REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT

Ljudska univerza Jesenice

Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Predstavitev aktivnosti in dosežkov projekta

UVAJANJE MODELA
UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE NEFORMALNO PRIDOBLJENEGA ZNANJA GORENJSKA

Skrito znanje je zaklad.

OSEBNA IZKAZNICA PROJEKTA

Naziv: Uvajanje modela UVNPZ Gorenjska
Nosilec: Ljudska univerza Jesenice
Vodja: Polona Knific
Trajanje: 12. 10. 2012 – 31. 03. 2014
Vrednost: 73.431,58 EUR
Skrbnik pogodbe na Ministrstvu za izobraževanja, znanost in šport: Mateja Peterca
Koordinacija aktivnosti na nacionalni ravni: Andragoški center Slovenije (mag. Tanja Vilič Klenovšek)

Operacijo delno financira EU iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Izvaja se v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013, razvojne prioritete: Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja; prednostne usmeritve:Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.

Jesenice, 31. 03. 2014

UVOD

Ljudje vemo več, kot se zavedamo. Znanja, ki smo jih pridobili skozi formalno izobraževanje, so le en gradnik v mozaiku našega znanja. Veliko se ljudje naučimo z usposabljanjem na delovnem mestu, z različnimi prostočasnimi aktivnostmi in s priložnostnim učenjem, ki nas v dobi hitrega tehnološkega razvoja hote ali nehote spremlja na vsakem koraku.

Ljudska univerza Jesenice je bila v letu 2012 uspešna na javnem razpisu za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja v izobraževanju odraslih od leta 2012 do leta 2014. V okviru projekta Uvajanje modela ugotavljanja in vrednotenja neformalnih znanj Gorenjska smo zasledovali cilj, ki si ga je zadala Gorenjska v regionalnem razvojnem programu; to je izobraziti ljudi z vrhunskimi in uporabnimi znanji ter podjetniškimi veščinami in tako doseči visoko stopnjo zaposlenosti prebivalstva, za dosego le-tega pa je nujno potrebno razširiti idejo vseživljenjskosti učenja in pridobivanja znanj tudi na neformalen način.

CILJI PROJEKTA

- Usposobiti vsaj enega svetovalca za vrednotenje.
- Pripraviti strateški načrt uvajanja modela UVNPZ Gorenjska.
- Izvesti 152 postopkov ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja za izbrane ciljne skupine odraslih.
- Izdelati načrt za spremljanje, spremljati izvajanje modela in ga evalvirati.
- Izdelati in izvesti načrt sodelovanja s socialnimi partnerji v regiji pri izvajanju UVNPZ Gorenjska.
- Izdelati in izvesti načrt obveščanja javnosti o projektu UVNPZ Gorenjska.
- Organizirati regijski posvet oz. okroglo mizo ob zaključku projekta.
- Izdelati načrt/podlage za objave na spletni strani in skrbeti za sprotne spletne objave o poteku in rezultatih projekta.
- Sodelovati na zaključni konferenci.

UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE KLJUČNIH KOMPETENC

Znanje, spretnosti in sposobnosti evropske delovne sile so najpomembnejši dejavniki pri inovacijah, produktivnosti in konkurenčnosti. Zaradi hitrih sprememb in nenehnega nastajanja novih tehnologij morajo Evropejci poleg tega, da stalno posodabljajo delovne spretnosti, imeti tudi splošne kompetence, ki jim omogočajo prilagajanje spremembam. Kompetence spodbujajo tudi motivacijo ljudi in njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, s tem pa vplivajo na kakovost njihovega dela. Prav zato sta Svet in Evropski parlament konec leta 2006 sprejela evropski okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje. Okvir na evropski ravni opredeljuje in določa ključne kompetence oz. temeljne zmožnosti, ki jih državljani potrebujejo za svojo osebno izpolnitev, socialno vključenost, aktivno državljanstvo in zaposljivost v družbi znanja.

