge, ki so neposredno povezane z delovnim mestom ali pomagajo pri splošnem, a relevantnemu branju in pisanju (npr. pisanje pisma ali življenjepisa), še posebej učinkovite. Možnost, da udeleženci takoj uporabijo nove spretnosti v ustreznih kontekstih, je izrednega pomena za doseganje uspešnih učnih rezultatov, pomemben pa je tudi dostop do računalniške opreme kot takoj dostopne spodbude za učenje.

Če povzamemo, izzivi, s katerimi se izobraževalci soočajo v zaporskem kontekstu, so pomembni in zapleteni, nenazadnje pa nanje vpliva tudi okolje zapora: na primer omejitve virov, varnostne zahteve in institucionalni režimi. Tukaj ponujene metodologije so zasnovane tako, da izobraževalcem pomagajo pri reševanju teh izzivov in da prinesejo spremembo.

Naslednja tri poglavja podrobno predstavljajo vsako od posameznih metodologij s smernicami, kako jih uporabiti v vašem kontekstu.

3. Metodologija ugotavljanja potreb delodajalcev po spretnostih in analiza vrzeli

3.1 Povzetek

Cilj projekta SkillHUBS je razviti model svetovanja in usposabljanja ter okvire in smernice za izvajanje in podporo izobraževanja in usposabljanja zapornikov pri razvoju ključnih kompetenc. Naš cilj je z uporabo inovativnih metodologij in pristopov izboljšati in nadgraditi izkušnje zapornikov z udeležbo v izobraževanju, s čimer se bodo izboljšale njihove zaposlitvene možnosti, kar bo dodatno olajšalo njihov vstop na trg dela.

To poglavje predstavlja prvega od treh delov metodologije usposabljanja za pridobitev spretnosti, namenjenih uvajanju praktičnih in uporabnih ter tudi inovativnih metod in pristopov s podrobnimi smernicami za izvajalce, z namenom preoblikovanja izobraževalnih izkušenj in rezultatov za zapornike. Prvi del obravnava metodologije za raziskovanje, zajemanje in analiziranje podatkov delodajalcev o njihovih dejanskih potrebah po spretnostih pri zaposlenih, za analizo vrzeli in za razvijanje pristopov za

⁹ Zdaj pod novim imenom Kompetanse Norge / Skills Norway (op. p.).

optimalen izkoristek možnosti nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja zapornikov po odpustu.

POMEMBNA OPOMBA: kadar uporabimo izraz 'spretnosti', imamo s tem v mislih 'znanje, odnose in spretnosti'; izraz 'ključne kompetence' je v besedilu uporabljen kot sinonim.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec):

Izkušnje poizvedovanja pri lokalnih delodajalcih v Sloveniji

Ugotovili smo, da je najtežji del poizvedovanja pri lokalnih delodajalcih z namenom ugotoviti, katere spretnosti in kompetence iščejo pri zaposlenih, pritegniti njihovo pozornost in zanimanje tako za projekt SkillHUBS kot za to, da prispevajo k naši raziskavi. Ko smo vzpostavili neposreden stik z delodajalci, pa smo lahko dobili potrebne informacije. Uporabili smo pristop v 4-ih korakih:

1. Opredelili smo tiste lokalne industrije, ki so (a) imele najvišjo stopnjo zaposlenosti; (b) beležile najhitrejšo rast v zadnjih 10-ih letih; in/ali (c) ustvarile najvišjo raven dohodka. Nanje smo se osredotočili v naši raziskavi. S tega seznama smo izbrali 30 podjetij: njihovo organizacijsko strukturo smo raziskali z obiskom spletnega mesta podjetja ali z neposrednim klicem, da bi našli imena in elektronske naslove direktorja ali vodje kadrovske službe ali lastnika podjetja (odvisno od velikost podjetja).
2. Na te posameznike smo se obrnili po elektronski pošti z vljudnim sporočilom, v katerem smo predstavili projekt SkillHUBS in jih povabili k sodelovanju v naši raziskavi. Sporočili smo jim, da jih bomo v naslednjih dneh kontaktirali po telefonu. Na nobeno od teh sporočil nismo dobili odgovora.
3. Vsakega posameznika smo poklicali osebno in ga vprašali, ali bi bil pripravljen izpolniti anketni vprašalnik (samoporočanje) ali pa bi raje sodeloval v osebni razgovoru. S tem delom procesa smo imeli več uspeha, saj se je 9 od 30-ih podjetij, s katerimi smo stopili v stik, strinjalo s sodelovanjem. Osem se jih je odločilo za osebni razgovor, v enem podjetju pa so želeli izpolniti anketni vprašalnik, ki smo ga poslali po e-pošti in so nam ga na enak način tudi vrnil.
4. Osebno smo obiskali 8 podjetij. Trije od teh razgovorov so bili opravljeni z direktorjem ali vodjo kadrovske službe. Postalo je jasno, da bomo morali za podrobnosti, ki jih zahteva naša raziskava – informacije o določenih znanjih, spretnostih, kompetencah in delovnih nalogah, na katere se te nanašajo – opraviti tudi razgovor z višjimi vodstvom, ki je vključeno v vsakodnevne naloge in dejavnosti podjetja, kot je na primer vodja delovnih procesov. Osebe na teh položajih bodo verjetno veliko bolje seznanjene s posebnimi spretnostmi, kompetencami in delovnimi nalogami, ki jih morajo posedovati obstoječi in

bodoči zaposleni. To je koristna in pragmatična lekcija za vse tiste, ki nameravajo izvajati podobne oblike poizvedovanja pri delodajalcih.

3.2 Uvod

Formalne kvalifikacije še vedno igrajo pomembno vlogo v procesu zaposlovanja. Ključne kompetence, ki se jih običajno ne poučuje oz. pridobiva v okviru formalnega izobraževanja, pa so vse večjega pomena in vse bolj iskane. Poleg specifičnih poklicnih kompetenc delodajalci zdaj bolj cenijo prožno znanje in tako imenovane mehke spretnosti (npr. timsko delo, komunikacija, reševanje konfliktov). Poleg tega, da delodajalci sprašujejo, kaj oseba ve in zmore, vse večkrat sprašujejo: kako se ta oseba odziva in kako deluje v določenih, pogosto nepredvidljivih situacijah na delovnem mestu? Delodajalce zanima, kako se ljudje spopadajo s težavami in kakšne so njihove komunikacijske sposobnosti. Številni delodajalci zdaj zahtevajo zaposlene s poznavanjem digitalne tehnologije in s spretnostmi sodelovanja. Zaradi tega je dolžnost vsake družbe ustvariti spodbudno in dostopno okolje, ki ljudem omogoča pridobitev ključnih kompetenc, ki bodo pomagale povečati njihovo zaposljivost in možnosti za vključitev na trg dela. Ljudje morajo biti sposobni razvijati znanje, spretnosti in vrednote za polno in enakopravno sodelovanje v svoji skupnosti.

Kompetence so sposobnosti in značilnosti, ki posameznikom omogočajo učinkovito izvajanje delovnih in/ali življenjskih dejavnosti, hkrati pa so prilagodljive spreminjajočim se poklicnim zahtevam. Delodajalci določajo različne kompetence, ki jih zahtevajo posamezne delovne vloge in delovne prakse, značilne za njihovo organizacijo. Poklicne kompetence so pogosto organizirane v poklicno specifične, delovno specifične in prenosljive (med poklici in delovnimi vlogami). Ključne kompetence so bistvenega pomena za samozavest, ki vpliva na delovno uspešnost, za osebni razvoj in za namensko vključevanje v družbo.

Te perspektive odpirajo številna vprašanja: v kolikšni meri in kako učinkovito lahko razvijemo usposabljanje kompetenc za odrasle znotraj sistema izobraževanja odraslih? Kakšna je vloga delodajalca? V kolikšni meri je za razvoj kompetenc odgovoren posameznik? Za izobraževanje v zaporih obstaja posebna ovira: zaporniki imajo lahko omejen dostop ali nimajo dostopa do izobraževalnih storitev. Raziskave projektnih partnerjev SkillHUBS kažejo, da je dostop zapornikov do dobrih možnosti izobraževanja za razvoj kompetenc omejen iz dveh razlogov: bodisi zaradi pomanjkanja razpoložljivih programov bodisi zato, ker razpoložljivi programi ne ustrezajo potrebam učečih se odraslih in potrebam delodajalcev.

Pilot projekta SkillHUBS se je osredotočal na 3 osnovne kompetence (pismenost, matematična kompetenca in IKT/digitalna kompetenca) in 3 prečne kompetence (kompleksno reševanje problemov, kritično mišljenje in kreativnost). Za opredelitev kriterijev smo se opirali na učni okvir (2018) projekta Življenjske spretnosti v Evropi

(LSE)¹⁰ in kurikulum za državljane Inštituta za učenje in delo¹¹. Okvir LSE z uporabo izraza zmožnosti nadgradi golo učenje spretnosti: osredotoča se na spretnosti, znanja in odnose ter celostno obravnavo človeka in se opira na kurikulum za državljane. Zaradi poenostavitve se pojma kompetence in zmožnosti ter spretnosti vseskozi uporabljajo zamenljivo.

Delodajalci po Evropi trdijo, da za določena delovna mesta ne morejo zaposliti ustrezne delovne sile, ker kandidati nimajo ustreznih kompetenc. Kot je bilo opredeljeno v prejšnjem delu projekta SkillHUBS, so bile kompetence, na katere se je osredotočal pilotni program, še posebej prepoznane kot tiste, ki jih zaporniki najbolj potrebujejo in ki ustrezajo potrebam delodajalcev.

¹⁰ Life Skills for Europe: Learning Framework, (2018). <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/>. Dostopano dne: 01.02.19

¹¹ Citizens' Curriculum Framework, (2017), <https://www.learningandwork.org.uk/our-work/life-and-society/citizens-curriculum/> Dostopano dne: 15.04.19

3.3 Temeljne in prečne kompetence vključene v pilotno izvedbo

KOMPETENCE	ZNANJA IN SPRETNOSTI
1. MATEMATIČNA KOMPETENCA Numerična (ali matematična) kompetenca je sposobnost usvojitve in uporabe matematičnega načina razmišljanja za reševanje mnogih težav v vsakdanjem življenju. Vključuje sposobnost in pripravljenost za uporabo matematičnih načinov razmišljanja (logično in prostorsko razmišljanje) in načinov predstavljanja (formule, modeli, konstrukcije, grafi in razpredelnice).	- Razume vrednost števila. - Pozna osnovne računske operacije in jih zna uporabljati na primerih iz prakse. - Računske operacije zna izvesti tudi s pripomočki, kot so mobilni telefon, kalkulator in računalnik. - Zna izračunati odstotke. - Pozna enostavne vrste vprašalnikov za zbiranje statističnih podatkov. - Zna brati preglednice. - Zna urediti pridobljene podatke in jih prikazati s preglednico. - Zna brati histograme in tortne diagrame. - Iz prikazov podatkov v preglednici zna narediti histogram in tortni diagram. - Zna izračunati aritmetično sredino. - Razume smisel in pomen piktogramov, s katerimi se srečuje pri svojem delu. - Količino razdeli in zmeša v danem razmerju. - Pozna razliko med razmerjem, kjer se obe količini povečujeta (premo sorazmerje), in razmerjem, kjer se ena količina povečuje, druga pa zmanjšuje (obratno sorazmerje). - Zna preračunati vrednosti posameznih valut. - Zna uporabljati merilo zemljevida. - Zna izračunati obseg in ploščino pravokotnika in kvadrata ter ustrezno - smiselno uporablja merske enote za dolžino in ploščino. - Pozna funkcijo geotrikotnika in zna izmeriti kot. - Prepozna in opiše geometrijska telesa: kvader, kocko, valj, piramido, stožec, kroglo. Pozna razlike med njimi. - Razume pojem površina telesa - mreža telesa. - Zna smiselno uporabiti obrazec za površino in prostornino pri reševanju konkretnih nalog. Zna preveriti rezultat po drugi poti.

KOMPETENCE

2. PISMENOST oz. SPORAZUMEVANJE V MATERDEM JEZIKU

Pismenost, ki vključuje sporazumevanje v materdem jeziku, je sposobnost izražanja in razumevanja pojmov, misli, čustev, dejstev in mnenj v pisni in govorni obliki (poslušanje, govorjenje, branje in pisanje) ter jezikovno medsebojno delovanje na ustrezen in ustvarjen način v vseh družbenih in kulturnih okoliščinah, kot so izobraževanje in usposabljanje, delo, dom in prosti čas.

ZNANJA IN SPRETNOSTI

- Je večč branja različnih preprostih, kratkih besedil.
- Prebrano razume.
- Zna povzeti prebrano besedilo.
- Tekoče bere na glas.
- Z branjem teksta v različnih medijih (informacijske table, tiskani mediji) poišče ustrezne informacije.
- Zna brati in razume uradna, neuradna, zasebna in javna besedila.
- Bere in razume piktograme.
- Vešč je izpolnjevanja obrazcev.
- Ustrezno napiše preprosta besedila.
- Zbira, ureja in zapisuje informacije.
- Pravilno zapiše po nareku.
- Pisno opiše predmete, osebe in kraje.
- Obvlada pisanje elektronskih sporočil.
- Zna napisati dopis.
- Misli, želje, potrebe, nasvete primerno besedno izrazi v različnih kontekstih.

3. DIGITALNA / IKT KOMPETENCA

Digitalna kompetenca je posameznikova temeljna zmožnost, da se znajde v digitalnem svetu. Digitalno pismeni posameznik pozna in uporablja digitalne naprave in pripomočke, razume zakonitosti digitalnega socialnega okolja in se znajde v njem.

- Ima temeljno informacijsko znanje.
- Pozna različne informacijske sisteme.
- Izbira programe ali aplikacije.
- Zna povezovati različne tehnologije in naprave.
- Uporablja e-storitve.
- Uporablja oblačne storitve.
- Zna namestiti, posodobiti in odstraniti aplikacije.
- Je zmožen reševanja problemov.
- Zna poiskati informacije na svetovnem spletu na različnih napravah.
- Zna preveriti verodostojnost informacij.
- Je večč komunikacije z uporabo digitalnih naprav.
- Uporablja elektronsko pošto.
- Pozna net etiko.
- Zna ustvarjati besedila.
- Zna ustvarjati preglednice.
- Zna ustvarjati predstavitev.

KOMPETENCE

3. DIGITALNA / IKT KOMPETENCA

ZNANJA IN SPRETNOSTI

- Zna ustvarjati multimedijske vsebine.
- Ustrezno varuje elektronske naprave.
- Pozna in upošteva varnost na spletu.
- Zna varnostno kopirati podatke.
- Zaveda se pomena varovanje okolja.

4. KRITIČNO MIŠLJENJE IN REŠEVANJE PROBLEMOM

Kritični mislec je oseba, ki večč uporablja vrsto zahtevnejših miselnih procesov in veščin (spraševanje, prepoznavanje in opredeljevanje problemov, primerjanje, razvrščanje, deduktivno in induktivno sklepanje, argumentiranje, postavljanje hipotez ...) in so zanj značilne raznolike čustveno-motivacijske naravnosti, npr. intelektualna odprtost, izogibanje prehitri sodbi, sistematično razmišljanje idr.

Za uspešno reševanje problemov ljudje potrebujemo sposobnost logičnega, strukturiranega, racionalnega in analitičnega razmišljanja kot tudi intuitivne sposobnosti in dovolj samozaupanja

- Postavlja razmišljujoča vprašanja (spraševanje).
- Analizira in presoja argumente, samostojno opredeljuje kriterije presoje, presoja relevantnost kriterijev.
- Razlikuje dejstva od mnenj.
- Analizira predpostavke in naravnosti v posameznih sklepanjih.
- Je zmožen razumeti nujnost in prednost posameznih ukrepov.
- Sistematično uporabi načrt in upošteva racionalnost.
- Izogiba se emocionalnemu zaključevanju.
- Preiskuje ustreznost in utemeljitev trditev in sklepov ter se izogiba poenostavitvam ali zapletanju.
- Zmore opredeliti pojme in probleme, glede na teoretična in praktična izhodišča.
- Ob dvoumnostih in nejasnostih preveri podatke.
- Poišče in ovrednoti različne vire.
- Rešuje odprte probleme, uporablja različne strategije in tehnike reševanja problemov.
- Kritično sprejema odločitve in preuči njihove posledice.
- Uporabljajo raznovrstne tehnike odločanja.
- Zmore oblikovati cilje in načrtovati poti do ciljev.
- Dopušča različne interpretacije dogodkov in pojavov.

KOMPETENCE

5. KREATIVNOST

Kreativnost oz. ustvarjalnost (poimenovana tudi 'samoiniciativnost in podjetnost') kot ključna kompetenca predstavlja zmožnost uresničevanja posameznikovih zamisli, ki vključuje ustvarjalnost, inovativnost, sprejemanje tveganja ter sposobnost načrtovanja in vodenja projektov za doseganje konkretnega cilja. Ta kompetenca je v pomoč posameznikom na delovnem mestu, pri razumevanju ozadja delovnih nalog in izkoriščanju ponujenih priložnosti. Služi jim tudi v njihovem vsakdanjem življenju in v družbi nasploh.

ZNANJA IN SPRETNOSTI

- Prepozna svoja znanja ter svoje močne in šibke točke.
- Zna oblikovati realne cilje.
- Je sposoben razmisliti o načrtu, ki je potreben za uresničitev cilja.
- Ovire na poti do cilja premaguje z vztrajnostjo in voljo. V oviri vidi novo priložnost.
- Za določen problem iz delovnega okolja zna poiskati izboljšave.
- Prepozna tveganja in oceni njihovo stopnjo.
- Zna realno presoditi prednosti in slabosti svoje ideje ter uvidi priložnosti in ovire.
- Zna drugim predstaviti svojo idejo ali poslovni načrt.
- Zaveda se postopnosti uresničevanja ideje.
- Aktivno spremlja razvoj svojega strokovnega področja in se zanj usposablja.
- Udejanji svojo zamisel v praksi.
- S skrbnostjo dobrega gospodarja upravlja odhodek.
- Zna poiskati finančna sredstva.
- Je odprt za nove ideje, ki bodo vodile k izboljšanju ekonomskega položaja.
- Ima jasen in pozitiven pogled na poslovno prihodnost.
- Zna promovirati svojo dejavnost v lokalnem okolju.
- Želi izboljšati delovni postopek ali izdelek.
- Opredeli, koga iz okolice bi prosil za pomoč, da uresniči svoj cilj.
- Če sam nima dovolj znanja in/ali drugih virov, se poveže z drugimi, da uresniči zadano nalogo.
- Zna premišljeno odreagirati na mnenja in predloge drugih.
- Zna sklepati kompromise pri uresnitvi zamisli.
- Svoja znanja predaja naprej ostalim, da bi skupaj prišli do želenega cilja.
- Zna ustrezno porazdeliti naloge za dosego skupnega cilja.
- Prepozna in nadzira svoja čustva. S sodelavci ravna spoštljivo in dostojanstveno..

KOMPETENCE

6. UČENJE UČENJA

Učenje učenja je sposobnost učiti se in vztrajati pri učenju, organizirati lastno učenje, vključno z učinkovitim upravljanjem časa in informacij, individualno in v skupinah. Ta kompetenca vsebuje zavest o lastnem učnem procesu in potrebah, prepoznavanje priložnosti, ki so na voljo, in sposobnost premagovanja ovir za uspešno učenje. Pomeni pridobivanje, obdelavo in sprejemanje novega znanja in spretnosti. Čeprav ni uvrščena med glavne teme pilotnega programa, je kompetenca učenje učenja priporočena tema znotraj soustvarjalnega pristopa v okviru kurikuluma.

ZNANJA IN SPRETNOSTI

- Pozna različne vrste učenja (individualno, v paru, skupinsko), njihove prednosti in pomanjkljivosti.
- Spozna in preskuša različne tehnike pomnjenja.
- Uporablja literaturo kot vir učenja.
- Dobro oceni količino svojega znanja na izbranem področju.
- Pozna in uporablja različne tehnike učenja (hitro branje, priprava miselnih vzorcev, izpisovanje pomembnih pojmov itn.).
- Pridobljeno znanje uporablja v vsakdanji praksi.
- Zna uporabiti različne vire (zemljevid, slovar, knjigo, itd.) za različne namene ali cilje učenja.
- Vztraja pri učenju kljub nepriljubljeni vsebini, saj se zaveda, da bo to znanje uporabno.
- Zna odstraniti moteče dejavnike.
- Ob koncu učnega procesa posameznik zna oceniti, kaj si je zapomnil in česa ne.
- Zaznava ovire pri učenju in razmišlja o odpravi teh (odmori, dodatno gradivo, dodatna razlaga, hrup iz okolice, itd.).
- Zbira potrdila in dokazila o svojem učenju in izobrazbi.

3.4 Metode zbiranja podatkov

ANALIZA DOKUMENTACIJE

Z analizo različnih dokumentov¹² je mogoče pridobiti podatke skupaj s predhodno obdelanimi rezultati in analizami, ki se lahko uporabijo za prepoznavanje potreb odraslih po razvoju kompetenc in za upravljanje vsebin izobraževalnega programa. Za zbiranje in analizo podatkov lahko uporabljamo primarne in sekundarne vire. Večina sekundarnih virov je na voljo na spletu. Pri iskanju virov moramo izbrati najnovejše, posodobljene informacije. Aktualne podatke pogosto dobimo od zavodov, kot so Zavod za zaposlovanje, različne gospodarske zbornice, Ministrstvo za delo, itd. Na ta način lahko pridobimo podatke o številu registriranih podjetij v občini in o strukturi prebivalstva, delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih. Prav tako lahko najdemo informacije o ponudbah izobraževanja odraslih, izobraževalnih organizacijah ter izobraževalnih programih in njihovi vsebini.

INTERVJU

Priporočljiva metoda zbiranja podatkov za ugotavljanje potreb delodajalcev je intervju, ki ga izvedemo z vnaprej pripravljenim vprašalnikom in osebnim razgovorom. Intervju je mogoče izvesti kot sistematično, organizirano in neposredno interakcijo – pogovor med (običajno) dvema osebama, kjer izpraševalec usmerja pogovor v skladu s predhodno pripravljenim vprašalnikom.

Intervju je ustrezna metoda, kadar želimo delati raziskavo na manjšem vzorcu (v tem primeru vnaprej določena ciljna skupina ključnih delodajalcev v določeni panogi, npr. v turizmu). Dobro opravljen intervju prispeva k poglobljenemu razumevanju problema. Je tudi zelo prilagodljiva tehnika – lahko pojasnimo morebitna vprašanja sogovornika in se tako izognemo nesporazumom in zavajajočim odgovorom. Pomanjkljivost te tehnike je, da je zamudna.

Pri izbiri kontaktne osebe za intervju moramo upoštevati velikost, notranjo organizacijo in strukturo podjetja. V manjših podjetjih je to lahko lastnik ali direktor. V večjih podjetjih je to lahko nadzornik, vodja kadrovske službe ali drug predstavnik podjetja, ki je odgovoren za sprejemanje kadrovskih odločitev.

Za uspešen dialog je bistvenega pomena, da s sogovornikom vzpostavimo ustrezen in spoštljiv odnos. Jasno moramo razložiti namen raziskave in kako bomo uporabili podatke ter pravila o zaupnosti podatkov, skupaj s pravicami vprašanega. Med pogovorom moramo pozorno poslušati delodajalca in spoštovati njegova stališča.

