



Delovni dokument:

**T 3.3 Univerzalni učni načrti
usposabljanja za
odločevalce, podpornike in
delavce s potrebami po
podpori, ki delajo v
socialnih podjetjih za
vključevanje v delo (WISE)**

Ključni podatki

Informacije:

Sporazum o dodelitvi sredstev št. 621509-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA2-SSA-B

Izdelek D.3.3

Različica izdaje 0.2 (prilagojen začetni osnutek za pilotno testiranje)

Vrsta dobavljivega izdelka: komplet orodij

Avtorji: Schaur, Melanie; Matausch-Mahr, Kerstin (JKU)

Notranji recenzenti: Petz, Andrea; Nuppenau, Katrin

Za več informacij obiščite: <https://www.bwiseproject.eu>

Zahvale:

JKU se zahvaljuje projektnim partnerjem za njihovo nenehno delo pri tem prispevku, za povratne informacije in prispevke. Posebna zahvala gre članom svetovalnega odbora B-WISE za njihove vpoglede in nasvete.

Ta dokument je treba citirati na naslednji način:

Schaur, M. & Matausch-Mahr, K.(2023). Universal Training Curricula for Enablers, Supporters, and Workers with Support Needs Working in Work Integration Social Enterprises (WISEs), Brussels: <https://www.bwiseproject.eu/en/results>

Projektni partnerji:

EASPD - European Association of Service providers for Persons with Disabilities (coordinator), ENSIE -European Network of Social Integration Enterprises, arbeit plus, Lichtwerk, Fundación ONCE, Réseau d'entreprises sociales, NASOR – National Association of the Socially Responsible Employers, ACT Group, La fédération des entreprises d'insertion, RISE Romania, Ev Zin, ŠENT - Slovensko združenje za duševno zdravje, Idee in Rete, Social Entrepreneurship Association of Latvia, De Omslag, Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej, JKU-Johannes Kepler Universität Linz, CESUR - Superior Training Centre of Southern Europe, Excellia, Faculty of Law in Zagreb University, AFPA - Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, ADV - Fundatia Alaturi de Voi, Margarita, Cene Štupar, AIAS Bologna onlus, Samaritan Association of Latvia, ROC van Amsterdam, CERTES, SCF - Scuola Centrale Formazione, EURICSE – European Research Institute on Cooperatives and Social Enterprises.

To je začetni osnutek različice univerzalnega učnega načrta za usposabljanje B-WISE, ki se pošlje trenerjem, ki sodelujejo v pilotnem testiranju, svetovalnemu odboru in celotnemu konzorciju. Ta osnutek bomo sproti prilagajali in dopolnjevali. Prilagoditve bodo narejene na podlagi ocene pilotne faze. Poleg tega bodo popolne priloge predložene po prejemu vseh manjkajočih prispevkov tandemskih skupin držav.

Datum	Verzija	Avtorice
06.07.2023	V 0,1 vključno z načinom dela; ciljne veščine; profili kvalifikacij in ravni EQF; organizacija in struktura usposabljanja; metode ocenjevanja; merila za prilagajanje učnih načrtov; opis učnih načrtov za odločevalce, podpornike, delavce s potrebami po podpori; reference; priloga	Melanie Schaur, Kerstin Matausch-Mahr
09.10.2023	V 0.2 prilagojena različica po dokončanju osnutka kompleta orodij	Melanie Schaur, Kerstin Matausch-Mahr

Besednik/ Okrajšave

WISE	Socialno podjetje za delovno integracijo
AoL	Področje učnih izhodišč
LO(s)	Učna izhodišča
UoL	Enota učnih izhodišč
SU	Podenota
EN	Odločevalci
SUP	Podporniki
WSN	Delavci s potrebami po podpori
ECVET	Evropski kreditni sistem za poklicno izobraževanje in usposabljanje
EQAVET	Evropsko zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju
CM	Glavni modul
ESCO	Evropske spretnosti, kompetence, kvalifikacije in poklici
WP	Delovni paket