Na Ljudski univerzi Jesenice smo v okviru projekta Uvajanje modela UVNPZ Gorenjska pri vseh zainteresiranih posameznikih s pomočjo orodij, ki jih je razvil Andragoški center Slovenije, ugotavljali in vrednotili **KLJUČNE KOMPETENCE**.

Evropski referenčni okvir določa osem ključnih kompetenc:
1) sporazumevanje v maternem jeziku;
2) sporazumevanje v tujih jezikih;
3) matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji;
4) digitalna pismenost;
5) učenje učenja;
6) socialne in državljanske kompetence;
7) samoiniciativnost in podjetnost;
8) kulturna zavest in izražanje.

Okvir predstavlja koristno orodje za oblikovalce politik, ponudnike izobraževanj in usposabljanj ter za udeležence izobraževanj, da bo vseživljenjsko učenje postalo vsakdanjik vsakega posameznika.

USPOSABLJANJE STROKOVNIH DELAVCEV

Na Ljudski univerzi Jesenice smo za ugotavljanje in priznavanje neformalno pridobljenega znanja usposobili dve strokovni delavki – svetovalki za vrednotenje (Polona Knific v letu 2013 in Lea Zlodej v letu 2014). Obe sta opravili 24-urno temeljno usposabljanje strokovnih delavcev za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja, ki ga je izvedel Andragoški center Slovenije. Polona Knific se je udeležila še štirih 8-urnih delavnic spopolnjevanja:

1. Vrednotenje in razvijanje ključne kompetence učenje učenja (K-UU) in kompetence načrtovanje kariere (K-NK)
2. Ugotavljanje in vrednotenje kompetenc vsakdanjega življenja
3. Vrednotenje kompetence samoiniciativnost in podjetnost ter izmenjava izkušenj o poteku projekta UVNPZ
4. Priprava mnenj in dokazil v procesu vrednotenja ter izmenjava izkušenj o poteku projekta »UVNPZ«

Svetovalka za vrednotenje se je stalno izobraževala tudi s pomočjo literature in internetnega gradiva; podrobneje je spoznavala področje vrednotenja in priznavanja neformalnih znanj v Sloveniji in tudi v drugih evropskih državah. Spoznala se je s številnimi primeri dobre prakse in preučila možnosti povezovanja. Znanja je izmenjavala tudi z drugimi kolegi, ki delujejo v centrih za vrednotenje drugod po Sloveniji.

IZPELJAVA POSTOPKOV UGOTAVLJANJA IN VREDNOTENJA NEFORMALNO PRIDOBLJENIH ZNANJ

Pripravili smo strateški načrt za uvajanje modela UVNPZ Gorenjska. Poskrbeli smo za identifikacijo in nabor udeležencev, primernih za vključitev v postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja vrednotenja.

Pri identifikaciji smo se povezali s Svetovalnem središčem Gorenjska, ki je v vlogi informatorja nudil dopolnitev svetovalki za vrednotenje; na dislokacijah je informiral udeležence o možnostih vrednotenja in brezplačnih možnostih, ki jih lahko koristijo v okviru projekta Uvajanje modela UVNPZ Gorenjska.

Poleg tega smo se povezali s podjetji v regiji, ki so obveščala in motivirala zaposlene za vključitev; informacije o aktivnostih v projektu smo pošiljali tudi ZRSZ in sindikatom, kar je dodatno pripomoglo k identifikaciji ustreznih kandidatov.

Postopek vrednotenja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja je bil **brezplačen**.

V postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj smo vključili 187 kandidatov, ki so želeli pridobiti celosten vpogled v lastna znanja in kompetence, in izdali prav toliko potrdil o vključitvi v postopek na obrazcu, ki ga je oblikoval ACS in ga je potrdilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.