¹² Npr. poročila, zakonodaja, strateški dokumenti, strokovni standardi z določenih področij, izobraževalni programi, rezultati različnih evalvacij in drugih študij in analiz, itd.

Kadar obstaja potreba po večjem številu vprašanih, lahko razmislite o uporabi pisnega vprašalnika. Vprašalnik mora vsebovati pisna navodila o tem, kaj se od vprašanega pričakuje. Vprašalnike je mogoče zbirati v pisni, tiskani ali elektronski obliki. Prednost elektronskih vprašalnikov je, da jih je lažje in hitreje obdelati. Vprašalnik naj bo zasnovan tako, da ga je mogoče uporabiti za izvedbo intervjuja na reprezentativnem vzorcu (kar je zamudno) ali za pisno anketo za večje število delodajalcev. V slednjem primeru je priporočljivo predhodno testiranje z majhnim številom anketirancev.

Pri oblikovanju vprašalnika moramo upoštevati naslednje:

- vprašanja morajo biti zasnovana tako, da z njimi pridobimo pravilne podatke;
- vprašanja morajo biti kratka in jedrnata;
- vprašanja morajo biti formulirana na jasen in splošno razumljiv način; sogovorniki morajo razumeti naše namene;
- vprašanja ne smejo biti trivialna;
- vprašanja morajo biti sprejemljiva za sogovornika;
- vprašanja morajo biti spodbudna ali vsaj nevtralna;
- vprašanja ne smejo izražati stališč;
- izpustiti ali vsaj omejiti moramo strokovne izraze (prednost intervjuja je možnost sočasne razlage ali opisa);
- vedeti moramo, v katerem primeru želimo informacije o pogojih in v katerem primeru želimo mnenje;
- zagotoviti moramo, da so vprašanja osredotočena samo na temo, ki je predmet intervjuja;
- izogibati se moramo zaprtim vprašanjem, ki v odgovor zahtevajo preprost 'da' ali 'ne'.

Intervju poteka po naslednjih korakih:

- priprava na intervju;
- srečanje z intervjuvancem (poskrbimo, da se ta sprost);
- obveščanje intervjuvanca o cilju intervjuja in zagotavljanje motivacije za odgovarjanje na vprašanja – sogovorniku razložimo, kaj bomo pridobili z njegovimi odgovori in kakšne koristi lahko iz tega pridobi sam. Poskrbeti je treba, da ni strahu pred negativnimi posledicami odgovora. Včasih je dobro nekaj obljubiti, na primer posredovanje rezultatov analize;
- razlaga ukrepov za zagotovitev zaupnosti informacij in pojasnitev pravic sogovornika;
- postavljanje vprašanj in usmerjanje sogovornika k podajanju informacij in izražanju stališč;

- povzemanje;
- zaključek.

Oseba, ki vodi intervju, mora:

- spodbujati sogovornika, da govori in sodeluje na aktiven in tematsko ustrezen način;
- usmerjati pogovor z ene teme na drugo;
- spodbujati sogovornika k razmišljanju;
- pogovor preusmeriti nazaj na relevantno temo, če je to potrebno.

Pri izvajanju intervjuja predpostavljamo, da imajo vsi sogovorniki izoblikovano stališče do vprašanj in predmeta raziskave. Upoštevati pa moramo, da imajo stališča tri komponente: besedno, čustveno in akcijsko. Z vprašalnikom merimo samo besedno, ekspresivno komponento, drugih dveh pa ne. Obstajajo lahko torej večje ali manjše razlike med dejanskim vedenjem vprašanih in njihovimi odgovori, zaradi česar je intervju primerna metoda za mediacijo.

3.5 Analiza potreb delodajalcev

Zaposljivost posameznika je odvisna od njegovega znanja, spretnosti, tehnik in odnosov. Najučinkovitejše orodje za razvoj posameznikovih kompetenc sta izobraževanje in usposabljanje, začenši s skrbno analizo izobraževalnih potreb. V času hitrega razvoja in nenehnih sprememb postaja napovedovanje situacij vse težje. Zato se morajo posamezniki naučiti, kako uporabljati svoje spretnosti, znanja, navade in vedenja za izvajanje predvidljivih in nepredvidljivih delovnih nalog in kako obvladovati različne življenjske situacije. Pri prepoznavanju potreb po kompetencah moramo imeti v mislih ta cilj. Za to potrebujemo posodobljene, zanesljive informacije delodajalcev. Sposobnost napovedovanja potreb na trgu dela nam omogoča zagotovitev ustreznega izobraževanja in usposabljanja za boljšo rehabilitacijo zapornikov za kasnejšo ponovno vključitev v družbo in na trg dela. Hkrati te analize pomagajo načrtovalcem in ponudnikom vseživljenjskega učenja pri pripravi programov (formalnih in neformalnih) za odpravo strukturnih neravnovesij in spodbujanje zaposlovanja.

IZVAJANJE RAZISKAV

Prepoznavanje potreb po spretnostih in kompetencah vključuje naslednjih pet korakov:

1. korak: gospodarska, družbena in okoljska analiza lokalnega okolja.

Analiza okolja nam pomaga razumeti družbene, gospodarske in druge trende v lokalnem okolju. Z analizo nacionalne statistike je mogoče pridobiti številne trenutne gospodarske dejavnike. (V Sloveniji je to na primer Urad za makroekonomske analize in razvoj. Koristne podatke lahko dobite pri Statističnem uradu Republike Slovenije (www.stat.si), uporaben vir informacij pa predstavljajo tudi Agencija za regionalni razvoj, Zavod za zaposlovanje, gospodarska združenja, itd. V vsaki državi najdemo podobne organizacije.)

Za namene naše raziskave želimo ugotoviti, katere vodilne panoge v regiji (pogosto imenovane tudi 'prednostni industrijski sektorji') ustvarjajo največjo bruto dodano vrednost. Prav tako si prizadevamo določiti njihove strateške razvojne cilje in prednostne naloge.

2. korak: priprava (raziskovalnega) vzorca – določitev seznama tistih, ko bodo vključeni v analizo (sogovorniki, skupine)

Vzorec se oblikuje po analizi ekonomskega razvoja lokalnega okolja. Na podlagi tega lahko določimo delovne vloge ali sklope poklicev, za katere želimo ugotoviti potrebe po kadrih, znanjih, spretnostih in kompetencah. Za namene naše raziskave bi se morali osredotočiti na vsaj tri delodajalce iz vsaj treh glavnih industrijskih panog v regiji (npr. iz proizvodne industrije, prevoza in logistike, turizma, maloprodaje, malih industrij, itd.) in iz treh hitro rastočih industrij, kjer lahko pričakujemo naglo stopnjevanje zaposlovalnih dejavnosti (npr. iz tehnoloških zagonskih podjetij).

Izhodišče za izbiro poklica so njihovi odnosi, pomagamo pa si s Standardno klasifikacijo dejavnosti. Glede na splošno socialno in izobraževalno ozadje zapornikov, bi morda želeli izbrati poklice, ki zahtevajo nižjo stopnjo izobrazbe in niso neposredno povezani z občutljivimi delovnimi nalogami, kot je na primer delo z denarjem, z otroki ali s strankami.

3. korak: priprava vprašalnika (in testiranja, če se odločimo za anketo v pisni obliki).

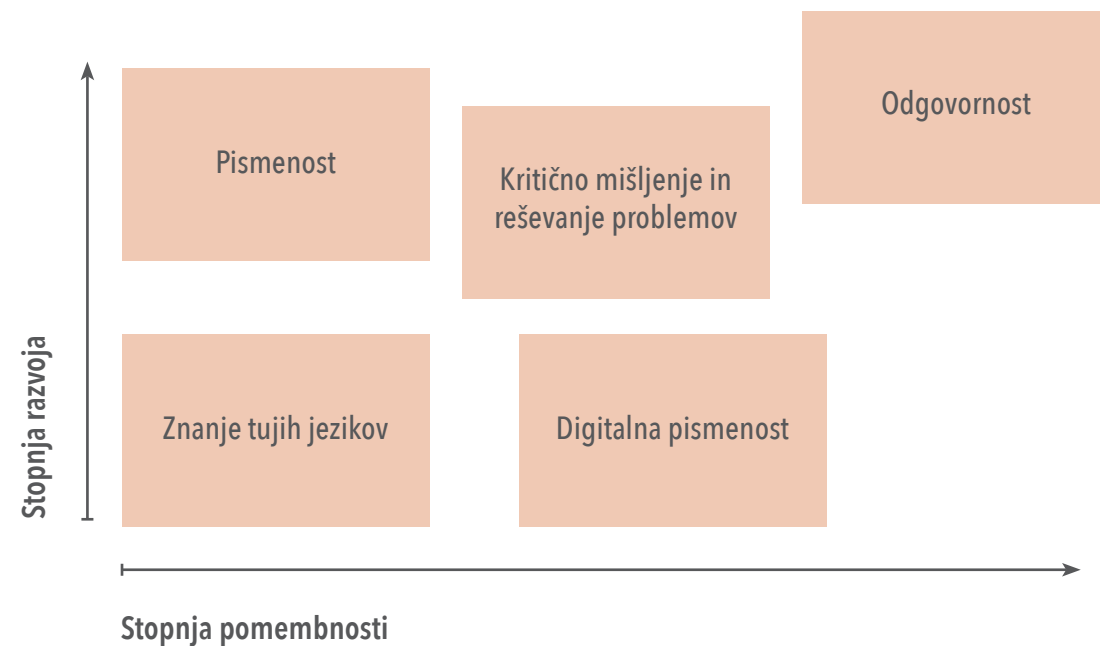
4. korak: intervjuji s ključnimi delodajalci, nosilci razvoja. V primeru širše analize se analiza izvede v obliki pisne ankete, ki se pošlje anketirancem - delodajalcem v določeni panogi/regiji.

5. korak: analiza odgovorov, razporeditev kompetenc po pomembnosti, kot jim jo pripisujejo delodajalci, s 5-stopenjsko lestvico. Glede na pogostost posameznih komponent nekaterih kompetenc (vprašanje 11 v vprašalniku za delodajalce) se

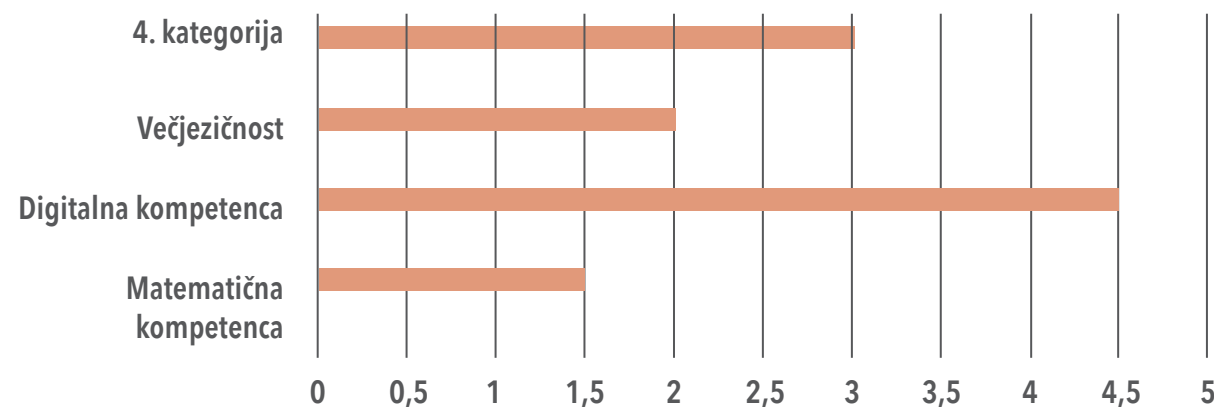
vsaki kompetenci dodeli dodatna ocena. Rezultate lahko uredite in prikazete v obliki poročila.

Pričakovani rezultati: seznam kompetenc, razvrščenih glede na stopnjo potrebe/ nujnosti in primerov praktičnih delovnih nalog za izbrane poklice.

Primer prikaza rezultatov:



KLJUČNE KOMPETENCE RAZVRŠČENE PO POMEMBNOSTI (PO OCENI DELODAJALCEV)



3.6 Analiza ponudbe izobraževanja za razvoj temeljnih spretnosti

Pogosto se zdi, da se današnja družba in delovne prakse spreminjajo hitreje kot sposobnost prilagajanja formalnega izobraževalnega sistema. V teh okoliščinah postaja izobraževanje odraslih vse bolj pomembno. Vseživljenjsko učenje je vse bolj nujno za vsakega člana družbe. Namen izobraževanja odraslih je zmanjšati vrzeli v znanju in spretnostih odraslih in jim s tem pomagati, da se sledijo in se prilagodijo tehnološkemu razvoju in novim zahtevam trga dela ter funkcionirajo v sodobni družbi na namenski in participativen način.

Izobraževanje odraslih lahko vključuje ljudi vseh starosti, ras, življenjskih slogov in kulturnih ozadij. Lahko ga prilagodimo potrebam različnih skupin. Razvoj izobraževanja odraslih podpirajo evropske in nacionalne politike, število izobraževalnih organizacij in odraslih, vključenih v izobraževanje, pa se vsako leto poveča.

IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ZAPORNIKOV

Rehabilitacijske in izobraževalne dejavnosti so del rednih zaporskih programov, ki jih pogosto usmerjajo nacionalna razvojna politika, strategija zaposlovanja in razmere na trgu dela. Z vidika izobrazbe zaporniki predstavljajo edinstveno skupino odraslih. Slabe delovne izkušnje in nizka stopnja izobrazbe sta na primer splošni značilnosti zaporniške populacije. Njihovo prihodnjo zaposljivost pa ovira tudi pogost pojav nizkih ravni kompetenc.

Pri neformalnem izobraževanju in usposabljanju zapornikov gre za njihovo vključevanje v učne intervencije, katerih namen je zagotoviti kompetence, znanje in spretnosti, ki bodo povečale njihovo zaposljivost. Izobraževalne programe običajno izvajajo zunanje izobraževalne institucije ali zaporsko osebje (svetovalci, mentorji in usposobljeni inštruktorji). Izvajajo se številni programi formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja, z različnih področij.

Cilj naše študije predstavlja tudi določitev pogostosti in raznolikosti programov izobraževanja zapornikov, ki potekajo v zaporih, vključenih v pilotni projekt SkillHUBS. Zanimajo nas programi neformalnega izobraževanja in usposabljanja, katerih cilj je razviti ključne kompetence, opredeljene na podlagi potreb delodajalcev. Po zaključku programa udeleženci prejmejo potrdilo o uspešno opravljenem usposabljanju (individualni učni načrt), v katerem so podrobno navedena pridobljena znanja in spretnosti (kompetence). Predvideva se, da bo to privedlo do tega, da bodo imeli nekdanji obsojenci bistveno večje zaposlitvene možnosti z izboljšanim dostopom do trga dela.

METODOLOGIJA:

1. korak: preučevanje gradiva
Za pridobitev splošnih informacij o vrstah in obsegu zaporskega izobraževanja si lahko ogledamo letna poročila o zaporih. Izberemo, prilagodimo ali ustvarimo tiste programe za razvoj kompetenc, ki so med delodajalci najbolj cenjene.
2. korak: intervju z osebjem zapora
Z intervjujem s strokovnimi delavci v izbranih zaporih lahko pridobimo podrobne informacije o izobraževalnem procesu in rezultatih. Informacije naj bodo prikazane v tabeli.

Primer predstavitve informacij o izobraževanju v zaporih:

program	izvajalec	vsebine	kompetence, pridobljene s programom	pomembnost kompetenc (1-5)	trajanje	število udeležencev
računalniški tečaj	CIK Trebnje	Microsoft Windows, Microsoft Word, Excel, internet in e-mail, PowerPoint, pametni telefoni in tablice	digitalne kompetenca			

PROGRAMI ZA RAZVOJ KLJUČNIH KOMPETENC

Raziskava o izvajalcih izobraževanja in programih za razvoj ključnih kompetenc temelji na študiji dokumentacije. Vseživljenjsko učenje je eden najpomembnejših virov izboljšanja človeškega kapitala in znatno vpliva na gospodarski in družbeni razvoj, zato je kakovost informacij o možnostih izobraževanja in vseživljenjskega učenja za vse skupine odraslih v vseh okoljih nepogrešljiva. Izobraževalne ustanove posvečajo posebno pozornost spodbujanju izobraževanja in izobraževalnih programov ter razširjanju informacij o izobraževanju. Njihova spletna mesta in druga promocijska gradiva v vsakem trenutku zagotavljajo natančne informacije o izobraževalnih programih in dejavnostih, večinoma s poglobljenim, bogatim opisom izobraževalnih vsebin, učnih metod in pričakovanih rezultatov.

METODOLOGIJA

Raziskava vključuje vse izvajalce izobraževanja in ponudbe izobraževalnih programov v lokalnem okolju (organizacije za izobraževanje odraslih, zavodi za zaposlovanje, knjižnice, društva, itd.).

1. korak: preučevanje in pregled dokumentacije, ki je na voljo na spletu – spletna mesta ponudnikov izobraževanja, izobraževalni portali, poročila nacionalnih ustanov za izobraževanje odraslih, itd. Izbiramo programe, ki razvijajo osnovne kompetence, ki so jih delodajalci v večji meri opredelili kot temeljne za uspeh na delovnem mestu.

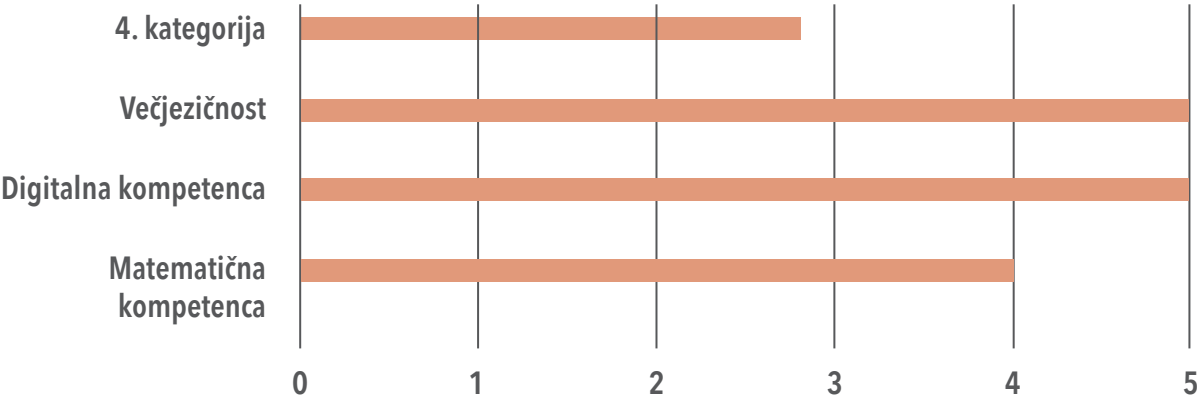
Pridobljene podatke vnesite v tabelo:

program	organizacija	vrsta organizacije	kompetence, pridobljene s programom	vrsta programa (formalen/ neformalen)	vsebine	trajanje	stroški
računalniški tečaj	CIK Trebnje	javni zavod	digitalna kompetenca	CIK Trebnje	Microsoft Windows, Microsoft Word, Excel, Internet in e-mail, PowerPoint, pametni telefoni in tablice,		

2. korak: informacije o programih organiziramo glede na kompetence, ki se pridobijo s programom. Rezultate analiziramo tudi z vidika dostopnosti in stroškov programa. Upoštevati moramo, da so pogosto edini izobraževalni programi, ki so na voljo nekdanjim obsojencem, tisti, ki se financirajo iz javnih sredstev in so tako brezplačni.

Primer:

DOSTOPNOST IZOBRAŽEVANJA ZA PRIDOBIVANJE KOMPETENC V LOKALNEM OKOLJU



3.7 Izvedba analize vrzeli

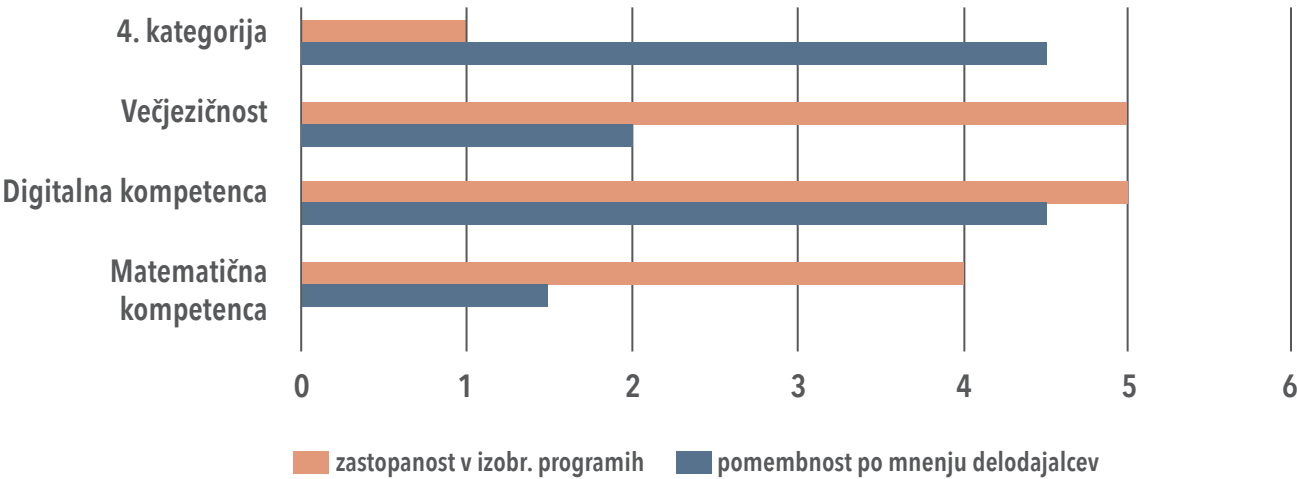
Ugotovitev vrzeli med razpoložljivo ponudbo izobraževanja za razvoj temeljnih kompetenc in potrebami delodajalcev:

Rezultati prvega dela študije so kompetence, potrebne za uspešno delovanje na delovnem mestu, razvrščene po pomembnosti in obsegu.

- Rezultati drugega dela študije so izobraževalni programi in seznam kompetenc, za razvoj katerih že obstajajo ustrezni izobraževalni programi. V tem delu razvijemo tudi oceno stopnje razvoja za vsako kompetenco (v kolikšni meri udeleženci razvijajo posamezne kompetence v določenem programu).
- V tretjem delu študije primerjamo zahteve delodajalcev po usposobljenosti in predvidene rezultate obstoječih oblik izobraževanja in izobraževalnih programov.
- Pričakovani rezultati: nabor kompetenc in vsebin za razvoj novih programov ali za preoblikovanje / posodobitev obstoječih, specifičnih za lokalni kontekst, ter poročilo, ki izpostavlja vrzeli v izobraževalni ponudbi v zvezi z razvijanjem temeljnih in prečnih kompetenc.

Primer:

VRZEL MED PONUDBO IZOBRAŽEVANJA IN POMEMBNOŠTJO KOMPETENCE NA DELOVNEM MESTU



Primere vprašalnikov za delodajalce in zaporsko osebje lahko najdete v Dodatku.