Kazalo

Stran s ključnimi informacijami		Napaka! Zaznamek ni definiran.
Kazalo		Napaka! Zaznamek ni definiran.
1 Uvod		Napaka! Zaznamek ni definiran.
2 Spretnosti, ki so ciljno usmerjene v učnih načrtih		8
1. Spretnosti, namenjene spodbujalcem		8
2. Spretnosti, namenjene navijačem		Napaka! Zaznamek ni definiran.
3. Spretnosti, namenjene delavcem s potrebami po podpori		9
3 Profili kvalifikacij in ustrezne ravni EQF		9
4. Omogočevalec v WISE		9
5. Podpornik v WISE		9
6. Delavci s potrebami po podpori v WISE		Napaka! Zaznamek ni definiran.
4 Delovna metoda: k univerzalnim učnim načrtom usposabljanja za sektor WISEs	11	
7. Faza 1: Zbiranje in prvi korak		12
8. Faza 2: Razvrščanje in ujemanje		Napaka! Zaznamek ni definiran.
9. Faza 3: Razvoj treh učnih načrtov B-WISE		14
5 Organizacija in struktura usposabljanja		Napaka! Zaznamek ni definiran.
10. Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE		15
11. Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija		16
12. Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti		18
13. Metode ocenjevanja		Napaka! Zaznamek ni definiran.
14. Merila za prilagoditev učnih načrtov		Napaka! Zaznamek ni definiran.
6 Učni načrti		Napaka! Zaznamek ni definiran.

15. Omogočevalec v WISE	Napaka! Zaznamek ni definiran.
6.1.1 Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE	Napaka! Zaznamek ni definiran.
6.1.2 Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija ..	Napaka! Zaznamek ni definiran.
6.1.3 Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti	Napaka! Zaznamek ni definiran.
16. Učni načrt: Podpornik v WISE	Napaka! Zaznamek ni definiran.
6.1.4 Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE	26
6.1.5 Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija	27
6.1.6 Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti	28
17. Kurikulum: Delavci s potrebami po podpori v WISE	29
6.1.7 Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE	30
6.1.8 Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija	31
6.1.9 Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti	31
7 Reference	Napaka! Zaznamek ni definiran.
8 Priloga	35
18. Podrobna struktura za enote in podenote učnih izidov	35
19. Predloga	35

1 Uvod

Učni načrt in usposabljanje se lahko uporablja za osebe, ki dela v socialnih podjetjih za vključevanje v delo (WISE). Odločitev, da bodo ti trije specializirani učni načrti ločeni za ciljne skupine, je bila sprejeta v prvi fazi razvoja učnega načrta. Učne načrte lahko razdelimo na:

- Odločevalci
- Podporniki
- Delavci s potrebami po podpori

S pomočjo sodelovalnega in ponavljajočega se procesa si je konzorcij prizadeval ustvariti univerzalne učne načrte za usposabljanje, ki bi pomagali odpraviti vrzeli v spretnostih in potrebah sektorja WISE, s posebnim poudarkom na digitalnih in mehkih veščinah, ter zagotoviti, da imajo delavci v sektorju spretnosti, ki jih morajo uspeti v prihodnosti.

Osnovni dokument vas vodi skozi naslednje teme: veščine, ki so ciljne v učnem načrtu; profili kvalifikacij in ustrezne ravni EQF, ki jih pridobijo udeleženci; način dela o tem, kako so bili razviti učni načrti, organizacija in struktura usposabljanja; in učne načrte, vključno z glavnimi moduli za tri ciljne skupine. V prilogi bodo učni načrti podrobneje predstavljeni z navedbo vseh pomenot. Celotna priloga bo predložena po prejemu vseh manjkajočih prispevkov tandemskih skupin držav.

2 Spretnosti, ki jih kurikulum naslavlja

Glede na različne potrebe ciljnih skupin in pogojev, v katerih delajo, učni načrti predvidevajo različne vsebine usposabljanja. Čeprav so učni načrti za vse tri ciljne skupine usmerjeni v digitalne in mehke veščine, je raven kompetenc vsake ciljne skupine drugačna, kot je prikazano spodaj.