V obdobju izvajanja projekta smo preverili sledeče kompetence:

	KOMPETENCA	ŠTEVILO KANDIDATOV
1.	Kompetenca načrtovanja kariere	17
2.	Kompetenca učenje učenja	48
3.	Kompetenca sporazumevanja v tujem jeziku	53
4.	Kompetenca sporazumevanja v maternem jeziku - komunikativnost	49
5.	Kompetenca digitalna pismenost	14
6.	ePortfolijo	56
7.	Kompetence vsakdanjega življenja	3

Kandidatom smo ponudili strokovno pomoč pri ugotavljanju znanja in kompetenc, pridobljenih skozi različne oblike vseživljenjskega učenja, in pri sistematičnem urejanju le-teh bodisi v klasično zbirno mapo bodisi v elektronski portfolijo (eP). Pomagali smo jim pri identifikaciji tistega znanja, ki mu sami najverjetneje niso pripisovali posebnega pomena, in jih naučili ceniti lastne zmožnosti, veščine in znanja, ne glede na njihov izvor. Na ta način smo jim pomagali ozavestiti lastne konkurenčne prednosti in možnosti, ki jih lahko izkoristijo pri iskanju zaposlitve ali nadgradijo z novimi znanji. Na ta način smo med drugim prispevali tudi k dvigu samozavesti kandidatov, vključenih v projekt, in k njihovi večji motiviranosti za pridobivanje novih znanj.

Polona Knific, *svetovalka za vrednotenje*

FAZE V POSTOPKU UGOTAVLJANJA IN VREDNOTENJA NEFORMALNO PRIDOBLJENIH ZNANJ (UVNPZ)

1. SPREJEM in DIAGNOSTICIRANJE (INFORMIRANJE, MOTIVIRANJE
Kandidate smo najprej ustrezno sprejeli in prijavili v postopek; predstavili smo jim možnosti in cilje projekta in opredelili namene, zaradi katerih so se vključili v postopek.

2. VREDNOTENJE, UGOTAVLJANJE, DOKUMENTIRANJE, PREVERJANJE
Pomagali smo jim identificirati lastne potrebe in cilje, močna in šibka področja; poleg tega smo jih vodili skozi postopek zbiranja potrdil in preverjali splošne kompetence oz. temeljne zmožnosti. S pomočjo orodij, ki jih je razvil Andragoški center Slovenije, in na podlagi dokazil, ki so jih kandidati prinesli s seboj, smo vključenim preverili vsaj eno kompetenco.

3. POTRJEVANJE (POTRDILO, MNENJE, IZDELAN PORTFOLIJO IDR.)
Po končanem postopku so kandidati prejeli mnenje v pisni obliki z opisom neformalnega znanja in ovrednotenih izkušenj ter kompetenc.

4. PRIZNAVANJE (CERTIFICIRANJE V NACIONALNO OPREDELJENIH SISTEMIH)

Če so kandidati želeli začeti postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ali se udeležiti formalnega izobraževanja, smo jim pri odločitvi ustrezno svetovali ter jim pomagali pri izbiri ustrezne, pooblaščene organizacije.

Pri preverjanju nekaterih splošnih kompetenc smo se povezali tudi z zunanjimi strokovnjaki.

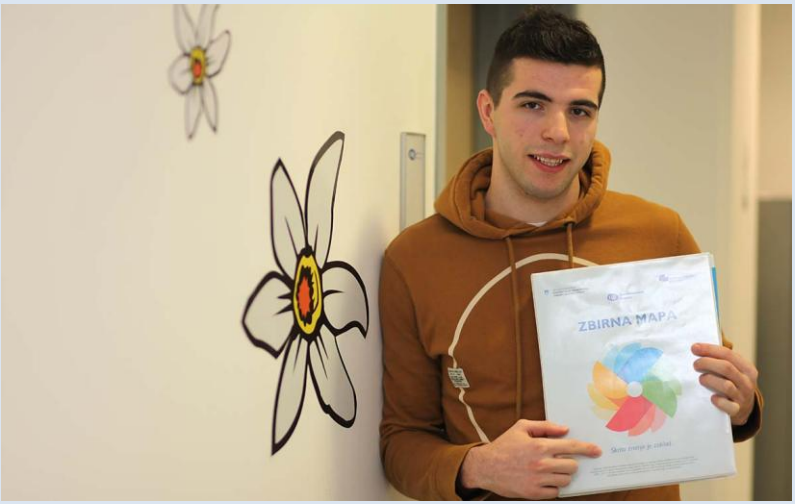
Preverjanje jezikovnih kompetenc (znanja angleščine in nemščine) sta izpeljali zunanji sodelavki (**Tina Rajhman** in **Irena Šubic Jeločnik**), ki sta pripravili vaje in naloge za ustno in pisno preverjanje, oblikovali obrazec za opis izraženosti kompetence in na ta način v sodelovanju s svetovalko za vrednotenje ugotavljali in vrednotili jezikovno kompetenco.