4. Metodologija razvoja učnega okvirja za pridobivanje spretnosti

4.1 Pregled učnega okvirja za pridobivanje spretnosti

“Izobraževanje lahko v pravih okoliščinah in s skrbnim posredovanjem ustreznega osebja goji okolje za razvoj pozitivnih prosocialnih identitet. Ko to enkrat dosežemo, spodbuja identiteto, ki je osredotočena na rast in razvoj ter je ne skrbi golo preživetje,” Szifirs in dr. (2018).

Pilotna faza projekta SkillHUBS se osredotoča na naslednje spretnosti:

TEMELJNE SPRETNOSTI	PREČNE SPRETNOSTI
Pismenost Matematične spretnosti Digitalne/IKT spretnosti	Reševanje kompleksnih problemov Kritično mišljenje Kreativnost

V teh kontekstih se sklicujemo na primere učnih programov, ki so bili večinoma izvedeni v zaporskem okolju v podporo naslednjim temam/vsebinskim sklopom:

Družinsko učenje	Osební in družbeni razvoj
Zaposlitvene spretnosti	Temeljne spretnosti na delovnem mestu
Umetnost	

Podrobno obravnavo teh tem, skupaj s primeri programov, najdete v poglavju 'Kako in kdaj uporabiti učni okvir za razvoj programov za pridobivanje spretnosti'.

Učni okvir temelji na šestih razsežnostih učenja (Young in Perović, 2016):

- PRIDOBITEV
- SODELOVANJE
- RAZPRAVA
- RAZISKOVANJE
- UTRJEVANJE
- IZVEDBA

Vsaka od teh dimenzij je bistvena za razumevanje in izvajanje soustvarjalne prakse, ki je podrobneje obravnavana v naslednjih poglavjih.

Naslednja slika ponuja pregled ključnih značilnosti in lastnosti metodologije razvijanja učnega okvira.

Prva glavna sestavina učnega okvira je soustvarjalni pristop k poučevanju in učenju, kjer je udeleženec opolnomočen in prevzame nadzor nad svojim učenjem in določi svoje učne namene in cilje – s soglasjem izobraževalca. Slika prikazuje različne lastnosti soustvarjalne metodologije, prilagojene za zaporsko izobraževalno okolje: na primer zamisel o imenovanju in usposabljanju zapornikov kot mentorjev za določeno področje; pojem učne pogodbe; ter ustvarjanje časa in prostora za razmislek. Učni okvir omogoča tudi ustvarjanju načinov, na katere lahko udeleženci takoj uporabijo svoje nove spretnosti in znanje. Na primer, eden od načinov za to je lahko umestitev učenja v kontekst resničnega, vsakdanjega življenja z namestitvijo učnih dejavnosti v poklicne delavnice. To lahko služi dvema namenoma: prvič, vključitvi predstave o odraslih udeležencih kot kompetentnih izvajalcih v njihovo vsakdanje življenje (Tusting in dr.) in drugič, omogočanju utrjevanja spretnosti v znanem okolju. Na ta način lahko nove spretnosti in znanje postanejo običajna, vsakodnevna rutina.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

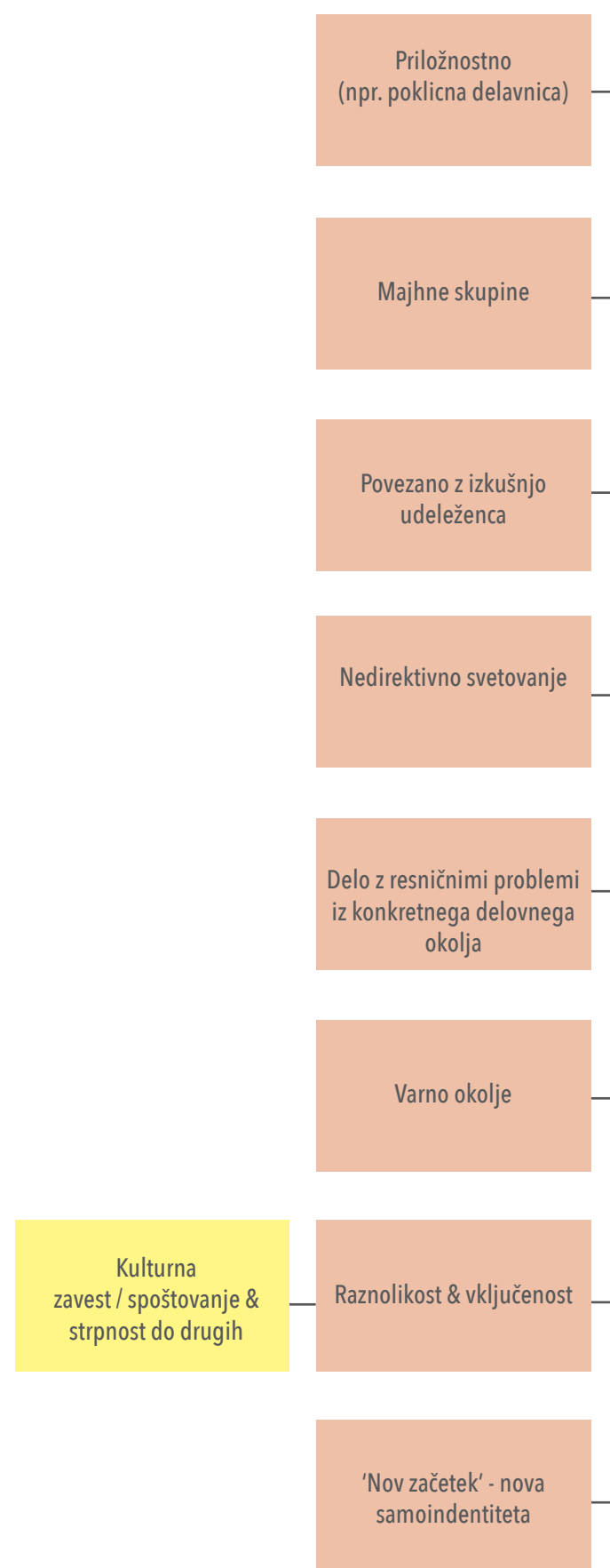
"Nihče od udeležencev še ni bil na razgovoru za službo ali izpolnil življenjepisa. Skozi vaje programa so lahko skupaj vadili, postavljali vprašanja in pridobivali znanje o teh vidikih iskanja zaposlitve."

SG: "Resnično mi je bila všeč vadba razgovora za službo. To je bilo nekaj, česar nisem še nikoli počel in mi bo zelo pomagalo v prihodnosti."

Druga temeljna komponenta je 'izkušnja udeleženca'. Učenje odraslih je velikokrat odziv na težave iz resničnega življenja – kombinacija ukrepanja in refleksije – kjer je učenje pogosto naključno in nenavadno za odraslega, kjer refleksija omogoča novo razumevanje izkušenj in osebnega potenciala (Tusting in dr.). Posledično se posamezni vidiki izkušnje odraslega ukvarjajo z učno izkušnjo z vidika udeleženca in

v kakšnem odnosu z vsebino učenja so njihove izkušnje in znanje. Zlasti pri refleksiji je to z vidika izkušenj odraslega razumljeno kot pojma 'varen prostor' in 'nov začetek/nova samoidentiteta', kar je izkustveni vidik soustvarjalnega atributa 'čas in prostor za razmislek'. Slika s svojimi osnovnimi komponentami in značilnostmi ni zasnovana kot načrt za izdelavo programa poučevanja in učenja. Je neke vrste 'meni' idej in orodij, med katerimi lahko izobraževalci izbirajo, vsebine prilagajajo svojemu kontekstu z edinstvenimi omejitvami in izzivi, eksperimentirajo in se osredotočajo na tiste attribute, ki najbolj delujejo.

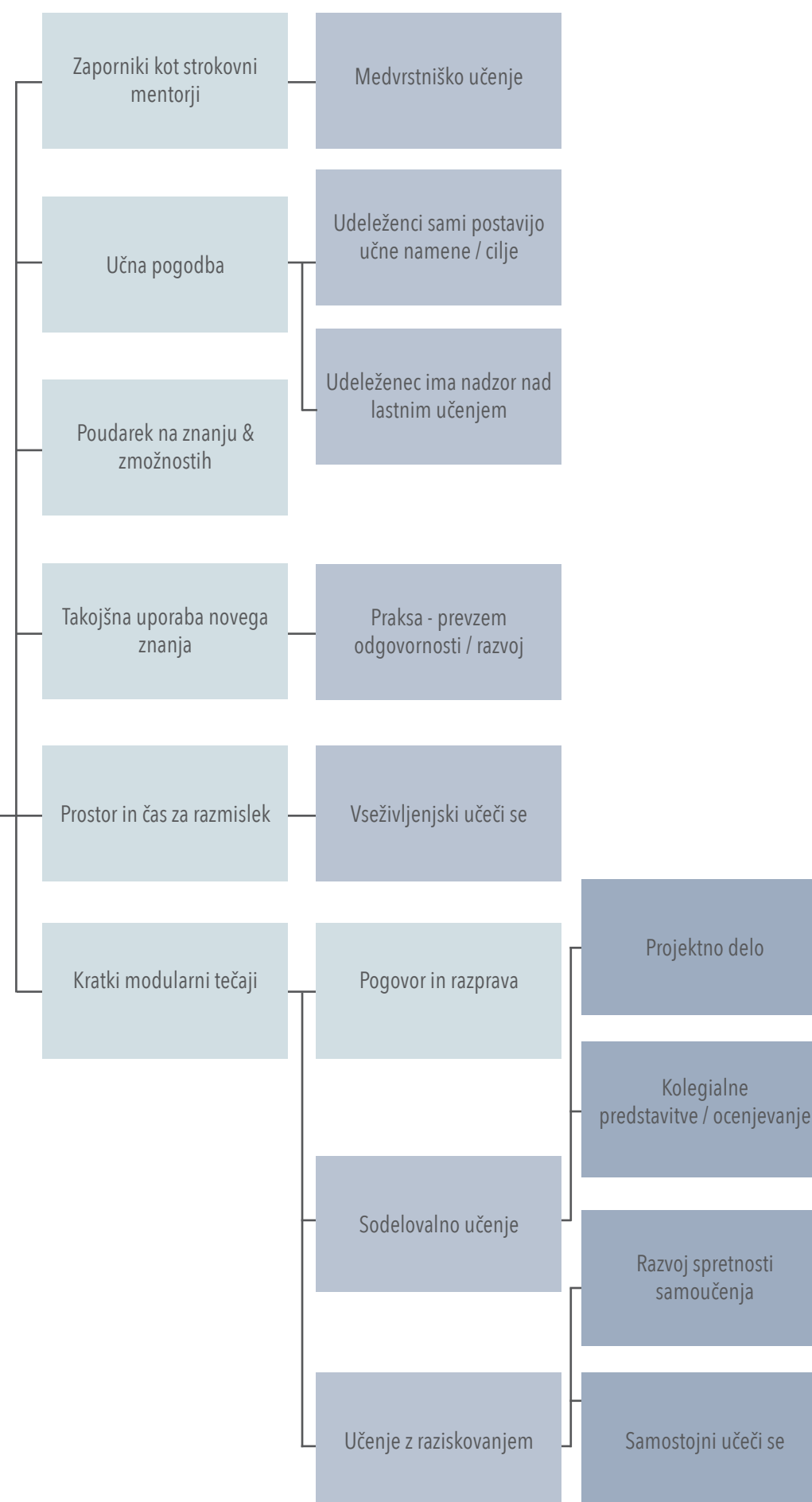
Naslednja poglavja vsebujejo predloge, priporočila in smernice za uporabo učnega okvira z zgledi najboljših praks, vključno s predlogi za učno pogodbo in izvajanje učnega okvira.



IZKUŠNJE UDELEŽENCA IZOBRAŽEVANJA

KLJUČNE ZNAČILNOSTI METODOLOGIJE OKVIRA KURIKULUMA

Soustvarjalni pristop



4.2 Soustvarjalni pristop

V tem poglavju si bomo ogledali, kako deluje metodologija učnega okvirja in kako jo lahko uporabite v svojem kontekstu. Predpostavljamo, da ste že opravili raziskave o potrebah delodajalcev po spretnostih, opravili analizo vrzeli in ocenili spretnosti udeležencev izobraževanja. Ti podatki skupaj vam povedo, kaj je treba spremeniti in zakaj. V tem poglavju je poudarek na tem, kako te informacije uporabiti za načrtovanje in izvedbo spremembe. Začnemo z razvojem teorije spremembe za vašo ustanovo in nato nadaljujemo z razlago metodološkega principa ‘generatorja’, ki je v središču okvira. Sledi obravnava šestih razsežnosti učenja s primeri uporabe in kratka razprava na temo učenje učenja.

UPORABA TEORIJE SPREMEMBE

Priporočen pristop predvideva, da kot prvo nalogo v svojem programu ali projektu uporabite pristop teorije spremembe. Kot smo že videli, ima pet glavnih izidov, h katerim stremi teorija spremembe v zaporniškem okolju, pozitivne učinke na: blaginjo; človeški kapital; socialni kapital; znanje, spretnosti in zaposljivost; ter celotno kulturo učenja in rehabilitacije v zaporih. V naslednjem poglavju, Pregled tem, ustvarjamo eksplicitne povezave med temami/področji učenja in glavnimi učnimi dosežki. Tu je poudarjeno, da osvojitve teh spretnosti ni edini cilj projekta, temveč cilj predstavlja tudi doseganje zastavljenih učnih izidov. Namen je uporabiti to metodologijo za razumevanje in uporabo informacij, ki ste jih zbrali z raziskavami potreb delodajalcev po spretnostih, z analizo vrzeli in z ocenjevanjem spretnosti zapornikov za razvoj akcijskega načrta za učno intervencijo in določitev jasnih meril za ocenjevanje uspeha.

Zelo pomemben cilj vašega načrta za spremembo je zagotovitev podpore in odobravanja zaporskih delavcev, ki niso z izobraževalnega področja, in višjega vodstva. Razlogov za to je veliko, nenazadnje tudi dokazi raziskav, ki kažejo, da je tovrstna podpora ključnega pomena za uspeh izobraževanja in predlaganih sprememb. Obstajata dva pragmatična razloga: prvič, za nekatere dejavnosti in procese, ki jih boste želeli izvesti, bo potrebna ta raven podpore in potrditve – na primer imenovanje zapornikov mentorjev. Drugič, cilj projekta teorije spremembe in projekta SkillHUBS kot celote je doseči trajnostno spremembo v kulturi izobraževanja in institucije. Če je na primer nujno, da elemente usposabljanja za dosego spretnosti izvajate v poklicnih delavnicah, ne bo potrebno samo dovoljenje, ampak tudi podpora lastnikov delavnic.

Priporočamo vam, da ustanovite majhno projektno skupino sodelavcev, vključno z izobraževalci in zaporskimi delavci, ki niso z izobraževalnega področja, ki bo obravnavala vprašanja in ukrepe iz naslednje tabele. (Glej tudi ‘Družinsko učenje v zaporih: vir za zapore in ponudnike izobraževanja’¹³ kot uporabno orodje za načrtovanje in zajemanje rezultatov, ki bi ga bilo mogoče enostavno prilagoditi namenu razmišljanja in dogovarjanja o teoriji spremembe). Pragmatično bi se morala vaša teorija spremembe osredotočiti na program učne intervencije, ki ga nameravate uvesti na podlagi učnega okvira.

TEORIJA SPREMEMBE		
NALOGA	UKREP	VPRAŠANJA
Kaj je treba spremeniti in zakaj?	Pod vprašaj postavite vsako predpostavko, si odgovorite na vprašanja, opredelite kakršne koli odvisnosti in skrite kompleksnosti.	Kdo ima vpliv, da lahko omogoči to spremembo? Na kakšen način se mora to spremeniti? Kaj se bo zgodilo, če bomo to spremenili? Na koga bo vplivalo? Kako bo vplivalo nanje – kakšni so predvideni rezultati? (npr. družbeni kapital, človeški kapital, blaginja, itd.)
Kako bo sprememba izvedena?	Ugotovite, kdo mora biti vključen in kateri dodatni viri, če sploh, so potrebni. Da določite namen in smer, izdelajte urnik in označite ključne dogodke in mejnike. Načrtujte dejavnosti, ki so potrebne za sprožitev spremembe in njeno podporo.	Kaj je treba zagotoviti, da lahko pride do te spremembe? Kakšni so časovni okviri? Kaj moramo storiti, da bo drugačno od tega, kar že počnemo? Na kakšne izzive in ovire lahko naletimo in kako se bomo spoprijeli z njimi?
Kako bomo vedeli, kdaj je bila sprememba uspešno dosežena?	Določite ključne kazalnike uspešnosti spremembe. Ugotovite, kakšne dokaze in v kakšni obliki lahko zberemo za potrditev dosege spremembe.	Kako bo videti sprememba? Kako lahko to spremembo izmerimo na način, ki daje dobre dokaze o spremembi?
Kako lahko spremembo vzdržujemo, potem ko je bil enkrat dosežena?	Ugotovite, kako lahko zagotovite, da se enkrat sprejeta sprememba ohrani skozi čas.	Kako lahko zagotovimo, da sprememba ni le enkraten dogodek? Na kakšen način lahko ključne akterje spodbudimo k proaktivnemu prizadevanju za ohranitev sprememb?
Ponovni pregled.	V načrt vgradite posebne točke, kjer se dejavnosti, ukrepi in odločitve pregledajo ter po potrebi izpodbijajo in spremenijo.	Ali je bila sprememba uspešna? Zakaj je bila uspešna? Če ni uspela – zakaj ne? Ali skušamo narediti pravilne spremembe? Ali se je spremenilo kaj, kar ni bilo pričakovano – zakaj?

¹³ Poročilo o družinskem učenju v zaporih, Learning and Work Institute: <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/02/LW-Family-Learning-In-Prison-Report-V3.pdf>. Dostopano dne: 30.10.2020

Rezultat te vaje bo pisni projektni načrt, ki bo opisal učno intervencijo, kakšne spremembe bo ta prinesla in kako boste to prepoznali. Ta načrt bi morali skupaj s sodelavci redno pregledovati, upoštevaje dejstvo, da gre za dinamičen načrt, ki se lahko spreminja.

Sledi predstavitev 'generatorja', metodološkega principa, ki je v središču učnega okvira.

'GENERATOR' SOUSTVARJALNEGA POUČEVANJA IN UČENJA V UČNEM OKVIRU

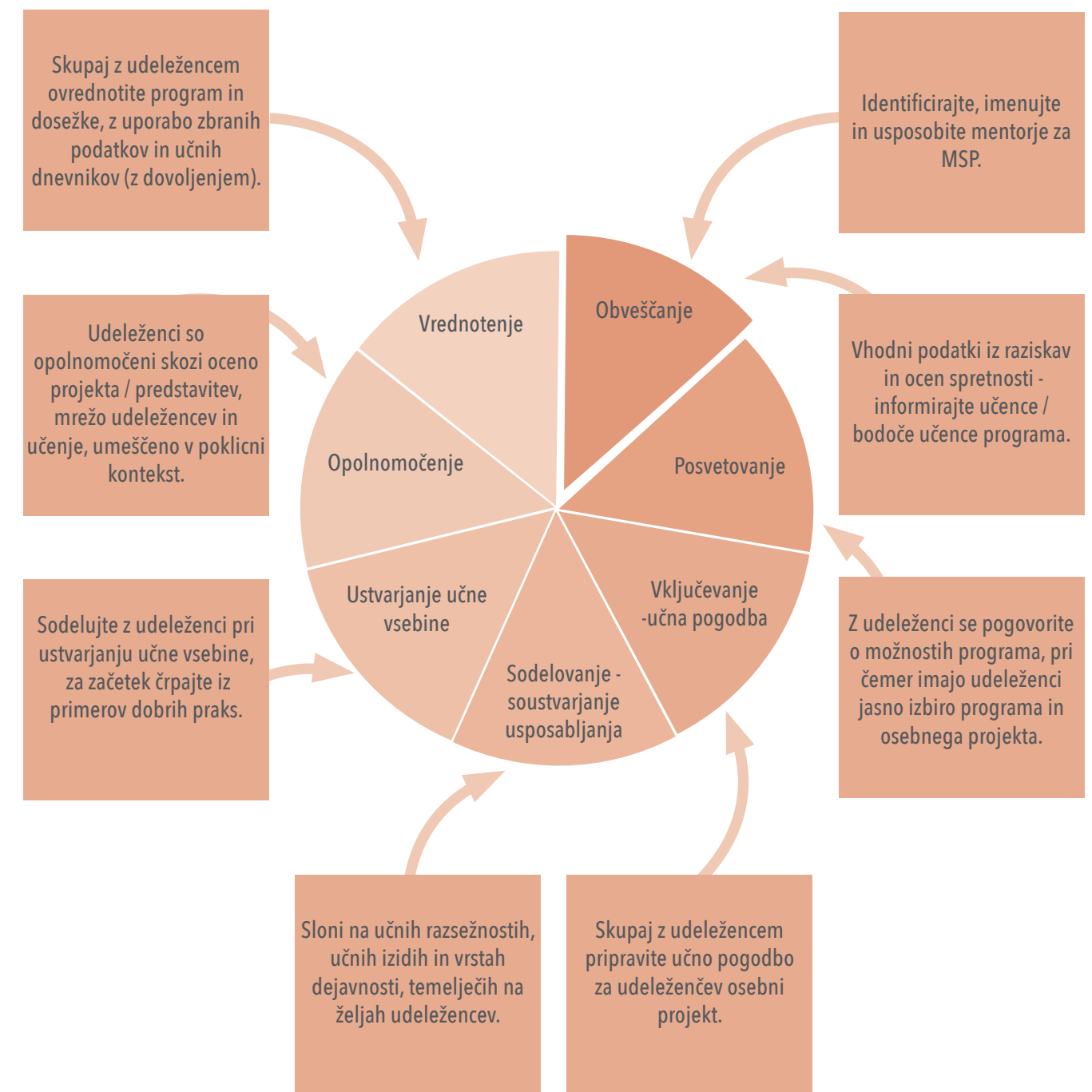
Kultura rehabilitacije je tista, pri kateri "... obstaja občutek namena glede rehabilitacije, odvrčanja in napredovanja skozi prestajanje kazni, ki ga delijo in razumejo vsi, ki delajo z obsojenci. Vsi, ki delajo z obsojenci, dosledno dokazujejo vedenje in stališča, ki podpirajo rehabilitacijo in odvrčanje." (Auty in dr., 2016).

V učnem okviru 'generator' predstavlja vzajemno delovanje vseh konceptov in atributov, ki smo jih prej videli na sliki ključnih značilnosti metodologije učnega okvira. Ti so predstavljeni kot več povezanih, sami po sebi razumljivih, ponavljajočih se projektnih akcij. O natančni zasnovi in uporabi vsake od teh akcij se odloča izobraževalec sam, na podlagi razumevanja specifičnega konteksta in udeležencev izobraževanja. Tu se zlasti sklicujemo na izobraževalčevo poznavanje osebnih motivacij, ovir in omejitev udeležencev, njihovih ciljev ter razumevanja, kako se odrasli učijo.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

"Dobro timsko delo, dobro razumevanje vsebine programa, visoka stopnja tekmovalnosti med ekipami."

NT: "Pri programu mi je bila najbolj všeč vaja 'Puzzle-Up'. Vsi člani moje ekipe so morali sodelovati in narediti načrt. Želeli smo biti boljši od druge ekipe!"