1. Spretnosti za odločevalce

Za odločevalce kurikulum predvideva razvoj sledečih spretnosti:

- Vodstvene veščine, kot so oblikovanje razvojnih strategij, sprejemanje odločitev, vodenje in motiviranje osebja, organiziranje, načrtovanje in razporejanje delovnih aktivnosti, izgradnja in razvoj veščin osebja WISE, novačenje in najemanje podpornikov in delavcev s potrebami po podpori;
- Mreženje, zlasti zunaj organizacije, za učinkovito pogajanje z javnimi organi in zasebnimi strankami;
- Osebnostne veščine, kot so reševanje problemov, sodelovanje, komunikacija, informacijska pismenost, prilagodljivost, vodenje, iniciativnost, socialne in produktivne sposobnosti;
- Digitalne veščine, kot so upravljanje digitalnih vsebin in podatkovna pismenost, komunikacija in sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij, ustvarjanje in urejanje digitalnih vsebin, ukvarjanje z varnostnimi vprašanji v digitalnem okolju, reševanje digitalnih problemov (Galera et al., 2022).

2. Spretnosti za podpornike

Za podpornike kurikulum predvideva razvoj sledečih spretnosti:

- Vodstvene sposobnosti, kot so razvijanje ciljev in strategij, organiziranje, načrtovanje in razporejanje dela, vodenje in motiviranje;
- Veščine podpore in oskrbe, kot so zagotavljanje informacij in podpore, svetovanje, priprava in strežba hrane, zagotavljanje splošne osebne nege, osebne veščine, kot so praktično razmišljanje, reševanje problemov, ustvarjalnost, sodelovanje, komunikacija, vodenje, team building;
- Digitalne veščine, kot so upravljanje digitalnih vsebin in podatkovna pismenost, komunikacija in sodelovanje z uporabo digitalnih tehnologij (Galera et al., 2022).

3. Spretnosti namenjene delavcem s potrebami po podpori

Za delavce s potrebami po podpori kurikulum predvideva razvoj sledečih spretnosti:

- Veščine produktivnosti, ki omogočajo samostojno opravljanje nalog in pomagajo pri doseganju ciljev in rokov;
- Operativne veščine, povezane z ravnanjem in premikanjem ter upravljanjem strojev in specializirane opreme, ter komunikacijske in sodelovalne veščine;
- Digitalne veščine, kot so upravljanje digitalnih vsebin, podatkovna pismenost, komunikacija in sodelovanje prek digitalnih tehnologij (Galera et al., 2022). kvalifikacijski profili in ustrezne ravni EQF

3 Kvalifikacijski profil in ustrezne ravni EQF

Evropsko ogrodje kvalifikacij (EQF) je osemstopenjski okvir, namenjen usklajevanju kvalifikacij v različnih nacionalnih okvirih. Ta okvir deluje kot most, saj se osredotoča na učne rezultate ter omogoča primerjavo in prenosljivost kvalifikacij med različnimi državami in institucijami. EQF zajema kvalifikacije vseh vrst in stopenj ter uporablja učne izide za jasno izražanje znanja, spretnosti in praktičnih sposobnosti posameznika. Od 1. stopnje, ki predstavlja najnižjo raven dosežka, do 8. stopnje, ki predstavlja najvišjo, EQF izboljšuje preglednost, primerljivost in mobilnost posameznikovih kvalifikacij (Evropska unija, 2023c).

V skladu z evropskim standardom za spretnosti, kompetence in poklice (ESCO) kompetence vključujejo znanje, spretnosti in odnose (Evropska komisija, 2023). ESCO in EQF delita isto definicijo znanja. Pomeni »rezultat asimilacije informacij skozi učenje. Znanje je skupek dejstev, načel, teorij in praks, ki so povezani s področjem dela ali študija. [...] Znanje se uporablja in uporablja v veščinah in kompetencah« (Evropska komisija, 2023a). Poleg tega »spretnost pomeni sposobnost uporabe znanja in uporabe znanja in izkušenj za dokončanje nalog in reševanje problemov« (Evropska komisija, 2023b).