V sodelovanju s komunikacijsko trenerko **Sašo Einsiedler** pa smo preverjali kompetenco sporazumevanja v maternem jeziku (komunikativnost).

ELEKTRONSKI PORTFOLIJO je orodje, namenjeno celostni predstavitvi kandidatovega znanja, spretnosti in kompetenc. Brezplačno je dostopen na : http://vpnz.acs.si/portfolijo/

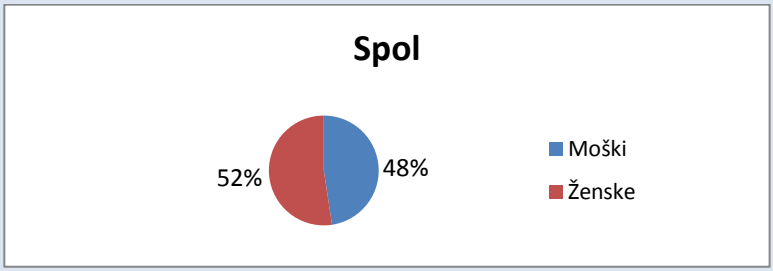
V aplikaciji ePortfolijo se je pod skrbništvom Ljudske univerze Jesenice registriralo 56 uporabnikov.

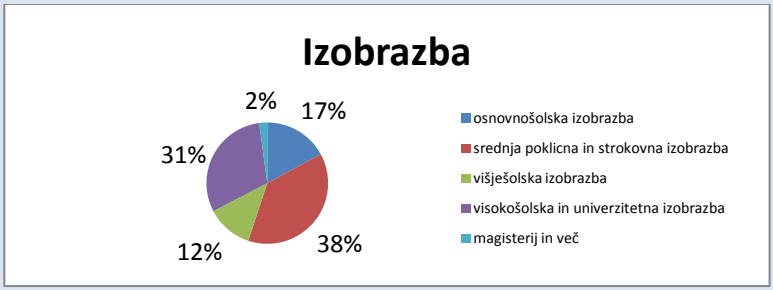
ZBIRNA MAPA je mapa dosežkov; v njej poleg formalnih listin oz. spričeval, s katerimi dokazujemo doseženo formalno izobrazbo, shranjujemo tudi različna potrdila, ki so neformalnega značaja. Z njimi dokazujemo znanja, spretnosti in kompetence, pridobljene zunaj šolskega sistema. Četudi so tovrstne listine v primerjavi z javnimi listinami še pomanjkljive, predvsem zaradi neenotne oblike in neprepoznavnosti, so le-te včasih še pomembnejše od formalnih potrdil.