Metodološki princip 'generatorja' procesa pridobivanja spretnosti je gibalno učnega okvirja

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec):

Z ene od pilotnih lokacij: Program je bil razvit v tesnem sodelovanju z udeleženci izobraževanja v zaporih na podlagi njihovih poklicnih ambicij in osebnih želja. Sprva je bil test uporabljen za prepoznavanje vrzeli in prednosti posameznih osnovnih kompetenc. Ta postopek je vključeval skupna srečanja z vsemi zaporniki, osebne razgovore za ugotavljanje posameznikovih izkušenj in kompetenc ter pisni preizkus skupaj s praktičnimi nalogami, kot so branje in osnovne matematične naloge. Skupno je bilo sklenjeno, da se učni program oblikuje kot nov projekt za zagon podjetja: vsi udeleženi so bili nad idejo zelo navdušeni, vključno s tremi zaporniki, za katere je bilo ugotovljeno, da so imeli predhodne izkušnje z ustanavljanjem novega podjetja. Posledično je bilo veliko možnosti za izmenjavo znanja in izkušenj med udeleženci učne skupine.

V okviru projekta so zaporniki razvijali spretnosti kritičnega mišljenja, reševanja problemov, sodelovanja in komunikacije ter ustvarjalne spretnosti.

Uporabljeni pristop je spremenil vlogo izobraževalca v vlogo moderatorja, mentorja in trenerja ter spodbudil udeležence izobraževanja k učenju. Med potekom programa:

- so udeleženci sodelovali pri odločanju o učnem načrtu, učnem procesu in ocenjevanju;
- so bile prepoznane in spoštovane posamezne razlike, interesi, sposobnosti in izkušnje udeležencev;
- so bili udeleženci obravnavani kot soustvarjalci poučevanja in učenja.

V glavnem delu programa so udeleženci lahko:

- preučili trg dela in zaposlovalne priložnosti;
- spoznali osnove podjetništva in finančnega poslovanja;
- razvili poslovni model;
- prepoznali in preučili potencialne kupce/uporabnike storitev;
- prepoznali koristne potencialne poslovne partnerje in sodelavce;
- opredelili in upravljali vse pravne zahteve (npr. obrazce) za ustanovitev novega podjetja.

V zadnjem delu programa so lahko udeleženci ustanovili lastno "virtualno podjetje" in sodelovali pri virtualnih transakcijah, kot so navezovanje stikov s strankami, organiziranje poslovnih sestankov in pogajanja o sklenitvi pogodb, vzpostavitev učinkovite komunikacije in oblikovanje oglaševalskih kampanj.

Izobraževalci in udeleženci izobraževanja so program ocenili za uspeh, saj so bili vsi udeleženci popolnoma predani projektu in so bili vseskozi navdušeni in zavzeti. Pomemben dosežek je predstavljalo splošno zavedanje vseh udeležencev,

da se morajo spremeniti – ne samo z vidika osebnih kompetenc, temveč tudi z vidika vedenja in osebnosti.

RAZSEŽNOSTI UČENJA

Ta tabela prikazuje 6 ključnih razsežnosti učenja s kratkimi opisi in idejami za vrste dejavnosti, za katere se uporabljajo. Pri načrtovanju vsakega programa je dobro začeti z razpravo o vrstah učnih razsežnosti, ki bi bile najprimernejše za izvedbo posameznih komponent.

RAZSEŽNOSTI UČENJA	OPIS	PRIMERI UPORABE
Pridobitev	Prenos/transfer znanja z enega akterja na drugega (ali na več akterjev). Udeleženci pridobijo novo znanje, ki ga ponotranjijo in prilagodijo na podlagi že obstoječih znanj in spretnosti, tako da znanje postane specifično zanje. Izobraževalci bodo morda morali učečim se odraslim pomagati osmisлити novo znanje v kontekstu znanj/spretnosti, ki jih učeči se že imajo.	Predavanja, navodila izobraževalca, medsebojno poučevanje med udeleženci, preverjanje znanja, vzajemno učenje (udeleženci kot strokovnjaki), branje in pisanje.
Sodelovanje	Akterji sodelujejo v skupinah oz. ekipah za reševanje določenega vprašanja, problema ali naloge. Izobraževalci lahko prevzamejo vlogo nadzornikov ali trenerjev in pomagajo usmerjati dejavnosti in cilje skupine. Skupine lahko nalogo izberejo same ali pa jim nalogo dodeli izobraževalec, soudeleženci, mentorji, ipd.	Igra vlog, projektno delo, reševanje problemov, skupinska razprava, igranje iger, kodirni klubi, zbiranje zamisli, ustvarjalne dejavnosti, predstavitev.
Razprava	Dva akterja ali več akterjev (izobraževalec in udeleženec ali več udeležencev) odprejo enakopravno razpravo o vprašanjih, težavah, temah in področjih z namenom doseči soglasje. Razprava je lahko strukturirana, polstrukturirana ali nestrukturirana.	Skupinsko reševanje problemov, sodelovalno učenje, ozaveščanje / raziskovanje vprašanj kulture, raznolikosti in vključenosti, kritična razprava, vzajemno učenje (udeleženci kot strokovnjaki), opredelitev strategij spoprijemanja, projektno delo, ustvarjalne dejavnosti.

RAZSEŽNOSTI UČENJA	OPIS	PRIMERI UPORABE
Raziskovanje	Posamično ali v skupinah akterji oblikujejo in izvajajo lastne preiskave določenih vprašanj, zadev, tem ali težav. Izobraževalci lahko prevzamejo vlogo svetovalcev in trenerjev, mentorji pa lahko nudijo tudi strokovno podporo in nasvete.	Raziskovalno učenje, igra vlog, projektno delo, reševanje problemov, ustvarjalne dejavnosti, igranje iger, branje in pisanje.
Utrjevanja	Akterji vadijo novo pridobljene spretnosti v določenih kontekstih – tako v znanih kot v manj znanih kontekstih, povezanih z delom (npr. poklicne delavnice). Skozi vajo se udeleženci naučijo prilagajati novopridobljene spretnosti in jih uporabljati v različnih kontekstih.	Reševanje problemov, ustvarjalne dejavnosti, kodirni klubi, sestavljanke, učne kartice, pisanje, spominske igre, iskanje besed.
Izvedba	Udeleženci samostojno ali v skupinah proizvedejo nekaj oprijemljivega – kot del zastavljene naloge, za urjenje spretnosti, kot odziv na ugotovljeno potrebo, ali kot reševanje problema. Izobraževalci lahko nastopajo v vlogi trenerjev in svetovalcev.	Ustvarjalne dejavnosti, pisanje, predstavitve, izdelovanje stvari ali ustvarjanje izkušenj (npr. dramatizacija). Udeleženci lahko preizkusijo nove spretnosti, z njimi eksperimentirajo in jih nadgrajujejo, s tem pa povečujejo samozavest in prilagodljivost.

V večini, če ne pri vseh teh vrstah učenja, je vloga izobraževalca/mentorja informiranje, svetovanje, vključevanje, sodelovanje in opolnomočenje.

UČENJE UČENJA

Kot smo videli prej, je ena od ključnih idej o učenju odraslih, kot menijo Tusting in dr., ta, da so se odrasli sposobni učiti o svojih učnih procesih in jim lahko koristi razprava in razmislek o tem. Kot izobraževalci boste nedvomno naleteli na številne primere učečih se odraslih, ki vam bodo povedali, kako niso uspešno opravili šolanja, jim učne teme niso bili zanimive ali so imeli strah pred izpiti. Kljub temu so lahko ti isti posamezniki, če jim je ponujena priložnost, da se učijo prostovoljno, v lastnem ritmu in na svoj način, zelo uspešni. Ljudje imajo seveda različne učne stile in preference (npr. vizualni, avditivni, kinestetični stil), ki jih pogosto še sami niso prepoznali. Izobraževalci lahko sodelujejo z udeleženci izobraževanja in jim pomagajo odkriti, kako se najbolje učijo, katera oblika učenja se jim zdi najbolj prijetna in koristna, nato pa udeležencem pomagajo razširiti repertoar učnih stilov.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

“Vsi so osnovali prihodnje načrte za svoje življenje in delo in se zavedajo korakov, ki jih morajo sprejeti, da bi dosegli svoje cilje.”

AK: “Začetno ocenjevanje je bilo precej težko. Res sem moral dobro premisliti, da sem ga lahko rešil.”

Za ta namen ni nobenega posebnega programa. Predlaga se, da izobraževalci v skupinskih razpravah z udeleženci raziskujejo idejo različnih učnih stilov z besednimi igrami in besednimi karticami ter morda vključijo kratko predstavitev o tem, kako deluje in se uči um.

Naslednje poglavje se osredotoča na teme, z navedbami zgledov programov, na katere se lahko izobraževalci oprejo in jih prilagodijo vašemu kontekstu.

4.3 Kako in kdaj uporabiti učni okvir za pridobitev spretnosti

“Življenjske spretnosti so sestavni del zmožnosti za življenje in delo v določenem družbenem, kulturnem in okoljskem kontekstu. Življenjske spretnosti se pojavijo kot odziv na posameznikove potrebe v resničnih življenjskih situacijah.” (Povzetek poročila o izobraževalnih pristopih v okviru projekta Življenjske spretnosti v Evropi, 2018).

To poglavje predstavlja smernice za splošno izvajanje modela okvira, upošteva teme družinskega učenja, umetnosti, osebnega in socialnega razvoja, osnovnih in zaposlitvenih spretnosti ter kako so te povezane s spretnostmi in predhodno opredeljenimi učnimi dosežki. Zgledi se uporabljajo za zagotavljanje referenčnih točk za ustrezne programe: predstavljajo vire idej ali vsebin za prilagoditev, v nekaterih primerih pa gre za popolne programe, pripravljene za uporabo. Predpostavljamo, da ste do sedaj že opravili naslednje korake:

1. Ugotovili ste potrebe delodajalcev po spretnostih in opravili analizo vrzeli, ki skupaj z ocenami spretnosti posameznih udeležencev izobraževanja predstavlja sklop enostavno dostopnih podatkov za razvoj programa.
2. Pri razvoju načrta zelenih sprememb ste uporabili metodologijo teorije spremembe in zagotovili podporo osebja in višjega vodstva zapora, ki ni z izobraževalnega področja.
3. Identificirali ste zapornike, ki posedujejo ustrezno strokovno znanje, so se pripravljene usposobiti in delovati kot mentorji.
4. Udeleženci, ki so se prijavili na izobraževalni program za pridobivanje spretnosti, so pripravljene oblikovati lastne učne pogodbe z vašo podporo in nadzorom ter po potrebi ob mentorski podpori.

In končno, za spodbujanje redne in trajnostne refleksije učečega se odraslega in kot pomemben del preobrazbe udeleženca izobraževanja, se domneva tudi, da:

5. imajo udeleženci izobraževanja dostop do osebnega učnega dnevnika in so zavezani vsaj k temu, da ga bodo vodili v času trajanja programa. Ker gre za osebne dokumente, je odločitev o njihovi obliki prepuščena izobraževalcem in udeležencem.

PREGLED TEM

Zdaj se bomo osredotočili na uporabo metodologije učnega okvira za izbrane teme. Naslednja tematska razpredelnica predstavi posamezne teme, pripadajoče temeljne in prečne spretnosti ter primere praks, ki jih je mogoče prilagoditi in uporabiti za soustvarjalno oblikovanje in izvajanje usposabljanj za pridobitev spretnosti. Ti pa so usklajeni z želenimi primarnimi rezultati (opirajo se na teme teorije spremembe).

Iz tega lahko potegnemo naslednje zaključke:

- Teme in področja temeljnih/prečnih spretnosti morajo biti integrirane (kot so to v resničnem življenju).
- Enake temeljne/prečne spretnosti se lahko nanašajo na več tem in nešteto vsakdanjih dogodkov, dejavnosti in problemov.
- Najpomembnejše priporočilo je, da izobraževalci načrtujejo učenje okoli in znotraj vsakodnevnih dejavnosti, znanih opravil in procesov, prepoznavnih problemov in nato postopoma preusmerijo učenje v manj znane okoliščine in težave, da omogočijo prenos znanja in spretnosti.

Poudarek je na njihovi uporabi za kratke, neformalne programe, dejavnosti reševanja resničnih problemov v avtentičnih situacijah in obravnavo celega človeka, za razliko od programov, ki so osredotočeni na eno samo temo (npr. samo na matematične kompetence, pismenost).

TEMA	SPRETNOSTI	PRIMERI	REZULTATI
DRUŽINSKO UČENJE	Kreativnost, IKT/digitalne spretnosti, pismenost, matematične spretnosti.	Družinsko učenje v zaporih, vir za zapore in ponudnike izobraževanj (Family Learning in Prisons). ¹⁴ Družinsko učenje v zaporih: evalvacijski priročnik za učitelje (Family Learning in Prisons: An Evaluation Toolkit for Tutors). ¹⁵ Vodnik za 'code klube' v zaporih za interaktivno in zabavno učenje digitalnih spretnosti (Code Clubs in Prison Guide). ¹⁶ Vodnik za nedirektivno poučevanje državljankega učnega načrta (Citizens' Curriculum Guide to non-Directive Coaching). ¹⁷	Dobrobit, družbeni kapital, zaporska kultura.
UMETNOST	Kreativnost, kritično mišljenje, IKT/digitalne spretnosti.	Glej vire v razdelku Družinsko učenje.	Dobrobit, družbeni kapital, človeški kapital, znanje, spretnosti in zaposljivost.
OSEBNI NAČRT ZA DRUŽBENI RAZVOJ	Kritično mišljenje, kreativnost, kompleksno reševanje problemov, pismenost.	Učinki učenja osebnega socialnega razvoja pri zapornikih (The Impact of Personal Social Development Learning for Offenders). ¹⁸ Učni načrt za osebni socialni razvoj za ženske v zaporih, evalvacija pilotnih izvedb (Personal Social Development Curriculum for Women in Prisons: Get Set for Success). ¹⁹ Izvajanje in evalviranje pripomočkov za učni načrt osebnega socialnega razvoja za ženske v zaporih (Get Set for Success: delivering and evaluating the Get Set for Success curriculum). ²⁰	Dobrobit, družbeni kapital, človeški kapital, zaporska kultura.

¹⁴ Poročilo o družinskem učenju v zaporih: <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/02/LW-Family-Learning-In-Prison-Report-V3.pdf>. Dostopano dne: 30.10.2020

¹⁵ Orodje za evalvacijo družinskega učenja v zaporih za učitelje: <https://www.learningandwork.org.uk/resource/family-learning-in-prisons-an-evaluation-toolkit-for-tutors/>. Dostopano dne: 30.10.2020

¹⁶ Pripomoček za učenje digitalnih spretnosti v zaporih: https://docs.google.com/presentation/d/10eMQiCsd40osiXV9QLztvd1wy9YCSnTEZsz6LVNI8/edit#slide=id.g457acb2521_0_0. Dostopano dne: 30.10.2020

¹⁷ Učni okvir za državljanstvo, vodnik: [file:///D:/Users/esterm/Downloads/LW-Coaching-Report-V6-13.7.2017%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/esterm/Downloads/LW-Coaching-Report-V6-13.7.2017%20(1).pdf). Dostopano dne: 30.10.2020

¹⁸ Učinki socialnega učenja pri zapornikih: <https://www.learningandwork.org.uk/resource/the-impact-of-personal-social-development-learning-for-offenders/>. Dostopano dne: 30.10.2020

¹⁹ Učni okvir za socialno učenje za ženske v zaporih: http://www.learningandwork.org.uk.gridhosted.co.uk/wp-content/uploads/2017/02/PSD_Curriculum_Evaluation_Report_FINAL.pdf. Dostopano dne: 30.10.2020

²⁰ Izvajanje in evalvacija izobraževanja v zaporih: <file:///D:/Users/esterm/Downloads/Get-Set-for-Success-Delivering-and-evaluating-the-Get-Set-for-Success-curriculum.pdf>. Dostopano dne: 30.10.2020

TEMA	SPRETNOSTI	PRIMERI	REZULTATI
		Vodnik za nedirektivno poučevanje državlanskega učnega načrta (Citizens' Curriculum Guide to non-Directive Coaching). ²¹	
ZAPOSLOTVENE SPRETNOSTI	Pismenost, matematične spretnosti, IKT/digitalne spretnosti, kompleksno reševanje problemov, kritično mišljenje, kreativnost.	Spletni seznam zaposlitvenih spretnosti uporabnih za široko vrsto sektorjev in delovnih mest (The Balance Careers). ²² Evalvacija pilotnih podjetniških delavnic v zaporih (Evaluation of the Enterprise Pilots in Prisons). ²³ Glej tudi vire v razdelku Temeljne spretnosti.	Znanje, spretnosti in zaposljivost, človeški kapital.
TEMELJNE SPRETNOSTI	Pismenost, matematične spretnosti, IKT/digitalne spretnosti, kompleksno reševanje problemov, kritično mišljenje.	Državlanski učni načrt (Citizens' Curriculum). ²⁴ Življenjske spretnosti za Evropo (Life Skills for Europe). ²⁵ Učenje temeljnih spretnosti v zaporu (Learning Basic Skills While Serving Time). ²⁶ Priročnik za inštruktorje in mentorje matematike o vključevanju matematike v poklicne delavnice (Vocational Maths Mentors). ²⁷ Matematika zaporih: priročnik za mentorje (Maths4Prisons: Maths Mentor Handbook). ²⁸	Dobrobit, družbeni kapital, znanje, spretnosti in zaposljivost, človeški kapital.

²¹ Vodnik za nedirektivno poučevanje državlanskega učnega načrta: <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/08/LW-Coaching-Report-V6-13.7.2017.pdf>. Dostopano dne: 30.10.2020

²² Spletni seznam zaposlitvenih spretnosti uporabnih za široko vrsto sektorjev in delovnih mest: <https://www.thebalancecareers.com/employment-skills-listed-by-job-2062389>. Dostopano dne: 30.10.2020

²³ Evalvacija pilotnih podjetniških delavnic v zaporih: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/464712/BIS-15-535-evaluation-of-enterprise-pilots.pdf. Dostopano dne: 30.10.2020

²⁴ Državlanski učni načrt: <https://www.learningandwork.org.uk/our-work/life-and-society/citizens-curriculum/>. Dostopano dne: 30.10.2020

²⁵ Življenjske spretnosti za Evropo: <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/?pid=10731>. Dostopano dne: 30.10.2020

²⁶ Učenje temeljnih spretnosti v zaporu: https://www.kompetansenorge.no/contentassets/f3a2be48fa144859bfa1d57bc76df8c7/learning_basic_skills_while_serving_time2.pdf. Dostopano dne: 30.10.2020

TEMA	SPRETNOSTI	PRIMERI	REZULTATI
		Opisniki za posamezna področja temeljnih zmožnosti. ²⁹ Izobraževalni filmi za posamezna področja temeljnih zmožnosti. ³⁰ Boljše jezikovne zmožnosti, boljše življenje (Improving language, Improving Lives). ³¹ Vodnik za nedirektivno poučevanje državlanskega učnega načrta (Citizens' Curriculum Guide to non-Directive Coaching). ³²	

Izbor tem v projektu SkillHUBS

²⁷ Priročnik za inštruktorje in mentorje matematike o vključevanju matematike v poklicne delavnice: <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2018/10/Vocational-Maths-Mentors-Guide-FINAL.pdf>. Dostopano dne: 30.10.2020

²⁸ Matematika zaporih: priročnik za mentorje: <https://www.learningandwork.org.uk/resource/maths4prisons-maths-mentors-handbook/>. Dostopano dne: 30.10.2020

²⁹ Opisniki temeljnih zmožnosti: <https://pismenost.acs.si/gradiva/knjizice-z-opisniki/>. Dostopano dne: 30.10.2020

³⁰ Izobraževalni filmi za področja temeljnih zmožnosti: <https://pismenost.acs.si/gradiva/gradiva/izobrazevalni-filmi/na-poti-do-zivljenjske-uspesnosti/>. Dostopano dne: 30.10.2020

³¹ Boljše jezikovne zmožnosti, boljše življenje: <http://www.bell-foundation.org.uk/research-report/esol-tutor-resource-pack>. Dostopano dne: 30.10.2020

³² Vodnik za nedirektivno poučevanje državlanskega učnega načrta: <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/08/LW-Coaching-Report-V6-13.7.2017.pdf>. Dostopano dne: 30.10.2020

SPLOŠNI NAPOTKI ZA UPORABO UČNEGA OKVIRA

Na splošno je metodologija primerna za učeče se odrasle, ki bodo imeli koristi od kratkih neformalnih izobraževalnih programov, in ki imajo lahko na podlagi predhodnih slabih izkušenj negativna mnenja o izobraževanju. Programi, razviti s to metodologijo, so namenjeni predvsem dejavnostim reševanja problemov iz resničnega življenja. Ti programi so idealen način, da udeležencem izobraževanja v zaporu ne le pomagajo razviti ustrezne spretnosti za prihodnjo zaposlitev, temveč jim tudi pomagajo, da se razvijejo kot posamezniki (glej prejšnja poglavja, na primer izzivi za izobraževalce).



Spomnimo se metodološkega principa generatorja kot gibala učnega okvirja in razvoja spretnosti. V tem poglavju si bomo podrobneje ogledali vsakega od sedmih elementov.

OBVEŠČANJE

PRVI KORAK: zaporniki kot mentorji

Priporočljivo je, da izobraževalci privabijo zapornike, ki bi bili pripravljeni in sposobni delovati kot mentorji za posamezne vsebine in področja. Obstaja veliko razlogov, da spodbujate ta pristop kot osrednji del učnega okvira, nenazadnje tudi vse izkušnje iz prakse, ki kažejo, da 'zaporniki poslušajo zapornike'. Mentorstvo kot podpora izobraževanju odraslih je na splošno še posebej učinkovito pri pomoči udeležencem, da rešujejo izzive, se vključujejo v osmišljene dejavnosti, uporabljajo in utrjujejo nove spretnosti, ohranjajo motivacijo in razvijajo samoučinkovitost.

Mnogim izobraževalcem se mogoče zdi zamisel, da bi bili zaporniki mentorji, neobičajna, celo problematična. Obstajajo različni primeri izobraževalnih programov, v katerih so bili zaporniki usposobljeni za delo mentorja. Opažanja kažejo, da lahko prisotnost zapornikov mentorjev izboljša odnos udeležencev do dela, izboljša vedenje v učilnici in koristi mentorjem samim v smislu krepitev samozavesti,

komunikacijskih veščin in občutka lastne vrednosti. Posebej koristen in podroben opis takšnega programa, ki vključuje program usposabljanja za mentorje, je na voljo v priročniku Priročnik za inštruktorje in mentorje matematike o vključevanju matematike v poklicne delavnice in Matematika zaporih: priročnik za mentorje (2017), ki ju je pripravil Inštitut za učenje in delo (za vir glej preglednico Izbor tem v projektu SkillHUBS). Medtem ko je tema matematika, načela večinoma veljajo za vsa področja. Izobraževalci bodo lahko našli podrobnosti o strukturiranju in izvedbi enodnevnega programa, poleg tega pa še:

- prednosti sodelovanja z zaporniki mentorji;
- primeri virov/dejavnosti, ki jih je mogoče prilagoditi večini tem;
- komplet kartic s predlogi za meje in odgovornosti mentorjev;
- priporočila in vaje za mentorje, da razvijejo spretnosti aktivnega poslušanja;
- kako ravnati v različnih zahtevnih situacijah in še veliko več.