Za odločevalce:

EQF nivo 5 se nanaša na posedovanje širokega, specializiranega, dejanskega in teoretičnega znanja na določenem področju dela ali študija, skupaj z jasnim razumevanjem meja in obsega tega znanja. Učenec na tej ravni lahko pokaže širok spekter kognitivnih in praktičnih veščin, potrebnih za razvoj inovativnih rešitev za abstraktne probleme. Učinkovito vodi in nadzira delovne aktivnosti v dinamičnih

okoljih, za katera so značilne nepredvidljive spremembe; ocenjuje in izboljšuje uspešnost sebe in drugih (Evropska unija, 2023c, na spletu).

Za podpornike v WISE

EQF nivo 4 se nanaša na znanje, ki vključuje široko razumevanje dejanskega in teoretičnega znanja v širokem kontekstu, pomembnem za določeno področje dela ali študija. Učenec na tej ravni EQF je sposoben uporabiti vrsto kognitivnih in praktičnih spretnosti, potrebnih za ustvarjanje rešitev za posebne težave, s katerimi se srečuje na določenem področju dela ali študija. Učenec lahko dokaže veščine samoupravljanja znotraj ustaljenih parametrov predvidljivih delovnih kontekstov, ki se lahko spreminjajo; nadzorovati rutinske naloge drugih, hkrati pa prevzeti nekaj odgovornosti za ocenjevanje in izboljšanje delovnih ali študijskih dejavnosti (Evropska unija, 2023c, na spletu).

Za delavce s potrebami po podpori

EQF nivo 3 se nanaša na znanje, ki vključuje razumevanje in poznavanje informacij, načel, postopkov in osnovnih idej znotraj določenega področja dela ali študija. Učenec na tej stopnji ima sposobnost uporabe vrste kognitivnih in praktičnih veščin za dokončanje nalog in reševanje problemov z izbiro in uporabo osnovnega znanja o metodah, orodjih, materialih in informacijah. Učenci na 3. ravni EQF prevzamejo odgovornost za opravljanje nalog v delovnem ali izobraževalnem okolju in izkažejo sposobnost prilagajanja svojega vedenja okoliščinam pri reševanju problemov (Evropska unija, 2023c, na spletu).

4 Metoda dela: K univerzalnemu kurikulumu za WISE sektor

Delovna metoda, sprejeta za T3.3, je bila namenjena razvoju **univerzalnih** učnih načrtov za sektor WISE. Da bi to dosegel, se je konzorcij B-WISE oprl na prejšnja poročila, vključno s »Poročilom o trenutnem stanju vrzeli v spretnostih, zlasti na digitalnem področju, v sektorju WISE in predvidevanju prihodnjih potreb« (Galera et al., 2022), »Poročilo o razumevanju potreb uporabnikov (digitalnih) veščin v WISE« (Marocchi et al., 2022), »Poročilo o poklicnih profilih v sektorju WISE« (Marocchi et al., 2023) in izjave o učnih rezultatih (Molinari, 2023). Ta poročila so zagotovila vpogled v trenutno stanje sektorja WISE in spretnosti, ki so potrebne za izpolnjevanje njegovih razvijajočih se potreb, zlasti na digitalnem področju. Poleg digitalnih veščin so poročila poudarila tudi pomen mehkih veščin v sektorju WISE.

Digitalne spretnosti se nanašajo na spretnosti, ki so pomembne za krmarjenje po digitalnih okoljih in učinkovito uporabo tehnologije za delo, in so »življenjskega pomena za vse bolj digitalizirana gospodarstva in družbe« (Evropska unija, 2023a, na spletu). Mehke veščine se nanašajo na osebne lastnosti in medosebne komunikacijske sposobnosti, ki posameznikom pomagajo pri učinkovitem krmarjenju v družbenih situacijah in učinkovitem delu v skupinah.

Zdi se, da so **mehke veščine**, znane tudi kot transverzalne veščine, v zadnjem času bolj iskane zaradi spreminjajočega se trga dela (Caggiano et al., 2020). Tudi v sektorju WISE so te vrste veščin bistveni del vsakodnevne delovne rutine delavcev za učinkovito komunikacijo s strankami in sodelavci, sodelovanje pri projektih ter odziv na spreminjajoče se zahteve industrije in tehnološki napredek (Galera et al., 2022; Marocchi et al. 2022). Zato univerzalni učni načrti usposabljanja poleg digitalnih veščin verjetno vključujejo usposabljanje mehkih veščin, da se zagotovi, da je osebje, ki dela v sektorju WISE, opremljeno z veščinami, potrebnimi za uspeh tako v svojih vlogah kot v širši industriji.