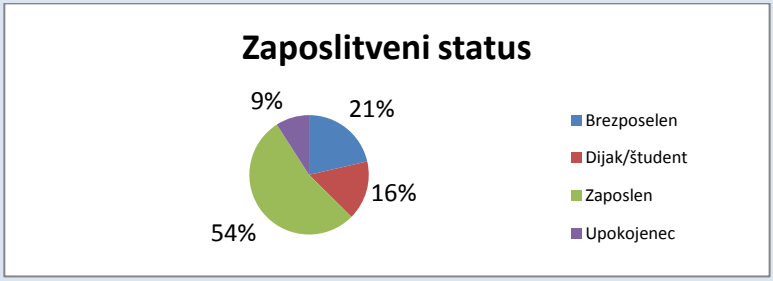


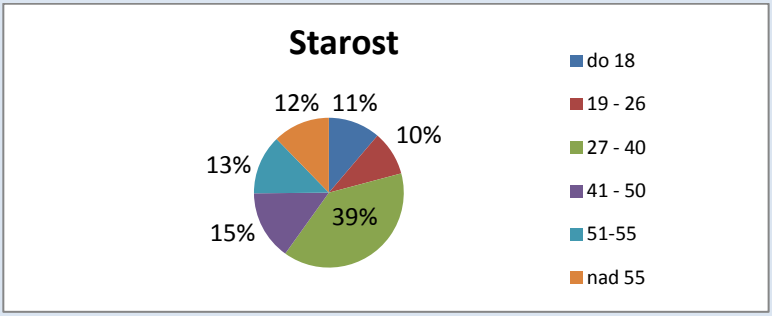
Vključeni kandidati so brezplačno prejeli zbirne mape.

ZNAČILNOSTI VKLJUČENIH KANDIDATOV









PARTNERSTVO

21. januarja 2013 smo organizirali **predstavitveni sestanek oz. seminar na temo ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj.** Na sestanku smo prisotnim predstavili pomen ugotavljanja in vrednotenja neformalnih znanj in poskušali prikazati koristi, ki jih bo z vpeljavo omenjenega modela pridobila tudi njihova organizacija in njihovi zaposleni. Sestanka se je udeležilo 16 oseb iz 14-ih organizacij na Gorenjskem; vzpostavili smo neformalno partnerstvo.

SODELOVANJE S PODJETJI

Skladno z elaboratom projekta smo pri izpeljavi projektnih aktivnosti sodelovanje vzpostavili s podjetji iz panog: **jeklarstvo, turizem** in **gozdarstvo**, ki so z gospodarskega vidika ključna za razvoj gorenjske regije.

a) Acroni, d.d.
Pri 17-ih zaposlenih smo preverili kompetenco načrtovanja kariere in jim izdali listine z opisom izraženosti omenjene kompetence. S temi kandidati smo dokončno oblikovali ePortfolijo in ustvarili povezave za dostop do eP, ki smo jih posredovali kadrovski službi Acronija. Podjetje Acroni je v postopek vključilo še dodatnih sedem kandidatov; pri štirih smo preverjali kompetenco komunikativnosti, pri dveh kompetenco sporazumevanja v angleškem jeziku, pri eni kandidatki pa smo preverili obe kompetenci.

b) Sumida, d.o.o.
Za omenjeno podjetje smo pri vodstvenem kadru (20 kandidatov) preverjali izraženost kompetence učenja učenja na podlagi vprašalnika, ki ga je razvil ACS, in s pomočjo mednarodno veljavnega vprašalnika LCI (Learning Combination Inventory). Omenjeno kompetenco smo preverjali tudi s pomočjo ustnega razgovora; navodila za voden razgovor smo dodatno pripravili sami. Vsi vključeni v postopek UVNPZ so prejeli potrdila o vključenosti in prilogo z opisom izraženosti kompetence učenje učenja. Prav tako smo pripravili skupno poročilo za kadrovsko službo podjetja.

c) HIT Alpinea, d.d.
V podjetju smo pri 11-ih kandidatih preverjali kompetenco komunikativnosti v sodelovanju s komunikacijsko trenerko Sašo Einsiedler, pri eni kandidatki pa smo še dodatno preverili kompetenco sporazumevanja v nemškem jeziku.

d) Gozdno gospodarstvo Bled,d.o.o.
V podjetju smo pri 10-ih kandidatih preverili kompetenco komunikativnosti v sodelovanju s komunikacijsko trenerko Sašo Einsiedler.

SODELOVANJE Z ZRSZ (OBMOČNA ENOTA KRANJ)

V mesecu marcu (14. 03. 2013) smo imeli predstavitveni sestanek za vse svetovalke na uradih za delo v gorenjski regiji. Podrobneje smo jih seznanili z uvajanjem modela UVNPZ Gorenjska in se dogovorili za sodelovanje pri identifikaciji, motiviranju in naboru potencialnih kandidatov.