Priporočamo, da ta priročnik uporabljate kot izhodišče in kot vodnik za razvoj lastnih mentorskih programov in usposabljanj. Seveda lahko izberete manj formalne pristope, pri katerih izobraževalci motivirajo udeležence izobraževanja, ki pokažejo močne sposobnosti, za sodelovanje in pomoč drugim. Na primer, klubi za interaktivno in zabavno učenje digitalnih spretnosti (Code Clubs), ki delujejo v več zaporih v Združenem kraljestvu, so zabeležili, kako nekateri zaporniki naravno pomagajo drugim.³³ Zadnja točka, ki jo je treba upoštevati, je to, da povabimo udeležence, ki so uspešno zaključili enega ali več izobraževalnih programov, da postanejo mentorji. Obstoječi in izkušeni mentorji bi lahko bili zadolženi za usposabljanje novih mentorjev. Na ta način se začne vzpostavljati mreža mentorjev, ki zapornikom daje dragocene izkušnje, hkrati pa raste mentorska skupnost in se gradi mentorska kultura.

DRUGI KORAK: udeležence in potencialne udeležence obvestite o svojem programu

- Podatke, ki ste jih zbrali z raziskavami pri delodajalcih, ter analizo vrzeli in ocene spretnosti udeležencev uporabite za obveščanje udeležencev in bodočih udeležencev o programu za pridobivanje spretnosti, njegovem pomenu za prihodnjo zaposljivost in priložnostih za samorazvoj, pri čemer jasno izpostavite neformalno naravo programov. Pojasnite zlasti, da lahko udeleženci sami izberejo programe, ki jih zanimajo, in sodelujejo pri oblikovanju vsebine – učenje z oblikovanjem in delovanjem.
- Pokažite primere učne pogodbe in pojasnite, kako ta deluje kot izjava o projektu, ki ga bo vsak posameznik izbral in razvil kot osebno projektno delo.

³³ Vodič za ustanovitev in vodenje takega kluba lahko najdete tukaj: https://docs.google.com/presentation/d/10eMQiCsd40osiXV9QLztvd1wy9YCSnTEZsz6LVNI8/edit?slide=id.g457acb2521_0_0. Dostopano dne: 30.10.2020

• Pojasnite, kako bo program vplival na vsakodnevne dejavnosti v zaporu, kot so poklicne delavnice, ipd. Če vas pri vašem programu podpirajo drugi oddelki v zaporu, navedite, kako.

• Zapornikom predstavite in natisnite seznam vsebin/tem, ki pridejo v poštev (v primeru modela SkillHUBS so to družinsko učenje, umetnost, reševanje problemov in potrebe delodajalcev po spretnostih). Vključiti boste morali podrejene vsebine, da na primer določite, katere umetnostne teme lahko ponudite, skupaj s kratkim in preprostim opisom, pri čemer upoštevajte, da imajo nekateri (bodoči) udeleženci težave z branjem. Izogibajte se torej temu, da bi tiskani seznam vsebin (ali kakršna koli pisna gradiva) predstavljal oviro že pri prvem stiku.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):
“Vsi udeleženci so bili vključeni v reševanje nalog, vsakdo je lahko prispeval.”

IT: “Morali smo delati kot ekipa. Vaja, pri kateri smo morali nadaljevati zgodbo s podanimi besedami nas je spodbudila, da smo bili pozorni na svoje kolege in poskušali ohraniti glavno idejo. Na koncu to ni bila ravno najlepša zgodba, a uspelo nam je in veliko smo se smejali.”

TRETI KORAK: udeležence izobraževanja seznanim z različnimi učnimi metodami

• Razmislite o tem, da bi organizirali nekaj krajših, priložnostnih delavnic na temo ‘učenje učenja’. Da bi zaporniki lahko razmislili, kaj in kako bi se radi naučili, se morajo najprej poučiti o različnih načinih, na katere se ljudje učijo, in z njimi eksperimentirati. Vključite primere različnih učnih dejavnosti: za razpravo uporabite tabelo razsežnosti učenja. Da bi zagotovili ustreznost za udeležence, naj delavnice temeljijo na vsakodnevnih dejavnosti, pri čemer lahko udeleženci delajo v parih – eden kot udeleženec, drugi kot učitelj – da preizkusijo različne metode.

POSVETOVANJE

PRVI KORAK: zabeležite želje in izbire udeležencev izobraževanja

• Uporabite individualna srečanja z (bodočimi) udeleženci, da se posvetujete o njihovih željah glede učnih tem in učnih metod. Če ste imenovali zapornike mentorje, razmislite o tem, da jih vključite kot zaupanja vredne prijatelje. Začetno vprašanje je: kaj se želite naučiti in zakaj? Spodbujajte razmišljanje o prihodnjih zaposlitvenih vlogah. Na ta način se udeleženca spodbuja, da razmišlja s stališča doseganja osebnih učnih ciljev – odgovor na vprašanje ‘kaj imam od tega jaz?’.

• Za ponazoritev vrst projektov, ki bi jih udeleženci morda želeli sprejeti kot osebni projekt, uporabite kontekstualno pomemben scenarij resničnega problema, povezan z različnimi delovnimi mesti/vlogami. Ideje za scenarije problemov iz

delovnega okolja, ki jih boste uporabili kot izhodišča, lahko črpate iz raziskave potreb delodajalcev.

DRUGI KORAK: izdelajte okvirni učni načrt in urnik

• Ko so zabeležene vse odločitve udeležencev, ustvarite prilagodljiv učni načrt in osnutek urnika, skupaj s seznamom virov, za katere menite, da bodo potrebni. Razmislite o vključitvi udeležencev v ta proces – to je zapletena naloga, ki zahteva spretnosti upravljanja časa in virov ter določanja prednosti. Če so na voljo računalniki, razmislite o tem, da bi zaporniki za to nalogo uporabili aplikacije za preglednice. Glej tudi ‘Učenje temeljnih spretnosti med prestajanjem kazni zapora’ norveške agencije Vox (za vir glej preglednico Izbor tem v projektu SkillHUBS), ki vključuje opis zapornikov, ki v okviru svojih programov za pridobivanje temeljnih spretnosti pripravljajo seznam osebja in načrte upravljanja z viri.

VKLJUČEVANJE – UČNA POGODBA

Učna pogodba je živ dokument, o katerem se skupaj dogovarjate vi kot izobraževalec in vaš udeleženec ali bodoči udeleženec (za nadaljnje primere učnih pogodb glej Dodatek; glej tudi razdelek 5.1). Temeljni koncept je omogočiti udeležencu izobraževanja, da prevzame nadzor nad svojim učenjem, njegovimi smernicami, učnim slogom, vsebino in rezultati. Opirajoč se na delo Ksenije Napan (2009) s področja soustvarjalnega učenja, lahko učno pogodbo opredelimo kot izjavo udeleženca izobraževanja o namenu, da izvede projekt, ki ga je izbral in ki je v skladu s potekom izobraževanja, v katerega je vključen (npr. digitalne spretnosti). Pogodba je pripravljena pod vodstvom izobraževalca. Njeni glavni elementi so:

Učni dosežki	Dejanski opis učnih dosežkov izobraževanja, ki ga bo udeleženec opravljal (glej Sodelovanje), udeleženec to pove s svojimi besedami in tudi zapiše v osebno izjavo o rezultatih, ki jih želi doseči.
Projekt	Opis osebnega projekta, ki ga je udeleženec izbral za svojega in katerega namen je doseči jasno oblikovane rezultate. To je lahko raziskovalni projekt, esej, ustvarjalna dejavnost – lahko je vse, kar udeleženec izbere in ob čemer se počuti sproščeno. Obstajata dve izbirni merili: (1) da je v skladu z izbranimi učnimi dosežki / potekom izobraževanja in (2) da bo predstavljal izziv praktičnim in kognitivnim spretnostim in sposobnostim udeleženca.
Soudeleženci izobraževanja	Seznam vseh, ki so se strinjali, da bodo sodelovali pri projektu, opis njihovih vlog in prispevka ter kako bo proces spremljal izobraževalec. To lahko vključuje soudeležence iz učne skupine, ki bodo povabljeni, da ocenijo zaključeni projekt.

Izvedba projekta	Seznam vseh virov in strategij, ki jih udeleženec namerava uporabiti pri izvajanju svojega projekta (npr. knjige, članki, video posnetki, ljudje, dejavnosti).
Potencialni izzivi	Posvetujte se z udeležencem izobraževanja in opredelite kakršne koli posebne izzive ali ovire, s katerimi se lahko sreča pri izvajanju svojega projekta, in ugotovite, kaj lahko udeleženec – skupaj z vami kot izobraževalcem – stori za premagovanje teh ovir.
Refleksivni dnevnik	Sklicujte se na osebni, refleksivni dnevnik, za katerega se udeleženec strinja, da ga bo redno vodil in dopolnjeval. Dnevnik je udeleženčeva osebna last, vendar je na voljo izobraževalcu, da ga občasno pregleda. Dnevnik je lahko v pisni obliki, kar je najprimernejša metoda, saj sta refleksija in pisanje ključni učni metodi, ali pa je v obliki piktogramov, diagramov, risb ali, če je mogoče, posnetega dnevnika. S ponudbo alternativnih možnosti za izpolnitev te naloge lahko izobraževalec pomaga udeležencem z nizko ali omejeno ravno spretnosti branja in pisanja.
Časovni okvir	Z udeležencem določite časovni načrt dogodkov, ključne točke in roke ter jih zapišite v učno pogodbo, tako da jih je mogoče občasno pregledati. Zabeleženi dokončani deli pa prikazujejo napredek pri doseganju končnega cilja projekta.

To so predlogi za vsebino učne pogodbe, ki jo lahko izobraževalci prilagodijo in spremenijo tako, da bo ustrezala udeležencem izobraževanja in kontekstu. Čeprav pogodba o učenju ni obvezen del soustvarjalnega učenja, predstavlja dobro izhodišče, saj udeleženca aktivno vključi v proces učenja in ga spodbudi, da prevzame nadzor nad njim in odgovornost zanj.

Pomembna razlika je, da učna pogodba temelji na tem, da udeleženec izobraževanja sam izbere projekt, pri katerem bo sodeloval. Dejavnosti izvajanja projekta se razlikujejo od programa, ki ustvarja kontekst projekta, vendar so z njim tesno povezane.

SODELOVANJE – SOUSTVARJANJE USPOSABLJANJA

PRVI KORAK: določitev učnih ciljev

- Začnite z razpravo o tem, česa se želijo udeleženci na usposabljanjih naučiti in zakaj. Izobraževalci lahko spodbudijo razpravo, ki temelji na izidih teorije spremembe, vendar morajo zagotoviti konkretne primere, pomembne za obravnavane teme. Cilj je s pomočjo razprav in skupinskega zbiranja zamisli oblikovati seznam pragmatičnih učnih ciljev za vsak program, ki jih na podlagi svojih interesov in motivacij oblikujejo udeleženci sami in ki temeljijo na dejavnostih reševanja problemov.

POMEMBNA OPOMBA: Spodbujanje udeležencev k sodelovanju pri oblikovanju in izvedbi programov te transakcije spremeni v del učne izkušnje. Udeleženci bodo

skozi sodelovanje z izobraževalci, mentorji in soudeleženci izobraževanja dejansko uporabljali pristop učenja z delom.

DRUGI KORAK: povezovanje učnih ciljev z razsežnostmi učenja

- Razmislite o uporabi razpredelnice o razsežnostih učenja pri razpravah o oblikovanju programa z udeleženci in mentorji za nadgraditev že zastavljenih učnih ciljev. Koristne ideje za različne vrste dejavnosti boste našli tudi v programu 'Izboljšanje jezika, izboljšanje življenja' (glej tematsko razpredelnico). Čeprav gre za program o državljskih, finančnih in zdravstvenih spretnostih (v povezavi s pismenostjo, jezikovnimi in matematičnimi spretnostmi), vsebuje veliko primerov različnih vrst dejavnosti (npr. učne kartice, kvizi, spominske igre, igranje iger) s pripravljenimi predlogami in skriptami. Vse to je mogoče na enostaven način prilagoditi vsaki temi oz. vsebini usposabljanja za pridobitev spretnosti.
- Glejte tudi prej prikazano tematsko razpredelnico, za druge zglede, ki se lahko uporabljajo kot viri idej in sestavnih delov programa. Upoštevajte, da so ti zgledi skoraj v celoti na voljo kot spletni viri, zato boste morda morali do njih dostopati zunaj zaporske ustanove in uporabljati samo tiskane kopije. Če računalniška/avdiovizualna oprema v vaši ustanovi ni na voljo ali je dostop omejen, boste morali razmisliti o nadomestnih možnostih za spletne/avdiovizualne vire, ki so navedeni v zgledih.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

"Čeprav je bil program sestavljen iz alternativni pristopov, usmerjenih v igre in prilagojene naloge, so lahko udeleženci prepoznali spretnosti in cilje vsake učne ure in vaje. Uspelo jim je ugotoviti namen vsake naloge."

PC: "Všeč mi je bila vaja, pri kateri smo morali uporabiti denar. Potreboval sem pomoč, da sem lahko stranki vrnil drobiž. V prihodnje bom to zmogel bolje."

TRETI KORAK: izdelava načrta za program

- Zberite vse ideje za oblikovanje izobraževalnega programa in jih uporabite za izdelavo preprostega nabora kartic (ali pa naj to storijo udeleženci sami), kar lahko imenujemo izdelava načrta za program. Vsaka kartica lahko predstavlja scenarij reševanja problemov/učni izid. Če vse kartice na določeno temo (npr. umetnost) sledijo naravnemu redu, potem predstavljajo zaporedje učnih dejavnosti. V nasprotnem primeru, ker naj bi bili to kratki, neformalni programi, bo vsaka kartica predstavljala celoten učni modul brez posebnega zaporedja.
- Ti kompleti kartic se lahko nato uporabljajo kot osnova za razvijanje vsebine programa.

USTVARJANJE – VSEBINA USPOSABLJANJA

Na tej stopnji ste vi in vaši udeleženci pripravljeni začeti pridobivati in proizvajati vsebine. Skupaj s fazo načrtovanja se pri pripravi 'vsebine' programa udeleženci dejansko vključijo v učenje. Jasno je, da se običajno vsa vsebina izdela pred začetkom programa in se nato uporablja kot predmet programa, udeleženci pa so v vlogi večinoma pasivnih prejemnikov. Pri soustvarjalnem pristopu modela SkillHUBS pa sam razvoj vsebine predstavlja dejanski programa. Na to lahko gledamo kot na skupinske projekte, pri katerih izobraževalci in mentorji udeležencem pomagajo, jih podpirajo, postavljajo pred izzive in motivirajo. Projekti udeležencev so njihovi osebni projekti, ki jih lahko ob koncu programa predstavijo ostalim članom učne skupine.

Tukaj smo vključili kratke opise vseh zgledov dobrih praks, vključenih v tematsko razpredelnico. Izbrani so bili na podlagi ustreznosti (bodisi v vsebini bodisi v metodi), kakovosti, pozitivnih rezultatov uporabe in primernosti za zaporsko okolje. (Za vir glej preglednico Izbor tem v projektu SkillHUBS.)

Priročnik za nedirektivno izvajanje učnega načrta za državljane (Citizens' Curriculum Guide to non-Directive Coaching):

Priročnik za nedirektivno izvajanje učnega načrta za državljane, ki ga je za področje razvoja temeljnih spretnosti in programe učenja angleščine in temeljnih spretnosti za priseljence (t.i. programe ESOL) je pripravil Inštitut za učenje in delo, je uporaben v resnici za različne teme in področja programov, ki se izvajajo z metodo soustvarjanja. Vključuje smernice o tem, kako je mogoče deliti odgovornost za učenje in kako deluje nedirektivno svetovanje, diagrame poteka postopka s predlaganimi skriptami. Vsebuje tudi uporabno in ustrezno razpravo o tem, kako nedirektivno svetovanje pomaga pri spreminjanju miselnosti.

Družinsko učenje v zaporih, viri za zapore in ponudnike izobraževanj (Family Learning in Prisons):

Družinsko učenje poudarja 'vzpostavljanje pozitivnih in trajnostnih odnosov med zaporniki in njihovimi partnerji, otroki in starši'. Vir ponuja študije primerov za vrsto različnih programov družinskega učenja, vključno s programi kot so Družinski dnevi, Dejavnosti obiski, Družinsko branje in pripovedovanje zgodb, Klubi za domače naloge in še več. Ponuja tudi uporabno razpredelnico in sklop smernic za vrednotenje in prikazovanje vpliva učnih intervencij, ki temeljijo na pristopu spremembe..

Družinsko učenje v zaporih, ocenjevalno orodje za mentorje (Family Learning in Prisons):

Ta priročnik vsebuje podrobne korake s predlogami dokumentov za ocenjevanje učnih intervencij, orodja za zbiranje podatkov, uporabo preglednic, uporabo podatkov ter prepoznavanjem in merjenjem dodatnih rezultatov. Vsebuje pa tudi pomembna

priporočila za pridobitev soglasja udeležencev ter za varstvo in izmenjavo podatkov.

Napotki za vodenje klubov za interaktivno in zabavno učenje digitalnih spretnosti v zaporih (Code Clubs in Prison Guide):

Gre za sklop 18-ih diapozitivov z razlago, kako vzpostaviti in voditi klube za programiranje v zaporskem okolju, ki je omejeno, varovano okolje, pogosto brez dostopa do interneta. Temelji na številnih uspešnih podobnih klubih, ki se izvajajo v zaporih v Združenem kraljestvu. Vsebuje veliko praktičnih informacij in predlogov, pa tudi povezave do uporabnih spletnih forumov, skupnosti članov klubov in kontaktnih podatkov za nadaljnjo pomoč. Klubi so se izkazali kot pozitivni in koristni za zapornike in njihove družine, zlasti otroke. Izkušnje iz prakse kažejo, da zaporniki, ko enkrat začnejo s temi dejavnostmi, svoje sposobnosti uporabljajo tudi izven okvira družinskih obiskov, nekateri pa prostovoljno postanejo mentorji.

Program osebnega socialnega razvoja za ženske v zaporih (Get Set for Success):

Gre za celoten program osebnega socialnega razvoja, vključno z navodili za mentorje. Vsebuje štiri module:

Samorazvoj: motivacija, oznake, destruktivne/negativne misli in občutki, doseganje ciljev, učenje in delo;

Obvladovanje težav: kako se spopasti s težavami, vključno z reševanjem težav, načrtovanjem ukrepov in vztrajnostjo;

Upravljanje socialnih odnosov: vedenja za ohranjanje pozitivnih medsebojnih odnosov, spretnosti poslušanja, meje, skupinski odnosi, zaupanje;

Sodelovanje: skupinsko delo (npr. preprečevanje konfliktov), skupinske vrednote in cilji, skupinsko načrtovanje, izvajanje načrtov.

To je popoln program, pripravljen za izvedbo, ki vključuje skripte, dejavnosti, vire in predloge dokumentov. Žal je na voljo samo v tiskani obliki. Prošnje za pridobitev paketa programa je treba oddati na Inštitut za učenje in delo.³⁴ Paket vključuje učni dnevnik in orodje za ocenjevanje.

Povezani dokumenti, ki so na voljo kot spletni viri, vključujejo 'Pripravite se za uspeh: zagotavljanje in ocenjevanje učnega načrta Pripravite za uspeh', 'Osebni učni načrt za družbeni razvoj žensk v zaporih' in 'Vpliv osebnega učenja na družbeni razvoj na obsojence': to so podrobna poročila o ocenah učnega načrta 'Pripravite se za uspeh' v zaporskem okolju. Vsebujejo dragocene in pomembne nasvete in napotke,

³⁴ <https://www.learningandwork.org.uk>

kako doseči kar največ uspeha z osebnimi programi socialnega razvoja. Močno se priporoča, da se izobraževalci, ki želijo ponuditi te vrste programov, seznani s temi poročili.

Spletni seznam zaposlitvenih spretnosti uporabljenih za široko vrsto sektorjev in delovnih mest (The Balance: Careers):

To je spletno mesto s seznamom zaposlitvenih spretnosti, potrebnih za vrsto delovnih mest in panog, ki ponuja koristne informacije tako za izobraževalce kot za udeležence izobraževanja. Čeprav v zavodih za izvrševanje kazni verjetno ni internetnega dostopa, bi lahko izobraževalci natisnili posamezne primere in jih uporabili v okviru razprav o različnih vrstah zaposlitve, delovnih mest, odgovornosti in zahtevanih spretnosti.

Evalvacija pilotnih podjetniških delavnic v zaporih (Evaluation of the Enterprise Pilots in Prison):

To poročilo vsebuje oceno niza pilotnih projektov v zaporih, ki nudijo mentorstvo in programe usposabljanja za pridobitev podjetniških in poslovnih znanj zapornikom, ki želijo po odpustu ustanoviti lastno podjetje. Navaja nekaj uporabnih idej in konceptov, ki bi lahko bili pomembni za tečaje s področja zaposlitvenih spretnosti.

Vodnik za nedirektivno poučevanje državlanskega učnega načrta in Boljše jezikovne zmožnosti, boljše življenje (Citizens' Curriculum in Improving Language, Improving Lives)

Učni načrt za državljane je zbirka učnih načrtov za razvoj zmožnosti (angl. capabilities), ki zajemajo pismenost in jezikovne zmožnosti, matematično zmožnost, državljansko zmožnost, digitalno zmožnost, zdravstveno zmožnost in finančno zmožnost. Vsak učni okvir povzema ključne vidike zmožnosti (npr. posebne spretnosti, sposobnosti, razumevanje), pa tudi tabelo ključnih zmožnosti na treh različnih ravneh zahtevnosti. Na primer, v kategoriji matematična zmožnost najdemo teme 'število', 'mera', 'oblika in prostor' ter 'obdelava podatkov'.

'Boljše jezikovne zmožnosti boljše življenje je celoten program, ki temelji na učnem načrtu za državljane (državlanski, finančni in zdravstveni). Program vključuje opombe mentorjev, zamisli za vključitev udeležencev in široko paleto spodbujevalnih materialov. To je še posebej bogat vir zlahka dostopnih idej in virov za prilagajanje različnim namenom.

Priročnik za inštruktorje in mentorje matematike o vključevanju matematike v poklicne delavnice in Matematika zaporih: priročnik za mentorje (Vocational Maths Mentors in Maths4Prisons):

Priročnik za inštruktorje in mentorje matematike je izčrpen priročnik za vključevanje matematike v kontekst poklicnih delavnic, vključno s paketom dejavnosti. Pristop temelji na usposabljanju zapornikov za mentorje ('Priročnik za mentorje matematike' vsebuje predlog za enodnevni program usposabljanja in smernice za mentorje) in pomoči udeležencem izobraževanja pri učenju matematike za vsakodnevne naloge z vključevanjem matematike v poklicne in industrijske dejavnosti. Cilj udeležencev je prikazati matematično znanje v resničnem življenju in razviti matematične spretnosti za prihodnjo zaposlitev. Priročnik vključuje seznam elementov učinkovitega programa mentorjev za poklicno matematiko. Pomemben temelj tega je podpora in zaupanje višjega vodstva zapora. Paket virov ponuja uporabne scenarije za umestitev učenja matematike v kontekst različnih delovnih okolij, vključno z gostinstvom, vrtnarjenjem, športom, krojaštvom in ravnanjem z odpadki. Poleg teh dveh virov sklop 'Matematika zaporih: priročnik za mentorje' vključuje še 4 programe z viri, dejavnostmi in predlogami, ki zajemajo naslednje teme:

- Cela števila
- Čas in razdalja
- Denar
- Matematični triki

Učenje temeljnih spretnosti med prestajanjem kazni zapora (Learning Basic Skills While Serving Time):

To je poročilo o pilotnem projektu, ki je potekal v norveških zaporih in je bil namenjen uvajanju novih in inovativnih pristopov k poučevanju in učenju spretnosti branja in pisanja ter matematičnih spretnosti. Ključne značilnosti pristopa so, da gre za metodo sodelovanja, pri čemer so naloge umeščene v kontekst delovnega okolja. Študija primera poudarja tudi uporabo računalnikov med programom, ki pa v zaporih mogoče ne bodo na voljo. Poročilo je ustrezen in koristen opis nekaterih uporabljenih praks, ki lahko izobraževalcem in mentorjem predstavlja vir idej za nadaljnje razvijanje in preizkušanje.