Poleg uporabe prejšnjih poročil za razvoj je konzorcij B-WISE opravil zbirko obstoječega formalnega in neformalnega usposabljanja. Obstoječe formalno in neformalno usposabljanje je dragocen vir za ugotavljanje, katere veščine in znanja se trenutno poučujejo v sektorju WISE ali sektorjih, ki potrebujejo ljudi, usposobljene za mehke in/ali digitalne veščine. Poleg tega je ta zbirka razkrila vrzeli, ki obstajajo zlasti v sektorju WISE. Z analizo vsebine in strukture teh izobraževanj je konzorcij pridobil vpogled v to, kaj se trenutno poučuje in kaj ne, ter prepoznal področja, kjer bi bilo morda potrebno dodatno usposabljanje. Na primer, če pregled obstoječega usposabljanja razkrije, da primanjkuje usposabljanja o določeni digitalni veščini, ki postaja vse bolj pomembna v sektorju WISE, se lahko te informacije uporabijo za razvoj novih programov usposabljanja, ki odpravljajo to vrzel. Podobno, če so

določene mehke veščine opredeljene kot pomembne za uspeh v sektorju WISE, vendar se jih trenutno ne poučuje v obstoječem usposabljanju, se lahko te informacije uporabijo za razvoj novih programov usposabljanja, ki se osredotočajo na te veščine. Na splošno je analiza obstoječih formalnih in neformalnih usposabljanj zagotovila dragocene vpoglede v trenutno stanje usposabljanja v sektorju WISE in usposabljanja mehkih veščin in/ali digitalnih veščin ter pomagala usmerjati razvoj novih programov usposabljanja, ki izpolnjujejo potrebe osebja, ki dela v sektorju WISE.

Razvoj učnega načrta B-WISE je bil razdeljen na tri naslednje faze:

4. Faza 1: Zbiranje in prvi korak

Izveden je bil pregled programov v 13 državah EU za zbiranje dragocenih vpogledov in prepoznavanje potencialnih sinergij ali vrzeli, ki bi jih bilo treba obravnavati v okviru učnih načrtov B-WISE. Med projektnim sestankom so bile podane podrobne smernice o tem, kako zbirati formalne in neformalne izobraževalne primere, ki so usmerjeni v digitalne veščine ali mehke veščine ali kombinacijo obojega znotraj WISE in na trgu dela na splošno. Poleg tega so bile te smernice po elektronski pošti poslane konzorciju B-WISE. Poleg tega so člani konzorcija prejeli predlogo za zagotovitev dosledne metode zbiranja podatkov.

Zbiranje formalnih izobraževalnih primerov je bilo opravljeno s pisno raziskavo partnerjev, ki so ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Namen metodološkega raziskovanja je raziskovanje podatkov iz že obstoječih dokumentov za zbiranje informacij o določeni temi (Aela, 2022; Prachi, 2022). V okviru projekta B-WISE smo z desk raziskavo zbrali informacije o obstoječih učnih načrtih.

Tako je kurikulum lahko učni načrt, učni program ali program usposabljanja. Običajno je sestavljen iz

1. spretnosti, ki jih je treba pridobiti v programu poučevanja/usposabljanja,
2. učne rezultate,
3. vključena vsebina,
4. kako je organizirana vsebina,
5. izobraževalne strategije,
6. učne metode,
7. postopke ocenjevanja,
8. komunikacija,
9. izobraževalno okolje in

10. način objave učnega načrta (Harden & Crosby, 2000).

Hkrati je v tesnem sodelovanju s Scuola Centrale Formazione (SCF) potekal izbor strokovnih področij in njihovih podpodročij za razvoj učnih rezultatov in prilagoditev glavnih modulov. Te prilagoditve so postale nujne zaradi premika fokusa projekta: od samo digitalnih veščin k prenosu znanja o digitalnih in socialnih veščinah. Razvoj prilagojenih osnovnih modulov je bil skupen trud, ki je vključeval vpogleda iz različnih razprav s Scuola Centrale Formazione. Povratne informacije, prejete s strani konzorcija B-WISE, svetovalnega odbora in usmerjevalnega odbora, so bile pozitivne in njihova razmišljanja so bila upoštevana. Pomembno je, da so bili prvotno predlagani glavni moduli vključeni kot del prilagojenih glavnih modulov.