OBVEŠČANJE JAVNOSTI

Uvajanje modela UVNPZ Gorenjska smo promovirali z dvema namenoma, in sicer zaradi motiviranja potencialnih kandidatov za vključitev v postopek in z namenom seznanjanja javnosti o ciljih projekta in o možnostih ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja.

- Projekt smo oglaševali v **MEDIJIH**: časopis Grafiti, Radio Gorenc, Žirovniške novice, Radio Triglav.
- Pripravili smo **ePortfolijo** Ljudske univerze Jesenice: http://vpnz.acs.si/portfolijo/view/view.php?t=ykmJpAII7Xtv5oizqj4s.
- **SPLETNA STRAN** − informacije o projektu smo ažurno objavljali na spletni strani. Na domači strani LUJ je predstavljen projekt že na osnovni strani: http://lu-jesenice.net/, več informacij pa je na podstrani: http://lu-jesenice.net/?page_id=1049.

- Pripravili smo **PROMOCIJSKI MATERIAL**: plakate, zloženke in kontaktne vizitke, ki smo jih ustrezno distribuirali (ZRSZ, podjetja, oglasne deske …) ter zvočnike za mobilne telefone.

- Ljudska univerza Jesenice je izdala lasten časopis/publikacijo z naslovom **DOTIK ZNANJA**, ki so jo prejela vsa gospodinjstva na Zgornjem Gorenjskem in pol gospodinjstev v ostalem delu Gorenjske. Tretjina časopisa je namenjena projektu Uvajanje modela UVNPZ Gorenjska.

Za motivacijske namene smo pripravili **igro spomin z naslovom: SKRITO ZNANJE JE ZAKLAD**. Na karticah je upodobljena *hiška znanja LUJČI* v različnih neformalnih izobraževalnih situacijah, ki predstavljajo učenje izven šole. S tem smo želeli opozoriti čim širši krog ljudi na možnost obiska centra za vrednotenje in izkazati naše prizadevanje za prepoznavnost skritega znanja posameznikov, ki predstavlja zaklad in hkrati velik potencial.

Igra je pripravljena tudi v e-obliki in je na voljo na spletni strani LU Jesenice (http://lu-jesenice.net/igra/); tudi na ta način želimo ljudi spodbuditi, da ostajajo v stiku z znanjem in vseživljenjskim učenjem.

Za širjenje in promocijo dosežkov projekta pa smo organizirali **ZAKLJUČNO EVALVACIJSKO SREČANJE,** na katerem smo podjetjem in drugim subjektom v regiji predstavili dosežke projekta.

Pripravili smo zaključno poročilo *Predstavitev aktivnosti in dosežkov projekta*, s katerim želimo motivirati podjetja in druge subjekte v regiji, ki še niso bili vključeni v projekt za vključitev v postopke UVNPZ.

Na **ZAKLJUČNI KONFERENCI**, ki jo je organiziral Andragoški center Slovenije, smo sodelovali s prispevkom o izkušnjah z uvajanjem modela UVNPZ Gorenjska predvsem na področju partnerskega sodelovanja.

Posameznikova neformalna znanja, izkušnje in kompetence so skriti zaklad, ki ga je smiselno odkriti in ovrednotiti ter ga ustrezno umestiti tako v izobraževalni kot delovni proces.

mag. Maja Radinovič Hajdič, *direktorica LU Jesenice*

SPREMLJANJE IZVAJANJA MODELA UVNPZ

Uvajanje modela UVNPZ Gorenjska smo načrtno spremljali in ugotavljali učinke. Notranje spremljanje poteka projekta in posameznih aktivnosti smo zagotavljali s poročili o opravljenem delu na projektu. Vsako tromesečje smo za Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport pripravili poročilo o poteku, doseganju ciljev in morebitnih odstopanjih od predvidenih načrtov.