Opisniki temeljnih zmožnosti:

V Sloveniji so opisnike temeljnih zmožnosti, ki vključujejo praktičen vpogled v uporabo vsake od obravnavanih spretnosti, pripravili strokovnjaki Andragoškega centra Slovenije. Izobraževalci odraslih in ostali zainteresirani lahko dostopajo do priročnika 'Temeljne zmožnosti odraslih' (Javrh in Kuran, ur., 2012), serije izobraževalnih filmov Na poti do življenjske uspešnosti (Andragoški center Slovenije, 2020) ter opisnikov osmih temeljnih zmožnosti (Andragoški center Slovenije, 2020):

- Sporazumevanje v maternem jeziku,
- Matematična kompetenca in osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji,
- Samoiniciativnost in podjetnost,
- Učenje učenja,
- Socialne in državljanske kompetence,
- Digitalna pismenost,
- Sporazumevanje v tujih jezikih,
- Kulturna zavest in izražanje ter Naravoslovje in tehnika.

Knjižice z opisniki kratko opisujejo en del temeljne zmožnosti – samo bistvo temeljne zmožnosti – in jo poskušajo narediti čim bolj življenjsko. V knjižicah je poleg splošnega opisa in konkretne prilagoditve temeljne zmožnosti predstavljena tudi poglobljena refleksija o temeljni zmožnosti v izobraževalni praksi izkušenih učiteljev in mentorjev ter ekspertov, ki se raziskovalno in teoretično ukvarjajo s področjem temeljne zmožnosti. Opisniki so uporabno in koristno orodje predvsem za izobraževalce odraslih, načeloma pa v pomoč vsakomur, ki se ukvarja z izobraževanjem odraslih, ali odraslim pri prepoznavanju pomena in mesta temeljne zmožnosti v njihovem vsakodnevnem življenju.

Serija izobraževalnih filmov Na poti do življenjske uspešnosti

Serija izobraževalnih filmov Na poti do življenjske uspešnosti vsebuje uporabniku prijazne osebne predstavitve izbranih posameznikov, ki so v nekem trenutku življenja imeli težave zaradi premalo razvite določene temeljne zmožnosti. V seriji je osem filmov, vsak predstavlja eno od temeljnih zmožnosti. Didaktično so zasnovani tako, da jih učeči se in učitelji lahko preprosto uporabljajo.

[Opomba: Projekt Življenjske spretnosti v Evropi so obravnavane drugje v tem priročniku. Projekt LSE je skoraj 20 študij primerov in orodij opredelil kot primere dobre prakse in inovativna orodja pri izobraževanju za razvoj temeljnih spretnosti, nekatere od teh so zelo primerne tudi za zaporski kontekst.

OPOLNOMOČENJE

Izobraževalci in mentorji lahko učeče se opolnomočijo, s čimer pride do sprememb miselnosti v smeri trajnostno motiviranega, samostojnega in samozvestnega učečega se odraslega. Tu so na kratko obravnavane tri metode: ocenjevanje projektov udeležencev, mreže/skupnosti/skupine udeležencev in učenje, umeščeno v poklicni kontekst.

V času usposabljanja za pridobitev spretnosti bodo udeleženci delali na osebnih projektih, kot je opisano v njihovi učni pogodbi. Po zaključku se lahko projekti ocenjujejo na tri načine: prvič, udeleženci lahko sami ocenijo svoje projekte (prikaz spretnosti kritičnega mišljenja), kar bo predstavljalo ključni zapis v njihovem učnem

dnevniku. Drugič, projekt oceni izobraževalec skozi osebni pogovor z udeležencem, v katerem razpravljata o povratnih informacijah in odzivih izobraževalca, in s katerim je zagotovljeno, da udeleženec v celoti razume vidik izobraževalca. Tretjič, udeleženci lahko ponudijo svoje projekte v ocenjevanje izbranim sodelavcem izobraževanja ali pa svoje projekte predstavijo celotni učni skupini. Jasno je, da slednja oblika ocenjevanja zahteva visoko raven zaupanja in odkritosti med posameznimi udeleženci. Cilj teh vrednotenj ni delitev kritik ali točk, temveč proslaviti dosežke in pridobiti izkušnje, ki jih je moč uporabiti pri nadaljnjem projektnem delu.

Spodbujanje zapornikov, da vzpostavijo in upravljajo lastne mreže udeležencev izobraževanja, je dober način, kako lahko učeči se pomagamo pri uporabi in utrjevanju novopridobljenih spretnosti in znanj, tako da naučeno delijo z drugimi. Zgoraj predstavljeni 'Code klubs', ki delujejo v Združenem kraljestvu, so vzor tovrstnih trajnostnih dejavnosti, kjer se zaporniki medsebojno podpirajo, ko izven uradnih učnih ur sodelujejo pri izdelavi stvari in eksperimentiranju z idejami. Eden od načinov, da se to začne, je, da povabimo zapornike, ki trenutno niso vključeni v nobeno usposabljanje za razvoj spretnosti, da prisostvujejo kratkim predstavitvam projektov udeležencev izobraževanj, ki jih pripravijo udeleženci sami.

Za razvoj in ohranjanje novih spretnosti je ključnega pomena možnost umestitve učenja v poklicni kontekst, bodisi fizično na dejanskih delavnicah bodisi z razpravami. V primeru razprav bi bil za začetek koristen seznam delovnih mest s pripadajočimi spretnostmi, ki jih zahtevajo delodajalci. Razmislite o scenariju reševanja problemov iz resničnega življenja (pridobljenih pri delodajalcih) z vidika različnih spretnosti, ki so potrebne za njihovo reševanje.

VREDNOTENJE

Ves čas usposabljanja za pridobitev spretnosti izobraževalce spodbujamo, da zbirajo podatke, ki bodo koristni pri ocenjevanju dejavnosti. To predstavlja dobro prakso in je pogosto bistvenega pomena, saj lahko na ta način zagotovimo jasne dokaze o učinkovitosti določenega usposabljanja za pridobitev spretnosti, na primer pri vzdrževanju podpore vodstva zapora. Z dovoljenjem posameznikov so učni dnevniki lahko dober primer 'glasu udeleženca'. Vrednotenje usposabljanj in izidov, ki je del soustvarjalne metode, je treba obravnavati kot skupno dejavnost, ki vključuje izobraževalce in udeležence izobraževanja (s spodbujanjem kritičnega mišljenja in vrednotenja). S kratkimi, neformalnimi programi, kot so ti, kjer ni formalnih ocen ali kvalifikacij, bodo dokazi v podporo učinkovitosti programa v veliki meri v obliki poročil izkušenj iz prakse in kvalitativnih podatkov.

Ugotavljamo naslednje:

- Skupno vrednotenje programa je del učne akcije.
- Glavni namen vrednotenja je izpostaviti elemente, dejavnosti in vire usposabljanja, ki so delovali dobro in tiste, ki niso ter poskusiti razumeti, zakaj je bilo tako.
- Evalvacijski podatki niso koristni le za ohranjanje podpore osebja, ki ne deluje v zaporih in vodstva zapora, ampak tudi za spodbujanje morebitnih prihodnjih udeležencev izobraževanja k odločitvi za vključitev v program.
- Ugotovite tiste dejavnike, ki bodo delovali kot kazalniki za dolgoročne učinke učnega programa (npr. dobrobit). Merjenje teh kazalnikov bo pripomoglo k dolgoročnemu upravljanju, ohranjanju in zagotavljanju koristi.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec, udeleženec):

Na eni od pilotnih lokacij so ugotovili, da kadar zaporniki dobijo 'domačo nalogo', ki jo morajo opraviti v svojem prostem času, te naloge ne izpolni nihče od njih, čeprav vsi aktivno sodelujejo pri podobnih dejavnostih med učnimi urami. Iz tega smo se naučili naslednje:

- Prvič, izobraževalci naj se izogibajo temu, da kakršno koli delo, ki naj bi ga zaporniki opravili v svojem prostem času, poimenujejo 'domača naloga';
- Drugič, dejavnosti, kot je na primer izpolnjevanje učnega dnevnika, ne smejo predstavljati neke oblike ocenjevanja obsojencev, in;
- Tretjič, ne smemo domnevati, da imajo vsi zaporniki dovolj notranje intrinzične motivacije, spretnosti in kompetenc, potrebnih za samostojno delo v prostem času (samostojno učenje). Zaporniki morajo natančno razumeti, kaj se od njih zahteva in kako te naloge izvesti brez pomoči ali nadzora drugih ter pri tem zaupati vase.

5. Metodologija evidentiranja individualnih učnih dosežkov

5.1 Uvod

Metodologija evidentiranja individualnih učnih dosežkov je tretji del modela usposabljanja, razvitega v projektu SkillHUBS. V tem delu utemeljimo pristop, ki temelji na evidentiranju individualnih učnih dosežkov ter elemente in korake, ki predstavljajo jedro metodologije. Metodologija SkillHUBS temelji na participativnem pristopu, ki udeležence vključuje v razvoj lastnega učnega programa, kar pomeni, da dejavno sodelujejo pri načrtovanju učnih ciljev in spremljanju napredka in dosežkov. Zato je evidentiranje posameznikovih učnih izidov in dosežkov zasnovano kot sestavni del podpore tej vrsti učenja.

EVIDENTIRANJE UČNIH DOSEŽKOV IN UČNI OKVIR

V prvem delu poročila je bilo pojasnjeno, da se v okviru kurikulumu ideja učnega programa razširi v koncept 'učne pogodbe' kot neke vrste zaveze med akterji, ki so odgovorni za učni uspeh. Glavni namen je uporaba metodologije evidentiranja posameznikovih rezultatov učenja za izdelavo osebnih evidenc in poročil o dosežkih. Pomembno je tudi, da so v evidencah oziroma poročilih dosežki jasno predstavljeni – in dokazani, tako da lahko udeleženec izobraževanja tako potrdilo o učnih dosežkih uporabi pri iskanju zaposlitve ob odpustu.

POZITIVNI MOTIVACIJSKI MODEL

Metodologija vodenja evidence individualnih dosežkov spodbuja motivacijo odraslih za učenje. Sodelovanje zapornikov pri ocenjevanju znanja in spretnosti, lastnih dosežkov, spremljanju napredovanja in vodenju evidence lastnih učnih dosežkov, vodi v opolnomočenje zapornikov in spreminjanje samopodobe zapornikov kot učečih se posameznikov. V kontekstu modela SkillHUBS metodologija evidentiranja dosežkov upošteva analizo zahtev delovnih mest po kompetencah z vidika temeljnih in prečnih spretnosti, ki jih zaposleni potrebujejo za opravljanje nalog na teh delovnih mestih. Predpostavlja, da zaporniki že posedujejo različne spretnosti in znanja ter podpira udeležence izobraževanj pri oblikovanju načrta za novo učenje na podlagi teh moči in obstoječih spretnosti, znanj in izkušenj. To je v nasprotju z deficitarnim modelom izobraževanja odraslih, ki se osredotoča predvsem na spretnosti, ki jih odrasli nimajo. Spodbuja dokazovanje in razmislek o znanju in spretnostih, ki jih zaporniki razvijajo z usposabljanjem, da bi se bolje ujeli z zahtevam trga dela. Na ta način se zapornikom osmišlja učenje, ki je zanje pomembno, saj bodo ta znanja uporabna v vsakdanjem življenju in v delovnem okolju. Model SkillHUBS je zasnovan tako, da med

usposabljanjem vodi do pozitivnih učnih izkušenj in ustvarja nove učne potrebe in ambicije zapornikov. Pozitivne izkušnje z učenjem pri udeležencih sprožajo notranjo motivacijo za učenje in v tem smislu omogočajo, da model SkillHUBS tako rekoč samodejno deluje. Pojav novih učnih potreb in pozitivnih učnih izkušenj pri zapornikih napoveduje dolgoročne učinke usposabljanja in spremembe, ki si jih prizadeva doseči model SkillHUBS.

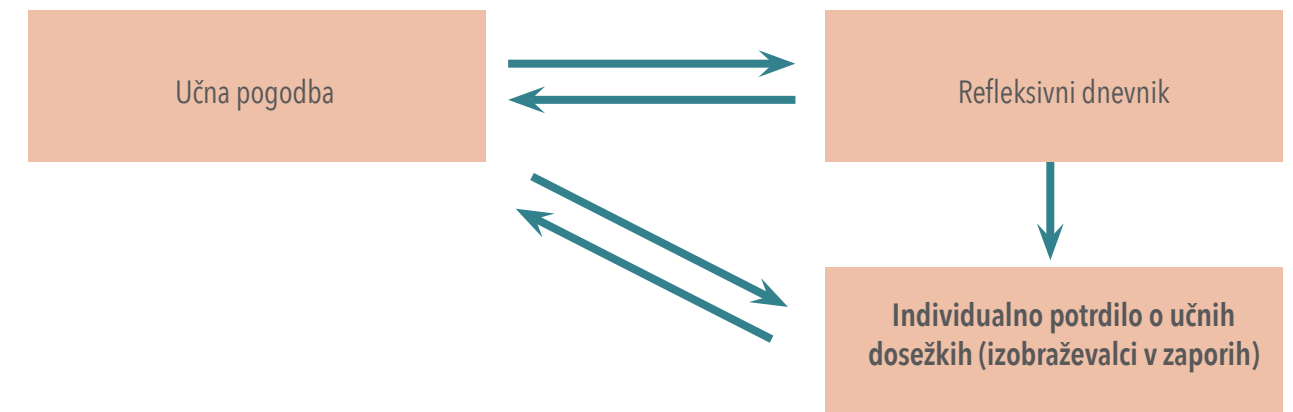
Evidentiranje posameznikovih učnih dosežkov je v bistvu sistematično dokumentiranje osebnih vtisov in uvidov udeležencev izobraževanja kot tudi povratnih informacij od drugih akterjev, na primer mentorjev. To omogoča zagotavljanje ustreznih učnih rezultatov in sledljivost učnega napredka do uspešnega zaključka. Prav tako gre za interaktiven in sodelovalni pristop, ki udeležencem omogoča, da si ustvarijo svoj učni načrt in spremljajo svoj napredek. Uporabljal naj bi se kot prilagodljiv sestavni del modela SkillHUBS oziroma ga v vseh fazah izvedbe podpira.

OSNOVNI ELEMENTI

Pojasnimo naj, da je metodologija beleženja posameznikovih učnih dosežkov tako sestavni del kot rezultat učnega procesa, ki nastane s sodelovanjem udeleženca izobraževanja. Je sistematični zapis ciljev, napredka in dosežkov udeleženca. Sestavljen je iz dveh glavnih delov, ki sta medsebojno povezana (glej sliko 1):

- Prvi del predstavlja koncept in smernice 'Učne pogodbe' (glej drugi del: Učni okvir), kar je zapis, v katerem udeleženec izobraževanja z lastnimi besedami določi okoliščine, cilje, ki jih želi doseči in poti za dosego teh ciljev. Zapis nastaja med izobraževanjem, v katerega je vključen učeči se (glej Dodatek: Učna pogodba). Udeleženci izobraževanja se lahko odločijo, da svojo učno pogodbo in delo, na katero se nanaša, obdržijo za zasebno rabo.
- Drugi del je 'Individualno poročilo o učnih dosežkih', kar je zapis izobraževalca (po dogovoru z udeležencem), v katerem je uporabljena terminologija, ki je skladna s cilji in dosežki načrtovanimi v programu usposabljanja ter z zahtevami delodajalcev po spretnostih, vsebuje pa tudi podrobnosti opravljenega usposabljanja, itd. Te informacije se lahko izmenjajo s prihodnjimi potencialnimi delodajalci. Vsebina učne pogodbe se prav tako odraža v poročilu o učnih dosežkih (glej Dodatek: Individualno poročilo o učnih dosežkih).

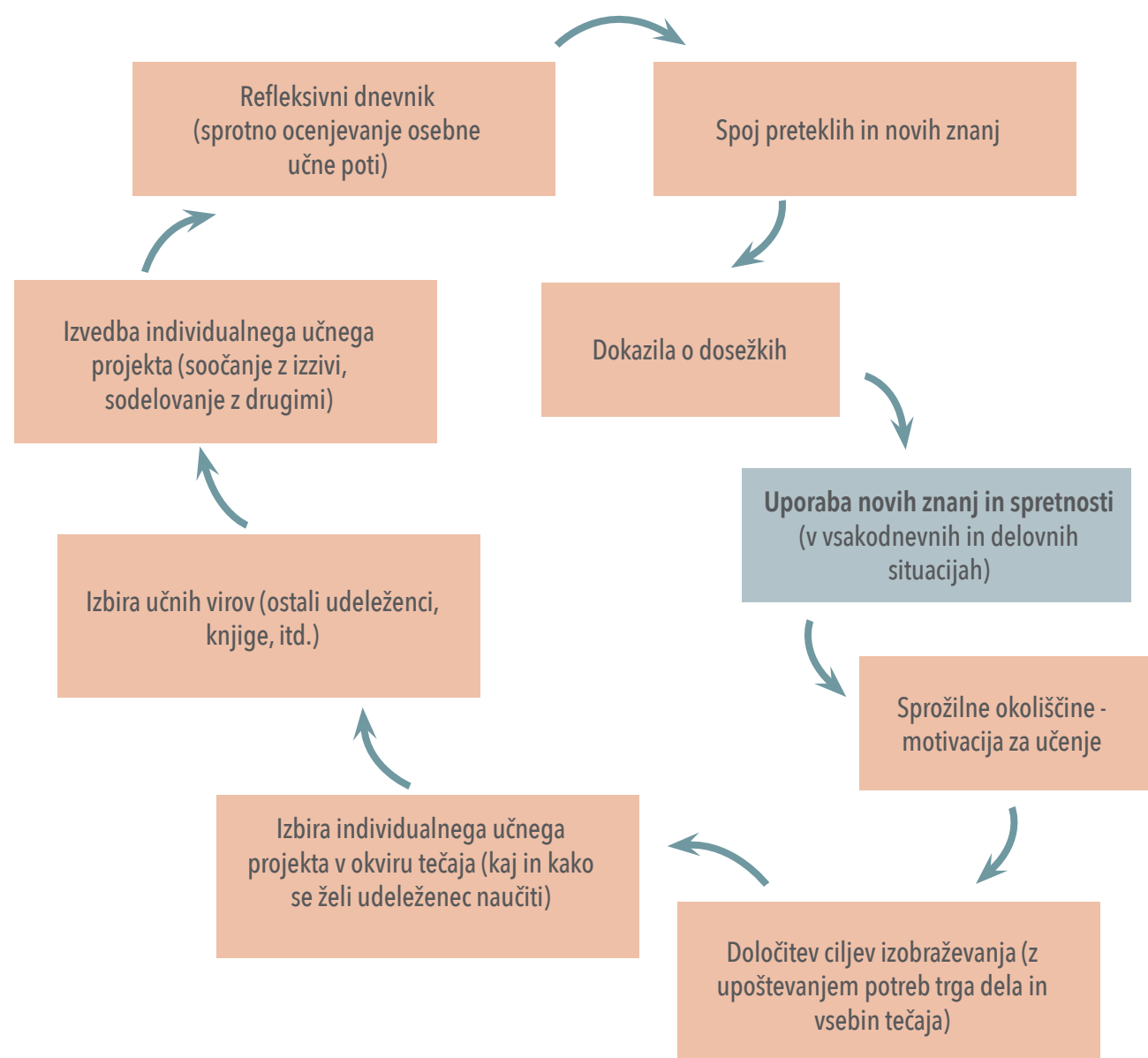
ELEMENTI METODOLOGIJE EVIDENTIRANJA UČNIH DOSEŽKOV:



Pristop k evidentiranju učnih dosežkov se lahko uporabi v okviru enega samega programa. Uporabi se lahko tudi kot del načrta kariernega razvoja vsakega posameznega zapornika in je lahko zasnovan kot portfelj vseh dosežkov udeleženca izobraževanja. Skratka, metodologija evidentiranja individualnih učnih dosežkov je prilagojen in individualiziran zapis učnih rezultatov za vsakega posameznega udeleženca izobraževanja, ki dokumentira znanje in spretnosti, razvite z enim ali več opravljenimi izobraževalnimi programi.

Naslednja slika prikazuje proces evidentiranja individualnih učnih dosežkov v praksi. Gre za ambiciozno metodologijo, saj podpira ambiciozen cilj. Cilj ni samo opremiti udeležence izobraževanja v zaporih s temeljnimi in prečnimi spretnostmi, temveč jim tudi omogočiti, da te spretnosti in vse svoje talente uporabijo za osebno rast in za dosego bolj enakovrednega položaja na trgu dela in za prizadevanje za boljše vsakdanje življenje.

Proces evidentiranja učnih dosežkov



Kot proces metodologija evidentiranja individualnih učnih dosežkov predstavlja cikel učenja in upošteva osnovna načela pri izobraževanju odraslih s štirimi fazami: ugotavljanje izobraževalnih potreb, načrtovanje, izvedba in vrednotenje učnih dosežkov. To je lahko izvedeno na ravni programa ali med individualnim učenjem. Poudarek je na udeležencih izobraževanja in njihovi aktivni vlogi. Eden od pomembnih, čeprav implicitnih ciljev tega procesa je podpirati udeležence v zaporih, da postanejo samostojni vseživljenjski učenci. Da bi dosegli ta cilj, morajo udeleženci izobraževanja izrecno prevzeti nadzor nad svojim učenjem, usmeritvami, učnim slogom, vsebino in dosežki. V izobraževanju odraslih to ni vedno tako.

UČNA POGODBA

V okviru modela SkillHUBS učna pogodba predstavlja zavezo med akterji, ki so odgovorni za učni uspeh: zaporniki, izobraževalci v zaporih in zaporniki mentorji (glej tudi razdelek 4.3). Ima veliko podobnosti z individualnim učnim načrtom: medtem ko lahko učne načrte pripravimo za posameznike ali skupine, je pogodba o učenju namenjena izključno posameznim udeležencem izobraževanja. V tem smislu spodbuja posameznega udeleženca, da prevzame nadzor in odgovornost ter si prizadeva doseči dogovorjene učne cilje. Pisna ali ustno sklenjena učna pogodba nima nobene pravne funkcije. Vendar kot sporazum o delitvi odgovornosti razjasni pomembne pogoje izobraževanja, kot so: učni rezultati, vsebina, usmeritve, slog, začetek in konec izobraževanja in učni termini.