Po zbiranju formalnih izobraževalnih primerov in razvoju prilagojenih glavnih modulov se je začel proces preslikave in ujemanja.

5. Faza 2: Preslikava in ujemanja

Druga faza je bila osredotočena na razvoj celovite strukture za učne načrte B-WISE. Vključevala je razvoj enot, ki temeljijo na opredeljenih učnih rezultatih, in ustreznih podenotah.

Ta struktura je temeljila na različnih področjih in podpodročjih strokovnega znanja ter opredeljenih učnih rezultatih. Da bi zagotovili ustrezno usklajenost, so bile enote skrbno usklajene z ustreznimi področji in podpodročji strokovnega znanja ter želenimi učnimi rezultati. Cilj tega procesa je bil ustvariti logičen in celovit okvir za pridobivanje znanja.

Konzorcij B-WISE je izdelal konceptualno matriko (datoteka Excel), ki je bila osnova za strukturo (B-WISE 2023a). Konceptna matrika je bila prilagojena za podporo razvoju enot in ustreznih podenot, vključenih v tri univerzalne učne načrte B-WISE. Konzorcij je oblikoval kurikulum po naslednjih parametrih:

- Naziv kadrovske kategorije
- Naslov glavnega modula
- Naslov učne enote
- Struktura podenot
- Naslov učnega izida, ki ga je treba doseči po zaključku učne enote (nadalje opisano v poročilu T3.2 (B-WISE 2023))
- Naslov ustreznega področja in podpodročja strokovnega znanja (nadalje opisano v poročilu T3.1)

- Najmanjše število ur, dodeljenih enotam učnih rezultatov in z njimi povezanim podenotam
- Partnerji, ki jim je bil dodeljen razvoj okvira vsebine in kompleta orodij

Da bi zagotovili veljavnost in učinkovitost strukture, je bil podvržen temeljitemu postopku validacije z uporabo formalnih in neformalnih primerov usposabljanja, zbranih med fazo 1. Med fazo validacije je bila skrbno preiščljena dodelitev ur za vsako komponento:

- Omogočevalci se bodo hitreje naučili nove vsebine. Dodeljen jim je bil krajši zahtevani čas učenja.
- Podporniki so imeli srednjo vlogo v procesu učenja. Imeli so zmeren potreben učni čas.
- Končno so bili identificirani delavci s potrebami po podpori, ki zahtevajo počasnejše in prilagojeno učenje.

Po začetnem razvoju in validaciji je osnutek strukture pregledal konzorcij B-WISE. Poleg tega so bile povratne informacije zbrane od usmerjevalnega odbora in svetovalnega odbora. Pri tem so bile zbrane in upoštevane povratne informacije različnih skupin deležnikov, vključno s strokovnjaki. Na podlagi teh povratnih informacij so bile opravljene potrebne prilagoditve strukture osnutka organa, da se zagotovi njegova usklajenost s cilji projekta in odpravijo morebitne ugotovljene pomanjkljivosti ali področja za izboljšave.

Po dokončnem oblikovanju strukture so partnerji začeli ustvarjati tri učne načrte, enega za vsako ciljno skupino (EN, SUP, WSN).

6. Faza 3: Razvoj 3 kurikulumov

Za 3. fazo je konzorcij B-WISE razvil strukturne elemente za učne načrte, metode ocenjevanja na ravni podenote in podal predlog vsebine. 3. faza se je začela po prilagoditvi strukture.