Za spremljanje aktivnosti vrednotenja smo uporabljali obrazce, ki jih je razvil Andragoški center Slovenije. Pri izvedbi vseh projektnih aktivnosti smo vodili tudi interno dokumentacijo, s katero smo podprli bolj kakovostno in bolj transparentno izvedbo postopka.

Po zaključku projekta smo izvedli **evalvacijo rezultatov in učinkov projekta** s pomočjo anketnih vprašalnikov (ločeno za kandidate in podjetja).

IZSLEDKI ANKETIRANJA KANDIDATOV

Na anketne vprašalnike je odgovorilo 68 kandidatov, kar predstavlja 36,4 %. Udeleženci so bili s postopkom UVNPZ

zadovoljni oziroma zelo zadovoljni, večinoma so se njihova pričakovanja uresničila.

Pričakovanja	N	%
Moja pričakovanja so se izpolnila	43	63,24
Dobil sem več, kot sem pričakoval	11	16,18
Nič nisem pričakoval	9	13,24
Pričakoval sem več	5	7,35
Brez odgovora	0	0

Kandidati, ki so se v postopek UVNPZ vključili, so kot razlog vključitve večinoma navajali identificiranje lastnih znanj in izkušenj. Želeli so pridobiti pregled nad lastno usposobljenostjo in le-to v prihodnosti učinkoviteje izkoristiti.

Udeleženci so dobili tudi priložnost, da povedo, kaj jim je bilo še posebej všeč. Večina je pohvalila osebje Ljudske univerze Jesenice. Pohvalili so prijaznost, strokovnost, profesionalnost zaposlenih. Kandidati so opazili tudi sproščenost strokovnih delavcev, hvaležni pa so bili tudi za individualno svetovanje ter hitre povratne informacije v zvezi s preverjano kompetenco. Cenijo tudi to, da se ni preverjalo le šolsko znanje ter da so imeli priložnost obnoviti pridobljeno znanje.

Kakšna je situacija kandidatov na dan anketiranja	N	%
Vključen sem v nadaljnje izobraževanje	14	20,59
Nameravam se vključiti v nadaljnje izobraževanje	28	41,18
Vključen sem v postopek za pridobitev NPK	0	0
Nameravam se vključiti v postopek za pridobitev NPK	3	4,41
Bil sem brezposeln, zdaj sem zaposlen	1	1,47
Grozila mi je brezposelnost, a sem ohranil zaposlitev	1	147
Napredoval sem na drugo delovno mesto	4	5,88
Drugo	19	27,94

Zelo spodbudno je, da je bilo ob zaključku projekta kar 41 % sodelujočih vključenih v nadaljnje izobraževanje.

81 % sodelujočih bi takšen postopek vrednotenja znanja predlagalo tudi drugim, ker tako pridobijo povratno informacijo in oceno lastnega znanja. Tudi sama izkušnja takšnega načina vrednotenja znanja je nekatere prepričala v to, da bi izkušnjo delili. Mnogi bi postopek priporočili drugim zaradi spodbude k nadaljnjemu izobraževanju ter razvoju. Postopek je velikemu številu kandidatov predstavil pravilen pristop k učenju in izobraževanju. Veliko ljudi je dejalo, da bi postopek priporočili tudi zaradi pridobljenih mnenj in potrdil ter zaradi razširitve možnosti zaposlovanja. Kandidati so tekom postopka začeli bolj ceniti lastno znanje.

Po končani osnovni šoli sem se odločil za vpis na Srednjo gozdarsko in lesarsko šolo v Postojni in dom na Gorenjskem brez težav zamenjal za dijaški dom v Postojni. Čez štiri leta sem na isti šoli opravil tudi poklicno maturo. Kasneje sem se vpisal na Biotehniško fakulteto v Ljubljani, smer hortikultura, kjer sem kmalu tudi diplomiral.