Učna pogodba se pripravi pod vodstvom izobraževalca in vsebuje naslednje elemente: določitev učnih ciljev, načrtovanje individualnega učnega projekta, sodelovanje z ostalimi člani učne skupine, izvedba projekta, spopadanje z izzivi, vodenje refleksivnega dnevnika³⁵, dokazila o dosežkih in časovni okvir. Vanj se beleži, kadar je le možno, z besedami učečega se, in je vseskozi njegova last, tudi po zaključku usposabljanja. Učna pogodba ni obvezen del soustvarjalnega učenja; je pa dobro izhodišče, saj udeležence aktivno vključuje v učni proces in jih spodbuja, da prevzamejo nadzor nad lastnim učenjem in odgovornost zanj. Primer učne pogodbe lahko najdete v Dodatku.

5.2 Metodologija evidentiranja posameznikovih dosežkov v praksi UČNI DOSEŽKI IN POSAMEZNI PROJEKTI

Za udeležence izobraževanja prvi korak pri učenju predstavlja določitev posameznih učnih ciljev. Bistveno je, da učni cilji odražajo temeljne potrebe udeležencev izobraževanja v zaporih (po ocenah izobraževalcev). Ravno te potrebe so gibalno motivacije in pripravljenosti udeležencev, da se vključijo v intenzivno izobraževanje in sodelujejo v organiziranem učnem procesu. Čeprav pogosto mislimo, da je učenje nekaj, kar se dogaja v skupini, je učenje prvenstveno "nekaj, kar se dogaja znotraj posameznika" (Illeris, 2003, str. 168). Zaradi tega se učni dosežki med učečimi lahko razlikujejo, četudi se skupaj udeležujejo učnega procesa, saj so učni rezultati individualno strukturirani (ponotranjeni), zasnovani na kontekstu in energiji vnosa (Illeris, 2003; 2009). Vendar pa morajo izobraževalci v zaporih poskrbeti, da posamezni učni cilji ustrezajo tudi analizi potreb lokalnega trga dela. Splošni opisi

³⁵ Dnevnik je lahko v pisni obliki, kar je najprimernejša metoda, saj sta refleksija in pisanje ključni učni metodi, ali pa je v obliki piktogramov, diagramov, risb ali, če je mogoče, posnetega dnevnika. S ponudbo alternativnih možnosti za izpolnitev te naloge lahko izobraževalec pomaga udeležencem z nizko ali omejeno ravno spretnosti branja in pisanja.

učnih ciljev in učne vsebine morajo biti pripravljeni tako, da jih bodo udeleženci izobraževanja v zaporih zlahka primerjali s kompetencami, ki jih zahteva določeno delovno mesto in da bodo lahko prepoznali nove učne situacije pri delu ali v vsakdanjem življenju.

Samostojna izbira projektov omogoča individualizacijo učenja, saj je odločitev o predmetu oz. temi projekta odvisna od posameznega udeleženca. Na primer, udeleženec izobraževanja v zaporu se lahko po odpustu odloči odpreti zavetišče za zapuščene živali. Lahko začne pripravljati poslovni načrt, ki temelji na tržni analizi in izračunu stroškov; ali pa se odloči za ponudbo storitve oblikovanja spletnih strani, vizitk, itd. Pri tem bo udeleženec morda moral razviti različne temeljne in prečne spretnosti in kompetence z različnih področjih, ki so bistvenega pomena pri uresničevanju ideje majhnega podjetja v praksi.

POMEMBNOST SKUPINSKEGA DIALOGA

Skozi ves proces je skupinski dialog velikega pomena, tako da je lahko vsakdo aktivno udeležen in prispeva k razvoju nove prakse. Skupinski dialog lahko udeležencem koristi tudi tako, da se dokopljejo do novega in globljega razumevanja situacije, s katero se soočajo, ter poveča njihovo motivacijo (Serrano, Mirceva in Larena, 2010). Ko odrasli dobijo priložnost, da novopridobljene temeljne in prečne spretnosti in kompetence uporabijo v resničnih projektih, dejansko razvijajo spretnosti za življenje in delo.

UČNI VIRI

Določitev virov učnih vsebin je pomemben korak, ki lahko vključuje zapornike in mentorje. Če je le mogoče, morajo imeti zaporniki dostop do učnih materialov in virov iz resničnega življenja, na primer v zvezi z zahtevami lokalnih zaposlitev, pridobljenih na resničnih delovnih mestih (obrazci, navodila ipd.). To lahko na pomemben način okrepi učenje temeljnih spretnosti. Kot navajata Yvon Appleby in David Barton (2008) (v podporo pedagogiki situacijskega učenja) ima učenje tri razsežnosti, ki delujejo hkrati: (1) je kognitivni ali mentalni proces in vključuje razmišljanje; (2) je čustveni proces in vključuje čustva; in (3) je tudi družbeni proces in vključuje delovanje. Učenje zajema te tri razsežnosti, ker ljudje živijo v družbenih svetovih, kjer mislijo, čutijo in se odzivajo kot posamezniki ter kot del skupine. Sodelovalno učenje se spodbuja z uporabo avtentičnih gradiv iz realnega delovnega okolja. Učenje naj poteka v varnem in podprtem okolju, kjer je učenje mogoče razširiti v druge oblike, kar pomeni, da bo vključevalo ustne, vizualne, posamezne in skupinske načine komuniciranja (Appleby in Barton, 2008).

UČNI DNEVNIK

Vodenje refleksivnega dnevnika (glej Dodatek: Učna pogodba) je skladno s soustvarjalnim pristopom k poučevanju in učenju. Ključnega pomena je, da se osebni vtisi in spoznanja udeležencev izobraževanja ter povratne informacije drugih zapornikov ali izobraževalcev v zaporu dobro dokumentirajo v času izvajanja učnega programa. To prispeva k doseganju pričakovanih učnih ciljev in osmisli učenje za udeležence, saj je učni transfer sledljiv v njihovih delovnih kontekstih. Končno tudi dolgoročno povečuje motiviranost za učenje, saj omogoča pozitivne izkušnje z učenjem. Vendar učinkovito načrtovanje samo po sebi še ne zagotavlja uspešnega učnega procesa in izida – udeleženec mora sam prevzeti odgovornost in si prizadevati za doseg zastavljenih učnih ciljev. Pisanje učnega dnevnika lahko pomaga pri uresničevanju tega cilja in zmanjša možnost za izgubo motivacije za učenje. Učni dnevnik pripomore k trajnosti in krepi ozaveščenost zapornikov o učnih vsebinah in učnem procesu. S pomočjo učnega dnevnika lažje razmislijo o usposabljanju in prepoznajo individualno vrednost in korist.

SPOJ PRETEKLEGA IN NOVEGA VEDENJA

Vključevanje preteklih in novih znanj in spretnosti ter utrjevanje novega znanja učečim se odraslim omogoča, da razvijejo celostno razumevanje novega učenja in razmislijo o njegovih možnih koristih in uporabah. Uporabljanje znanja je enako vadbi, saj vaja praktičnih znanj in spretnosti vodi k daljši ohranitvi naučenega.

Preizkušanje novega znanja v resničnih situacijah udeležencu izobraževanja zagotavlja tudi povratne informacije o učinkovitosti uporabe (npr. analiziranje morebitnih razlik med naučenim in dogajanjem v praksi). Ponotranjenje pridobljenega znanja in njegova poznejša uporaba v različnih situacijah v praksi predstavljata temeljni del modela SkillHUBS in priznavata potrebo po oblikovanju učnega načrta na podlagi potreb delodajalcev.

POROČILO O POSAMEZNIKOVIH UČNIH DOSEŽKIH

Po metodologiji evidentiranja individualnih učnih dosežkov je Poročilo o posameznikovih dosežkih skupna ocena dosežkov udeležencev ob zaključku izobraževanja. Udeleženci izobraževanja v zaporih lahko podajo oceno s svojimi besedami, lahko pa povabijo tudi soudeležence in mentorje, da dodajo svoje komentarje. Izjava o tem, kaj je udeleženec pridobil s projektom, naj vsebuje toliko podrobnosti, kot je potrebno. Izobraževalci bodo napredek in rezultate (neformalno) ocenili po učnem načrtu in izpolnili potrdilo o učnih dosežkih (glej Dodatek: Potrdilo o učnih dosežkih).

Pri izdelavi Poročila o posameznikovih učnih dosežkih je pomembno, da izobraževalci uporabljajo jezik, ki ustreza prihodnjim postopkom potrjevanja in je primeren za lokalne delodajalce in zaposlitvene centre. Individualno potrdilo o učnih dosežkih mora zajemati pridobljene temeljne in prečne spretnosti, znanja in, kjer je to mogoče, tudi napredek v odnosih. Če je le mogoče, mora biti podroben opis spretnosti in znanja umeščen v kontekst in skladen z jezikom in zahtevami delovnih mest v lokalnem okolju.

POTRDILO O DOSEŽKIH

Potrdilo o dosežkih v izobraževanju je v večini primerov neformalen dokument, ki ga prejmejo udeleženci izobraževanja, ki so dosegli večino ali del učnih ciljev, določenih v programu usposabljanja. Mnogo preteklih praks je pokazalo, da udeleženci raje uporabljajo pridobljene spretnosti za nadaljnje učenje na delu in drugje, če potrdilo o dosežkih vključuje izčrpen in individualiziran seznam pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc. Če se med izobraževanjem postavijo merljivi cilji, ki so nato zabeleženi in ovrednoteni, še prej pa evidentirani tudi v učni pogodbi, jih je lažje navesti v potrdilu o dosežkih. Zaželeno in priporočljivo je, da se pridobljene spretnosti in znanje zapišejo na tak način, da jih pristojna telesa lahko brez težav potrdijo.

TRAJNOST

Učeči se zaporniki in izobraževalci bi morali skupaj razmišljati o prihodnjih načrtih za individualni razvoj. Kakšne so možnosti? Kaj je realistično? Kaj udeleženca izobraževanja v zaporu še posebej zanima? V čem je udeleženec dober? To lahko vodi do nadaljnjega usposabljanja, potrjevanja, vseživljenjskega učenja ali poklicnih ciljev, povezanih z bodočim delodajalcem.

Da bi potrdili ta postopek razmišljanja in načrtovanja ter zavezanost udeležencev izobraževanja v zaporih, bi morali izobraževalci rezultate zabeležiti in jih deliti tako z udeležencem kot z ustreznim zaporniškim osebjem, da bi zagotovili preglednost in dokaze o trajnosti in učinkih izobraževanja.

5.3 Koristi in značilnosti metodologije evidentiranja učnih dosežkov

Evidentiranje posameznikovih učnih dosežkov temelji na soustvarjalnem učnem pristopu, ki udeležence izobraževanja spodbuja k aktivnemu sodelovanju pri načrtovanju lastnega učenja in k refleksiji. Naslanja se tudi na teorijo sprememb in pristop socialnih praks, ki upošteva, kako se ljudje učijo in naučeno uporabljajo v svojem življenju in v družbenih skupinah ali skupnostih (Appleby in Barton, 2008). Na ta način se lotevamo enega osrednjih izzivov izobraževanja v zaporih: izobraževanje osebe kot celote ter dvig temeljnih in prečnih ravni spretnosti zapornikov, da bi jim

omogočili boljše možnosti po odpustu.

Koristi pristopa evidentiranja učnih dosežkov vidimo v naslednjem:

- Nudi podporo in pomoč zapornikom pri razvoju njihovih učnih spretnosti: postavljanje učnih ciljev, načrtovanje učenja, izvajanje lastnih učnih projektov, uporaba različnih virov, refleksija in ocenjevanje učnih izidov.
- Pozitivne učne izkušnje, ki jih posamezniki pridobijo med izobraževanjem, spodbujajo udejstvovanje. To pa je dolgoročna korist, ki se izraža v večji samostojnosti, vključenosti, razumevanju izzivov ter končno tudi v novih izobraževalnih potrebah posameznika (Javrh, 2011).
- Individualni učni načrt pomaga krepiti motivacijo in pripravljenost za učenje, pri čemer glavno privlačnost predstavlja izvajanje in učenje tistega, kar je učečim se zapornikom všeč, jih zanima in dojemajo kot koristno in razumno.
- Raziskave kažejo, da se zaporniki težko naučijo temeljnih spretnosti, kot so branje, pisanje in matematika (Manger in dr., 2018). Inovativne metodologije, kot je soustvarjalni pristop SkillHUBS, bi lahko skupaj z metodologijo evidentiranja dosežkov, znatno pripomogle k premagovanju dispozicijskih ovir za vključevanje v izobraževanje.
- Spodbuja dialoško učenje, saj vključuje sodelovanje v celotnem procesu učenja. Porazdeli odnos moči med tistimi, ki imajo znanje, in tistimi, ki ga nimajo. Udeležencem daje pravico do soustvarjanja učnih vsebin in spodbuja razumevanje sveta, kot ga doživljajo sami in ne kot ga narekujejo pristojni organi.
- Spodbuja opolnomočenje, ker zapornike ozavešča o njihovih potencialih in virih ter o tem, kako jih lahko zavestno uporabljajo in razvijajo.
- Visoka praktična usmerjenost v delovne situacije ter ocenjene zaposlitvene potrebe in zahteve. Metodologija zapornikom omogoča, da se nečesa naučijo in naučeno ocenijo v kontekstu delovnega mesta.
- Udeležencem izobraževanja omogoča nadzor nad učnimi izidi.
- Končno, metodologija SkillHUBS s svojim celostnim pristopom k izobraževanju zapornikov sledi kritičnim in etičnim razsežnostim, ki so, sestavni del razvoja (ključnih) kompetenc. Na ta način udeležencem izobraževanja v zaporih pomaga, da postanejo sposobni za delo in življenje zunaj zapora.

Izkušnje iz poskusne izvedbe modela (izobraževalec):

Osebna učna evidenca je lahko zelo koristna tako za učitelja kot za učenca, daljši program pa zagotovo daje boljše rezultate. Po drugi strani pa lahko daljši program v zaporu s seboj prinese različne težave. Zato mora biti osebna učna evidenca jasna in pomembna za specifične naloge/veščine, pridobljene med kratkim programom, in ne splošna.

6. DODATEK

Primeri raziskovalnih vprašalnikov

Vprašalnik za direktorje, vodje kadrovskih služb in samostojne podjetnike o potrebah o usposobljenosti zaposlenih

Spoštovani.

CIK Trebnje sodeluje v evropskem projektu z imenom SkillHUBS. Cilj projekta je oblikovanje izobraževalnega modela in na tej podlagi priprava programov in usmeritev, s katerimi želimo usmeriti in olajšati izobraževanje in usposabljanje zapornikov za razvoj ključnih kompetenc. Z inovativnimi metodologijami in pristopi želimo izboljšati vključevanje zapornikov v kakovostno izobraževanje ter s tem izboljšati njihovo zaposljivost in s tem vstop na trg dela.

V ta namen želimo z raziskavo izobraževalnih potreb ugotoviti, katero znanje in spretnosti (temeljne in transversalne kompetence) pričakujete delodajalci od svojih zaposlenih. Obenem bomo preverili, katero znanje in spretnosti morajo še pridobiti zaporniki, da bodo lahko konkurirali kot iskalci zaposlitve na trgu delovne sile. V okviru izobraževalnega modela projekta SkillHUBS bodo pripravljene tailor made programi, s katerimi bomo omogočili boljše ujemanje znanja in spretnosti zapornikov z zahtevami delovnih mest. Dolgoročni cilj pa je, s pomočjo inovativnih izobraževalnih prijemov in svetovanja, doseči trajnejše spremembe (theory of change) v odnosu zapornikov do izobraževanja in usposabljanja. Trajnejše spremembe se bodo pokazale v njihovi motiviranosti in pripravljenosti, da se tudi po prestajanju kazni vključujejo v izobraževalne priložnosti v lokalnem okolju in pridobivajo kompetence za 21. stoletje.

V ta namen smo pripravili anketni vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti, katera so tista znanja in spretnosti oz. kompetence, ki jih vaši zaposleni potrebujejo za uspešno opravljanje delovnih nalog.

Vprašalnik je sestavljen iz dveh sklopov:

- prvi sklop je namenjen pridobivanju osnovnih podatkov o podjetju in zaposlenih,
- drugi sklop je namenjen ugotavljanju potreb po usposobljenosti zaposlenih.

Za izdelavo analize in pripravo ustreznih izobraževalnih programov za zaposlene in iskalce zaposlitve je ključno sodelovanje podjetij. Vaše mnenje in izkušnje so pomembne, zato Vas prosimo, da si vzamete čas in odgovorite na vprašalnik.

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje.

I. SPLOŠNI PODATKI O PODJETJU/ S.P.-ju:

V tem sklopu vas prosimo za nekaj splošnih podatkov o vašem podjetju/ s.p.-ju.

Naziv podjetja/	
samostojnega podjetnika/ice	
(vpišite):	
Sedež (vpišite):	DIREKTOR
	SAMOSTOJNI PODJETNIK
Funkcija (obkrožite):	VODJA KADROVSKE SLUŽBE
	DRUGO (navedite):
Telefon kontaktne osebe	
(vpišite):	
E- naslov kontaktne osebe	
(vpišite):	
Spletni naslov podjetja	
(vpišite):	

**Glavna dejavnost podjetja/ organizacije/ samostojnega podjetnika
po Standardni klasifikaciji dejavnosti (ustrezno obkrožite):**

A	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
B	Rudarstvo
C	Predelovalne dejavnosti
D	Oskrba z električno energijo, plinom in paro
E	Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki; saniranje okolja
F	Gradbeništvo
G	Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil
H	Promet in skladiščenje
I	Gostinstvo
J	Informacijske in komunikacijske dejavnosti
K	Finančne in zavarovalniške dejavnosti
L	Poslovanje z nepremičninami
M	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
N	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti
O	Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti
P	Izobraževanje
Q	Zdravstvo in socialno varstvo
R	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
S	Druge dejavnosti
T	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo
U	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles

Število zaposlenih: _____

II. UGOTAVLJANJE POTREBNIH KOMPETENC ZAPOSLENIH

V tem sklopu nas zanima vaša ocena kompetenc, ki jih morajo imeti zaposleni za uspešno in učinkovito opravljanje delovnih nalog.

1. Ocenite, kako pomembne so za vas navedene kompetence in znanja pri izbiri kandidatov za zaposlitev? Ocena 1 pomeni najmanj pomembne, ocena 5 pa najbolj pomembne.

Kompetence in znanja		Ocena			
1.	Sposobnost prilagajanja	1	2	3	4
2.	Komunikacijske spretnosti	1	2	3	4
3.	Sposobnost dela s strankami	1	2	3	4
4.	Matematične spretnosti	1	2	3	4
5.	Pismenost in ustrezna raba jezika	1	2	3	4
6.	Splošne poklicne kompetence (temeljno poklicno)	1	2	3	4
7.	Poklicno specifične kompetence	1	2	3	4
8.	Odgovornost	1	2	3	4
9.	Veščine kritičnega mišljenja	1	2	3	4
10.	Sposobnost reševanja problemov	1	2	3	4
11.	Znanje tujih jezikov	1	2	3	4
12.	Ustvarjalnost	1	2	3	4
13.	Sposobnost za skupinsko delo	1	2	3	4
14.	Organizacijske sposobnosti	1	2	3	4
15.	Računalniške kompetence/znanja (uporaba IKT)	1	2	3	4
16.	Drugo (navedite):	1	2	3	4
17.	Drugo (navedite):	1	2	3	4

V nadaljevanju vas prosimo, da za posamezne kompetence označite, katera znanja, spretnosti in veščine uporabljajo vaši zaposleni na delovnem mestu z največ srednjo stopnjo izobrazbe in v kolikšni meri.

2. V spodnjih tabelah izberite tiste komponente posamezne kompetence, ki jih vaši zaposleni neobhodno potrebujejo za uspešno in učinkovito delo. (Izbrano komponento označite z x)

MATEMATIČNE SPRETNOSTI	Označite z x
Razume vrednost števila.	
Pozna osnovne računske operacije in jih zna uporabljati na primerih iz prakse.	
Računske operacije zna izvesti tudi s pripomočki, kot so mobilni telefon, kalkulator in računalnik.	
Zna izračunati odstotke.	
Pozna enostavne vrste vprašalnikov za zbiranje statističnih podatkov.	
Zna brati preglednice.	
Zna urediti pridobljene podatke in jih prikazati s preglednico.	
Zna brati histograme in tortne diagrame.	
Iz prikazov podatkov v preglednici zna narediti histogram in tortni diagram.	
Zna izračunati aritmetično sredino.	
Razume smisel in pomen piktogramov, s katerimi se srečuje pri svojem delu.	
Količino razdeli in zmeša v danem razmerju.	
Pozna razliko med razmerjem, kjer se obe količini povečujeta (premo sorazmerje), in razmerjem, kjer se ena količina povečuje, druga pa zmanjšuje (obratno sorazmerje).	
Obvlada preračunavanje vrednosti posameznih valut.	
Zna uporabljati merilo zemljevida.	
Zna izračunati obseg in ploščino pravokotnika in kvadrata ter ustrezno - smiselno uporablja merske enote za dolžino in ploščino.	
Spozna funkcijo geotrikotnika in zna izmeriti kot.	
Prepozna in opiše geometrijska telesa: kvader, kocko, valj, piramido, stožec, kroglo. Pozna razlike med njimi.	
Razume pojem površina telesa - »mreža telesa«.	
Zna smiselno uporabiti obrazec za površino in prostornino pri reševanju konkretnih nalog. Zna preveriti rezultat po drugi poti.	