Da bi zagotovili vključitev izkušenj ponudnikov poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter podjetij/predstavnikov sektorja v razvoj učnih načrtov, je konzorcij v tej fazi sodeloval v partnerskih tandemskih skupinah za vsako državo. Dodeljevanje enot učnih rezultatov državam se je začelo s predlogom vodje naloge JKU, s katerim so se partnerji strinjali. Dodelitev enot je temeljila na izboru strokovnih področij, kar je partnerjem omogočilo, da razmislijo o svojih kvalifikacijah in izberejo ustrezna področja. Z uporabo izdelane predloge so bile razvite enote in podenote. Z uporabo

predloge konzorcij B-WISE zagotavlja, da imajo vsa gradiva, razvita za učne načrte in usposabljanje, dosledno strukturo in obliko, kar bi pomagalo pri spodbujanju usklajenosti in enostavne uporabe za učitelje in učence. Predloge so bile izpolnjene na podlagi literature, kot je npr. znanstvena literatura ali učbeniki ter lastno znanje o tej temi.

Projektni partnerji so imeli redne sestanke, da bi zagotovili usklajenost med vsemi ciljnimi skupinami. Tako so projektni partnerji, ki delajo na isti enoti, vendar za različne ciljne skupine, sodelovali, razpravljali in izmenjevali osnutke. Poleg tega je za enote, ki so temeljile na prejšnjih, potekalo dodatno srečanje, da se zagotovi logičen in ustrezen tok učenja za učence.

Vse prispevke, ki jih je zagotovil konzorcij, sta zbrali in pregledali vsaj dve drugi tandemski skupini držav. Ta pristop je zagotovil, da so bili vključeni različni pogledi na rezultate, povratne informacije so bile uravnotežene, pristranskosti so bile zmanjšane, splošna verodostojnost in veljavnost pa sta se povečali. Poleg tega se je kakovost prispevkov tandemskih skupin držav povečala zaradi obsežnih povratnih informacij, ki so jih prejele. Po stopnji pregleda so imele vse tandemске skupine držav možnost prilagoditi svoje prispevke glede na povratne informacije in nekatere splošne stilske smernice, ki jih je zagotovil vodja naloge JKU.

Podrobnejši podatki o strukturi enot in podenot, vsebini in metodah ocenjevanja so del priloge.

5 Organizacija in struktura urjenja

Kurikulum je razdeljen v tri module: 1) Identiteta, strategija in preobrazba WISE, 2) Mreženje in komunikacija ter 3) Podpora delu in zaposljivosti.

7. Modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE

V okviru prvega glavnega modula je poudarek na razvoju WISE kot organizacije, s čimer vključuje delovno okolje, potrebno za delo v WISE, in se nanaša predvsem na področje strokovne sposobnosti.

Omogočevalci so opremljeni z bistvenim znanjem, potrebnim za organizacijski razvoj, inovacijske procese znotraj WISE, spodbujanje k spremembam usmerjene kulture in razumevanje tehnologij, ki poganjajo spremembe. Usposobijo se za kreativne tehnike, ki podpirajo in spodbujajo spremembe in inovativnost. Poleg tega so omogočevalci opremljeni tudi z navodili za spodbujanje podajanja povratnih informacij, kjer se odprta komunikacija in konstruktivne povratne informacije cenijo in uporabljajo za spodbujanje nenehnih izboljšav v organizaciji. To celovito znanje

opremlja omogočevalce za učinkovito olajšanje in podporo organizacijske rasti, inovacij in sprememb v okolju WISE.

Podporniki so opremljeni s potrebnim znanjem, da razumejo, kako je mogoče spremembe in inovacije učinkovito izvajati v delovnem okolju WISE, pri čemer se držijo obstoječega okvira. Dobijo vpogled v strategije, metodologije in najboljše prakse, ki spodbujajo uspešno upravljanje sprememb in sprejemanje inovacij. Poleg tega so podporniki usposobljeni za negovanje podajanja povratnih informacij znotraj organizacije. Naučijo se ustvariti okolje, kjer se spodbuja odprt dialog, izmenjava idej in konstruktivne povratne informacije. To znanje podpornikom omogoča, da igrajo ključno vlogo pri omogočanju izvajanja sprememb in inovacij, hkrati pa spodbujajo sodelovalno in v učenje usmerjeno vzdušje znotraj WISE.