Vendar sem že med študijem začel razmišljati o zaposlitvi, ki pa je z mojo izobrazbo žal ni lahko najti. Z veseljem sem opravljal različna študentska dela, med katerimi sem pobližje spoznal predvsem turizem, ki je na Gorenjskem zelo perspektivna panoga. Pokazalo se je, da bom v turizmu prej in lažje našel zaposlitev, zato sem opravil licenco za turističnega vodnika pri GZS. Pri delu sem dobil veliko priložnostnih znanj in precej izboljšal svoje znanje komuniciranja in javnega nastopanja. Zaradi vodenja v tujih jezikih pa se je dvignil tudi nivo znanja tujih jezikov.

Ko sem izvedel, da je mogoče neformalno pridobljena znanja brezplačno ovrednotiti, sem se najprej odločil za postopek ugotavljanja in vrednotenja znanja javnega nastopanja in komuniciranja, nato pa še znanja angleščine. Priznati moram, da sta bili obe vrednotenji super izkušnji, ki sta bili izjemno profesionalno izpeljani. Z veseljem bi priporočal tako izkušnjo vsem, predvsem pa mladim, ki želijo v poplavi prošenj bodočega delodajalca najbolj prepričati.

Nejc Poljanec, *kandidat v postopku vrednotenja pri Ljudski univerzi Jesenice*

IZSLEDKI ANKETIRANJA PODJETIJ

V projektu smo sodelovali s 4-imi podjetji, evalvacijski vprašalnik so izpolnili trije. Poleg tega smo povratno informacijo pridobili tudi na zaključnem evalvacijskem srečanju, katerega so se udeležili predstavniki (kadroviki) sodelujočih podjetij. Povedali so, da so dobili boljši vpogled v kadrovski potencial, kar jim omogoča, da laže načrtujejo izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Ob vprašanju, kakšne koristi imajo posamezniki, so se vsi strinjali, da je to fleksibilnejša zaposljivost. Tretjina vprašanih pa je še dodala, da je korist tudi osebnostni razvoj. Vsi so bili tudi mnenja, da je pomemben razvoj vseh 8-ih ključnih kompetenc.

Sodelovanje z LU Jesenice se jim je zdelo zelo uspešno, saj se je bilo možno dogovoriti vse tako, da je bilo v prid zaposlenim. Zelo zadovoljni so bili s svetovanjem in vsi se strinjajo, da je takšno sodelovanje z izobraževalno organizacijo vredno podpore in ponovne izvedbe. Menijo, da neformalno pridobljeno znanje mnogokrat še bolj sledi stalnim spremembam kot pa znanje, pridobljeno v klasičnih izobraževalnih programih. Zaradi tega so tovrstna dokazila zelo spodbudna ter dobrodošla.

Komunikacijska trenerka, **Saša Einsiedler**, ki je z Ljudsko univerzo Jesenice sodelovala pri vrednotenju kompetence komunikativnosti in sporazumevanja v maternem jeziku, je podala naslednje mnenje:

»Za vsakega posameznika, ki ovrednoti svoja neformalno pridobljena znanja, je lahko to zelo veliko bogastvo. Ne samo zato, ker tudi vedno več delodajalcev, ki zaposlujejo nove kadre, ta znanja zanimajo, saj predstavljajo dodano vrednost zaposlenega, temveč in predvsem zato, ker ta znanja predstavljajo napredek, osebni razvoj, večje zadovoljstvo in večje zavedanje lastne vrednosti. Vse to pa je ključ do večje samozavesti in do več zadovoljstva na vseh življenjskih področjih.

V podjetjih pa, kjer ta znanja vrednotijo, lahko ugotavljajo, kje so njihove pomanjkljivosti, kje so še njihove 'rezerve' pri ustvarjanju boljših odnosov in povečevanju zavzetosti pri delu, prav tako pa pomenijo neko dobro osnovo za načrtovanje kariere zaposlenih ter nadaljnjega izobraževanja«.

Ljudska univerza Jesenice
Delavska ulica 1
4270 Jesenice

T: 04/58 33 800
E: info@lu-jesenice.net