MATEMATIČNE SPRETNOSTI
Drugo: napišite

SPORAZUMEVANJE V MATEREM JEZIKU - PISMENOST	Označite z x
Je večč branja različnih preprostih, kratkih besedil.	
Prebrano razume.	
Zna povzeti prebrano besedil.	
Tekoče bere na glas.	
Z branjem teksta v različnih medijih (informacijske table, tiskani mediji) poišče ustrezne informacije.	
Zna brati in razume uradna, neuradna, zasebna in javna besedila.	
Bere in razume piktograme.	
Vešč je izpolnjevanja obrazcev.	
Ustrezno napiše preprosta besedila.	
Zbira, ureja in zapisuj informacije.	
Pravilno zapiše po nareku.	
Pisno opiše predmete, osebe, kraj.	
Obvlada pisanje elektronskih sporočil.	
Zna napisati dopis.	
Misli, želje, potrebe, nasvete primerno besedno izrazi v različnih okoliščinah.	
Drugo: napišite	

DIGITALNA PISMENOST	Označite z x
Ima temeljno informacijsko znanje.	
Izbira programe ali aplikacije.	
Pozna različne informacijske sisteme.	
Zna povezovati različne tehnologije in naprave.	
Uporablja e-storitve.	
Uporablja oblačne storitve.	
Obvlada namestitve, posodabljanje in odstranjevanje aplikacij.	
Je zmožen reševanja problemov.	
Zna poiskati informacije na svetovnem spletu na različnih napravah.	
Zna preveriti verodostojnost informacij.	
Je večš komunikacije z uporabo digitalnih naprav.	
Uporablja elektronsko pošto.	
Pozna net etiko.	
Zna ustvarjati besedila.	
Zna ustvarjati preglednice.	
Zna ustvarjati predstavitev.	
Zna ustvarjati multimedijske vsebine.	
Ustrezno varuje elektronske naprave.	
Pozna in uporablja varnost na spletu.	
Zna varnostno kopirati podatke.	
Zaveda se pomena varovanje okolja.	
Drugo: napišite	

KRITIČNO MIŠLJENJE IN REŠEVANJE PROBLEMOM	Označite z x
Postavlja razmišljujoča vprašanja (spraševanje).	
Analizira in presoja argumente, samostojno opredeljuje kriterije presoje, presoja relevantnost kriterijev.	
Razlikuje dejstva od mnenj.	
Analizira predpostavke in naravnosti v posameznih sklepanjih.	
Je zmožen razumeti nujnost in prednost posameznih ukrepov.	
Sistematično uporabi načrt in upošteva racionalnost.	
Izogiba se emocionalnemu zaključevanju.	
Preiskuje ustreznost in utemeljitev trditev in sklepov ter se izogiba poenostavitvam ali zapletanju.	
Dopušča in upošteva različne interpretacije dogodkov in pojavov.	
Zmore opredeliti pojme in probleme, glede na teoretična in praktična izhodišča.	
Ob dvoumnostih in nejasnostih preveri podatke.	
Poišče in ovrednoti različne vire.	
Je zmožen reševanja problemov in odločanja.	
Rešuje odprte probleme, uporablja različne strategije in tehnike reševanja problemov.	
Kritično sprejema odločitve, raziskuj njihove posledice.	
Uporabljajo raznovrstne tehnike odločanja.	
Zmožnost oblikovanja ciljev in načrtovanja poti do ciljev.	
Dopušča različne interpretacije dogodkov in pojavov.	
Drugo: napišite	

KREATIVNOST	Označite z x
Prepozna svoja znanja in svoje močne ter šibke točke.	
Zna oblikovati realne cilje.	
Je sposoben razmisliti o načrtu, ki je potreben za uresničitev cilja.	
Ovire na poti do cilja premaga z vztrajnostjo in voljo. V oviri vidi novo priložnost.	
Za določen problem iz delovnega okolja zna poiskati izboljšave.	
Prepozna tveganja in oceni njihovo stopnjo.	
Zna realno presoditi prednosti in slabosti svoje ideje ter uvidi priložnosti in ovire.	
Zna drugim predstaviti svojo idejo ali poslovni načrt.	
Zaveda se postopnosti uresničevanja ideje.	
Aktivno spremlja razvoj svojega strokovnega področja in se zanj usposablja.	
Udejanji svojo zamisel v praksi.	
S skrbnostjo dobrega gospodarja upravlja odhodke.	
Zna poiskati finančna sredstva.	
Je odprt za nove ideje, ki bodo vodile k izboljšanju ekonomskega položaja.	
Ima jasen in pozitiven pogled na poslovno prihodnost.	
Zna promovirati svojo dejavnost v lokalnem okolju.	
Želi izboljšati delovni postopek ali izdelek.	
Opredeli, koga iz okolice bi prosil za pomoč, da uresniči svoj cilj.	
Če sam nima dovolj znanja in/ali drugih virov, se poveže z drugimi, da v celoti uresniči zadano nalogo.	
Zna premišljeno odreagirati na mnenja in predloge drugih.	
Zna sklepati kompromise pri uresnitvi neke zamisli.	
Svoja znanja predaja naprej ostalim, da bi skupaj prišli do zelenega cilja.	
Zna ustrezno porazdeliti naloge za doseg skupnega cilja.	
Prepozna in nadzira svoja čustva. S sodelavci ravna spoštljivo in dostojanstveno.	
Drugo: napišite	

SPOSOBNOST UČENJA	Označite z x
Zaveda se pomembnosti in koristnosti vseživljenjskega učenja za osebno in poslovno uspešnost.	
Pozna različne vrste učenja (individualno, v paru, skupinsko), njihove prednosti in pomanjkljivosti.	
Spozna in preskuša različne tehnike pomnjenja.	
Uporablja literaturo kot vir učenja.	
Dobro oceni količino svojega znanja na izbranem področju.	
Pozna in uporablja različne tehnike učenja (hitro branje, priprava miselnih vzorcev, izpisovanje pomembnih pojmov itn.).	
Pridobljeno znanje uporablja v vsakdanji praksi.	
Zna uporabiti različne vire (zemljevid, slovar, knjigo itn.) za različne namene ali cilje učenja.	
Vztraja pri učenju kljub nepriljubljeni vsebini, saj se zaveda, da bo to znanje uporabno.	
Zna odstraniti moteče dejavnike.	
Ko se učenje konča, posameznik zna oceniti, kaj si je zapomnil in česa ne.	
Zaznava ovire pri učenju in razmišlja o odpravi teh (morebitni odmor, dodatno gradivo, dodatna razlaga, hrup iz okolice).	
Zbira potrdila in dokazila o svojem učenju.	
Drugo: napišite	

3. Prosimo vas, če v spodnji preglednici opišete nekaj primerov delovnih nalog in opravil na tipičnih delovnih mestih v vašem podjetju, ki zahtevajo od zaposlenega določene kompetence oz. spretnosti.

KOMPETENCA - ZNANJA, SPRETNOSTI, VEŠČINE	PRIMERI – Opis konkretnih nalog, delovanja, rezultatov
MATEMATIČNA KOMPETENCA Matematična kompetenca pomeni sposobnost obvladovanja in uporabe matematičnega načina razmišljanja za reševanje mnogih težav v vsakdanjem življenju. Zajema sposobnost in pripravljenost za uporabo matematičnih načinov razmišljanja (logično in prostorsko razmišljanje) in načinov predstavljanja (formule, modeli, konstrukcije, grafi in razpredelnice)..	
SPORAZUMEVANJE V MATERDEM JEZIKU - PISMENOST Sporazumevanje v maternem jeziku je sposobnost izražanja in razumevanja pojmov, misli, čustev, dejstev in mnenj v pisni in govorni obliki (poslušanje, govorjenje, branje in pisanje) ter jezikovno medsebojno delovanje na ustrezen in ustvarjalen način v vseh družbenih in kulturnih okoliščinah, kot so izobraževanje in usposabljanje, delo, dom in prosti čas.	
DIGITALNA KOMPETENCA Digitalna pismenost je posameznikova temeljna zmožnost, da se znajde v digitalnem svetu. Digitalno pismeni posameznik pozna in uporablja digitalne aparature in pripomočke, razume zakonitosti digitalnega socialnega okolja in se znajde v njem.	
KRITIČNO MIŠLJENJE IN REŠEVANJE PROBLEMOM Kritični mislec je oseba, ki večje uporablja vrsto zahtevnejših miselnih procesov in veščin (spraševanje, prepoznavanje in opredeljevanje problemov, primerjanje, razvrščanje, deduktivno in induktivno sklepanje, argumentiranje, postavljanje hipotez ...) in so zanj značilne raznolike čustveno-motivacijske naravnosti, npr. intelektualna odprtost, izogibanje prehitri sodbi, sistematičnost v razmišljanju idr. Za uspešno reševanje problemov ljudje potrebujemo sposobnost logičnega, strukturiranega, racionalnega in analitičnega razmišljanja kot tudi intuitivne sposobnosti in dovolj samozaupanja.	

KOMPETENCA - ZNANJA, SPRETNOSTI, VEŠČINE	PRIMERI – Opis konkretnih nalog, delovanja, rezultatov
KREATIVNOST Temeljna zmožnost Samoiniciativnost in podjetnost je razumljena kot zmožnost uresničevanja posameznikovih zamisli, ki vključuje ustvarjalnost, inovativnost, sprejemanje tveganja ter sposobnost načrtovanja in vodenja projektov za doseganje konkretnega cilja. Ta temeljna zmožnost je v pomoč posameznikom na delovnem mestu, pri razumevanju ozadja samega dela in izkoriščanju ponujenih priložnosti, pa tudi v njihovem vsakdanjem življenju in v družbi nasploh.	
UČENJE UČENJA Učenje učenja je sposobnost učiti se in vztrajati pri učenju, organizirati lastno učenje, vključno z učinkovitim upravljanjem časa in informacij, individualno in v skupinah. Ta kompetenca vsebuje zavest o lastnem učnem procesu in potrebah, o prepoznavanju priložnosti, ki so na voljo, in sposobnost premagovanja ovir za uspešno učenje.	

Ali bi nam v zvezi s potrebami po kadrih in potrebah po njihovih kompetencah želeli sporočiti še kaj, česar vas nismo vprašali?

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje.

Vprašalnik za strokovne delavce v zavodu za prestajanje kazni – organizatorje izobraževanja za zapornike

Spoštovani.

CIK Trebnje sodeluje v evropskem projektu z imenom SkillHUBS. Cilj projekta je oblikovanje izobraževalnega modela in na tej podlagi priprava programov in usmeritev, s katerimi želimo usmeriti in olajšati izobraževanje in usposabljanje zapornikov za razvoj ključnih kompetenc. Z inovativnimi metodologijami in pristopi želimo izboljšati vključevanje zapornikov v kakovostno izobraževanje ter s tem izboljšati njihovo zaposljivost in s tem vstop na trg dela.

V ta namen želimo z raziskavo izobraževalnih potreb ugotoviti, katero znanje in spretnosti (temeljne in transverzalne kompetence) pričakujete delodajalci od svojih zaposlenih. Obenem bomo preverili, katero znanje in spretnosti morajo še pridobiti zaporniki, da bodo lahko konkurirali kot iskalci zaposlitve na trgu delovne sile. V okviru izobraževalnega modela projekta SkillHUBS bodo pripravljene tailor made programi, s katerimi bomo omogočili boljše ujemanje znanja in spretnosti zapornikov z zahtevami delovnih mest. Dolgoročnejši cilj pa je, s pomočjo inovativnih izobraževalnih prijemov in svetovanja, doseči trajnejše spremembe (theory of change) v odnosu zapornikov do izobraževanja in usposabljanja. Trajnejše spremembe se bodo pokazale v njihovi motiviranosti in pripravljenosti, da se tudi po prestajanju kazni vključujejo v izobraževalne priložnosti v lokalnem okolju in pridobivajo kompetence za 21. stoletje.

V ta namen smo pripravili anketni vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti, katere programe za izobraževanje zapornikov izvajate v vašem zavodu in katere kompetence pridobivajo udeleženci v izobraževalnih programih. Prosimo vas, da si vzamete čas in odgovorite na vprašalnik.

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje.

I. SPLOŠNI PODATKI O ZAVODU ZA PRESTAJANJE KAZNI:

V tem sklopu vas prosimo za nekaj splošnih podatkov o vašem zavodu.

ZKPZ	
Naslov:	
Vrsta zapora:	
Moški/ženski/mladoletniki	
Število zaprtih oz. priprtih oseb	
Funkcija kontaktne osebe:	
Telefon kontaktne osebe:	
E- naslov kontaktne osebe:	

I. IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI ZA ZAPORNIKE, KI SE IZVAJAJO V ZAVODU

1. Na tem mestu nas zanima, katere programe ste izvajali v preteklem letu in v kolikšnem obsegu.

V šesti stolpec prosimo, vpišite, katere kompetence so udeleženci razvijali v programu. Kompetence izberite iz tabele na naslednji strani. Vpišite le številko posamezne kompetence. Če program razvija več kompetenc hkrati, jih vpišite v ustreznem vrstnem redu. Kompetenca vpisana na prvem mestu pomeni, da jo udeleženci v programu razvijajo najbolj, zadnjo zapisano pa najmanj.

	Izobraževalni program oz. vrsta izobraževanja/usposabljanja	Vrsta izobraževanja F – formalno N – neformalno	Izvajalec (navedite organizacijo, ki je izobraževanje organizirala oz. navedite, če gre za interno izobraževanje)	Število vključenih oseb	Kompetence, ki jih udeleženci pridobivajo v programu
	Primeri:				
	Tečaj angleščine		CIK Trebnje	7	9,6
	Varnost pri delu		Interno usposabljanje	23	10,6
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

Seznam kompetenc

1.	Matematične spretnosti
2.	Pismenost in ustrezna raba jezika
3.	Računalniške kompetence/znanja (uporaba IKT)
4.	Komunikacijske spretnosti
5.	Veščine kritičnega mišljenja in sposobnost reševanja problemov
6.	Odgovornost in timsko delo
7.	Podjetnost in samoiniciativnost
8.	Sposobnost učenja
9.	Znanje tujih jezikov
10.	Druge kompetence- navedite
11.	

2. V nadaljevanju nas zanima, če v vašem zavodu potekajo organizirane prostočasne dejavnosti v obliki krožkov.

	Organizirana interesna dejavnost	Katere kompetence razvijajo, krepijo udeleženci	Število vključenih oseb	Pogostost dejavnosti
	Primer:			
	Bralni krožek	2	3	1 x na teden
	Skupina za samopomoč	4,5	5	2 x na teden
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

3. V spodnji preglednici označite področja, za katera ocenjujete, da bi osebe med prestajanjem kazni potrebovale dodatna znanja in spretnosti. Upoštevajte le neformalne oblike izobraževanja in usposabljanja, kot so tečaji, seminarji, delavnice itd. Obkrožite številko pred izbranim področjem. Izberete lahko več področij.

1.	Komunikacija
2.	Sporazumevanje v slovenskem jeziku in pismenost
3.	Tuji jeziki
4.	Raba računalnika, informatika - uporaba osnovnih in specifičnih računalniških programov
5.	Ekologija
6.	Poznavanje in upoštevanje varnosti zdravja pri delu ter varovanja okolja
7.	Družbena odgovornost
8.	Zdrav življenjski slog (zdravje na delovnem mestu, zdrava prehrana, gibanje, odvisnosti, stres...)
9.	Timsko delo
10.	Matematična znanja in spretnosti
11.	Naravoslovna znanja
12.	Kulturna zavest in izražanje
13.	Državlanske kompetence
14.	Ustvarjalne delavnice
15.	Drugo (navedite)
16.	

Ali bi nam v zvezi s potrebami po izobraževanju in krepitevi kompetenc zapornikov želeli sporočiti še kaj, česar vas nismo vprašali?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje.

Učna pogodba

Ime in priimek udeleženca:
Naziv izobraževalnega programa:
Obdobje poteka programa (od – do)
Učitelj/ica:
Učitelj/ica:

Učna pogodba je pripravljena z namenom, da vam pomaga opredeliti in zapisati vaš osebni namen in cilje izobraževanja po izbranem programu. Vprašanja so pripravljena tako, da vas vodijo pri določanju ciljev izobraževanja. Učno pogodbo boste ponovno vzeli v roke ob koncu izobraževalnega programa, da bi ugotovili, če je izobraževalni program izpolnil vaša pričakovanja, v kolikšni meri ste dosegli zastavljene cilje.

1. Kaj pričakujete, da boste pridobili z udeležbo v tem izobraževalnem programu?
Česa se želite naučiti?

2. Katera znanja in spretnosti bi želeli izboljšati v tem programu in s kakšnim namenom? Bodite natančni in konkretni glede na vsebino izobraževalnega programa, ki vam je bila predstavljena, Pomagajte si s trditvami kot na primer: želim pridobiti ... / rad bi izboljšal ... / želim se naučiti ... /:

Področje učenja	Kaj konkretno se želite naučiti?
1. Splošna pismenost in komunikacija z drugimi Primer: Rad bi izboljšal bralne veščine, da bi lahko bral svojim otrokom.	
2. Matematične spretnosti Primer: Želim se poučiti o finančni pismenosti, da bom bolje gospodaril z denarjem.	
3. Digitalne spretnosti in nove tehnologije	
4. Reševanje (bolj kompleksnih) problemov	

Področje učenja	Kaj konkretno se želite naučiti?
5. Ustvarjalnost	
6. Kritično mišljenje	
7. Kaj drugega, navedite področje, ter znanja in spretnosti, ki jih želite pridobiti ali izboljšati.	

3. Zakaj želite pridobiti nova znanja in spretnosti?

4. Na kakšen način se želite učiti novih znanj in spretnosti?

Odrasli se vedno učimo z razlogom, bolj kot je učenje povezano z našimi osebnimi željami in hotenji, bolj nas pritegne.

Zamislite si svoj osebni učni projekt in ga kratko opišite. To je lahko na primer ustanovitev malega podjetja ali s.p., dopolnilna dejavnost na posestvu, komunikacija in delo s strankami v storitveni dejavnosti, najem ali nakup stanovanja...

Navedite vire za učenje (osebe, knjige, primere in napotke iz delovnega okolja ...):

Premislite o morebitnih ovirah pri vašem učenju in o tem, kako bi jih lahko presegli:

5. Kako boste vedeli, da ste dosegli svoje učne cilje? Pri ugotavljanju pridobljenega znanja in spretnosti si lahko pomagata z dnevnikom učenja, ali pa vam povedo drugi udeleženci, učitelji in druge osebe, ki spremljajo vaše učenje. Opišite, kako ste si to zamislili.

Podpis udeleženca: _____ Datum: _____

Podpis učitelja: _____ Datum: _____

Podpis učitelja: _____ Datum: _____

Moj osebni dnevnik učenja

Datum:

Kaj sem se (na)učil danes?	
Katere vsebine lahko uporabim in so koristne za moje vsakdanje življenje ali delo?	
Kaj je bilo lahko?	
Kaj je bilo težko?	
Katera področja moram še izboljšati?	
Zadovoljen sem s svojim učenjem in napredovanjem, ker ...	
Opažanja in zabeleške:	

Presoja učnih dosežkov udeleženca

(Izpolnita udeleženec in učitelj ob koncu izobraževalnega programa.)

- 1. Kaj ste pridobili z udeležbo v tem izobraževalnem programu?
- 2. Kaj je bil vaš namen, katero znanje in spretnosti ste želeli izboljšati?
- 3. Ali vam je uspelo? Ste v resnici izboljšali znanje in spretnosti? Kaj od tega, kar ste naučili, ste že uporabili v vsakdanjem življenju in pri delu? Primerjajte učne dosežke z vašim načrtom ob vključitvi v program:

Splošna pismenost in komunikacija z drugimi:

Matematične spretnosti:

Digitalne spretnosti:

Zahtevno reševanje problemov:

Ustvarjalnost:

Kritično mišljenje:

Druge spretnosti, če ste jih opredelili:

- 4. Kako vam to, kar ste pridobili v programu, koristi zdaj? Kako zadovoljni ste s sabo? Ali je še kdo opazil vaš napredek? Kako so se na to odzvali vaši kolegi, učitelji?

- 5. Ali vam bodo pridobljeno znanje in spretnosti koristili v naslednjih nekaj mescih? Na katerih področjih bi želeli še napredovati?

Podpis udeleženca: _____ Datum: _____

Podpis učitelja: _____ Datum: _____

Podpis učitelja: _____ Datum: _____

7. BIBLIOGRAFIJA

Appleby, Y and Barton, D. (2008). Responding to people's lives. Developing Adult Teaching and Learning: Practitioners Guides. NIACE, Leicester

Auty, K., Taylor, C., Bemmalkick, M. and Champion, N. (2016). *Involve, Improve, Inspire: Evaluation of a Learner Voice programme piloted in eight prisons to develop rehabilitative cultures*. Prisoners' Education Trust.

Baddell, A. (2017). *Citizens' Curriculum Guide to Non-directive Coaching*. London: the Learning and Work Institute.

Caffarella, R.S., S.R. Daffron (2013). Planning Programs for Adult Learners: A practical guide. Third edition. San Francisco: Josey Bass.

Champion, N. and Noble, J. (2016). *What is Prison Education for? A theory of change exploring the value of learning in prison*. Prisoners' Education Trust

Competence Goals for Basic Skills (2013). VOX Norwegian Agency for Lifelong Learning. [Online] <https://www.kompetansenorge.no/English/Basic-skills/the-competence-goals/> Dostopano dne 01.03.19

Evans, S. And Egglestone, C. (2019). Time for Action: *Skills for economic Growth and social justice*. London: Learning and Work Institute

Giordano, P., Cernkovich, S., and Rudolph, L. (2002). Gender, Crime and Desistance: Toward a Theory of Cognitive Transformation. *AJS*, 107, (4): 990-1064

Hales, L. (2015). *The Language Barrier to Rehabilitation*. Hibiscus Initiatives and the Bell Foundation. [Online]. <https://www.bell-foundation.org.uk/research-report/language-barrier-rehabilitation/>. Dostopano dne 01.03.19

Harper, C. (2013). Desistance Theory, A brief introduction. [Online] <https://craigaharper.wordpress.com/2013/08/02/desistance-theory/>. Dostopano dne 01.02.19

Illeris, K. (2003). Workplace learning and learning theory. *Journal of Workplace learning*, 15(4), 167-178. doi: 10.1108/13665620310474615

Javrh, P. (ur.). (2011). *Obrazi pismenosti: spoznanja o razvoju pismenosti odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

Javrh P., Kuran, (ur.). (2012). *Temeljne zmožnosti odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije

Javrh, D., Mozina, E., and Volcjak, D. (2017). *Report on Life Skills Approach in Europe*. Andragoški center Republike Slovenije. [Online] <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/>. Dostopano dne 01.02.19

Javrh P. (ur.) (2020). *Opisniki osmih temeljnih zmožnosti*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije

Life Skills for Europe: Learning Framework, (2018). <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/>. Dostopano dne 01.02.19

Macquire, M., Disley, E., Liddle, M., Meet, R. and Burrowes, N. (2019). *Developing a toolkit to measure intermediate outcomes to reduce reoffending from arts and mentoring interventions*. London: HM Prison & Probation Service. [Online] https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/787767/intermediate-outcomes-toolkit-report.pdf. Dostopano dne 01.03.19

McNeill, F., Farrall, S., Lightowler, C., and Maruna, S., (2012). How and why people stop offending: Discovering Desistance. *Iriss, Insight 15*. [Online] <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/how-why-people-stop-offending-discovering-desistance>. Dostopano dne 01.03.19

McPherson, K. (2018). *Closing the Gates of Janus: The pains of Parole*. Discovering Desistance, An ESRC Knowledge Exchange Project.

Napan, K. (2009). Co-Creative learning: creating inclusive processes for learning through co-operative enquiry. 4th *Asia Pacific Conference on Educational Integrity (4APCEI)* 28-30 September 2009

Na poti do življenjske uspešnosti. Serije izobraževalnih filmov .2020. Andragoški center Slovenije

New Vision for Education: unlocking the potential of technology, World Economic Forum, 2015. [Online]. http://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report2015.pdf. Dostopano dne 23.01.19

Serrano, M. Á., Mirceva, J. and Larena, R. (2010). Dialogic Imagination in Literacy Development. *Revista de Psicodidáctica*, 15(2), 191-205.

Szifris, K., Fox, C. And Bradbury, A. (2018). A Realist Model of Prison Education, Growth, and Desistance: *A New Theory. Journal of Prison Education and Reentry*, Vol. 5 No. 1, June 2018

The Life Skills Approach in Europe: Summary of the LSE Analysis, (2018). <https://eaea.org/project/life-skills-for-europe-lse/>. Dostopano dne 01.02.19

Tusting, K., and Barton, D. (2003). *Models of adult learning: a literature review*. London: NRDC (National Research and Development Centre for Adult Literacy and Numeracy).

U. Hanemann (Ed.). Last update: 18 January 2018. Learning Basic Skills while Serving Time, Norway. *UNESCO Institute for Lifelong Learning*. (Dostopano dne: 30 March 2019, 14:51 CET)

Young, C. and Perovic, N. (2016). Rapid and Creative Course Design: as easy as ABC? 2nd *International Conference on Higher Education Advances, HEAd' 16*, Valencia, Spain

Note

Note