Delavci, ki potrebujejo podporo, so opremljeni s potrebnim znanjem za učinkovito krmarjenje in sprejemanje inovacij in sprememb v svoji vsakodnevni delovni rutini. Dobijo smernice, kako ostati na tekočem z nastajajočimi trendi, tehnologijami in najboljšimi praksami, ki so pomembne za njihovo področje. Poleg tega se delavci naučijo, kako prilagoditi svoje veščine in potek dela, da izkoristijo priložnosti, ki jih ponujajo inovacije in spremembe. Usposobljeni so, kako prepoznati in izkoristiti nove možnosti, implementirati kreativne rešitve in optimizirati svojo produktivnost v razvijajočem se delovnem okolju. Poleg tega se delavce s potrebami po podpori spodbuja k dejavni udeležbi v procesu sprememb in inovacij. Opolnomočeni so, da prispevajo svoje zamisli, zagotovijo povratne informacije in sodelujejo s kolegi in podporniki ali tistimi, ki omogočajo skupno spodbujanje napredka in doseganje pozitivnih rezultatov.

Po notranjem razvoju WISE kot organizacije se fokus premakne na zunanjo zastopanost WISE, temo glavnega modula 2.

8. Modul 2: Mreženje in komunikacija

Znotraj drugega glavnega modula je poudarek na mreženju in komunikaciji. Gre za veščine, potrebne za predstavljanje WISE navzven.

Omogočevalci pridobijo znanja in veščine, povezane z različnimi predmeti, področji in procesi sodelovanja v okviru WISE. To vključuje razumevanje, kako učinkovito sodelovati z javnimi organi ali zasebnimi strankami, vzpostavitev močne prisotnosti v družbenih medijih, uporabo strategij množičnega financiranja in ustreznih tehnologij za zunanjo komunikacijo in širjenje družbene zavesti. Omogočevalci so usposobljeni za gradnjo in vzdrževanje produktivnih partnerstev z javnimi organi in zasebnimi strankami. Poleg tega se podporniki učijo o množičnem financiranju, vključno s tem, kako razviti privlačne kampanje. Poleg tega so omogočevalci opremljeni z razumevanjem ustreznih tehnologij in orodij, ki olajšajo zunanjo komunikacijo in

širjenje družbene ozaveščenosti. To lahko vključuje uporabo digitalnih platform, spletnih mest in drugih spletnih kanalov za učinkovito sporočanje vpliva organizacije, ozaveščanje o družbenih vprašanjih in sodelovanje s širšim občinstvom. Če omogočitelje opremite s tem znanjem in strokovnim znanjem, lahko učinkovito prispevajo k rasti, prepoznavnosti in vplivu WISE s pomembnim sodelovanjem, inovativnimi komunikacijskimi strategijami in uspešnim sodelovanjem z zunanjimi deležniki.

Podporniki pridobijo znanja in veščine o temah, področjih in procesih sodelovanja, ki so zanje relevantni. To vključuje razumevanje, kako vzpostaviti in negovati partnerstva med WISE in profitnimi podjetji, kot tudi spodbujanje sodelovanja z drugimi WISE. Ta partnerstva lahko ustvarijo sinergije, spodbujajo izmenjavo znanja in povečajo splošni učinek WISE. Dodatno so podporniki opremljeni z osnovami tehnologij za digitalno komunikacijo. To jim omogoča, da učinkovito podpirajo zunanjo prisotnost WISE z ustvarjanjem vsebine družbenih medijev v skladu s strategijo družbenih medijev organizacije. Naučijo se uporabljati različne digitalne platforme in orodja za sodelovanje s ciljno publiko, ozaveščanje ter spodbujanje dejavnosti in pobud WISE. Poleg tega so podporniki usposobljeni o pomenu zasebnosti, varstva podatkov in spletnega bontona. Razumejo etične vidike in zakonske obveznosti v zvezi z ravnanjem z osebnimi podatki ter zagotavljajo spoštovanje pravic do zasebnosti.

Delavci s potrebami po podpori bodo prejeli znanje o osnovah tehnologij za digitalno komunikacijo v okviru WISE. To vključuje seznanitev z osnovnimi orodji, platformami in programsko opremo, ki so pomembne za digitalno komunikacijo na delovnem mestu. Poleg tega bodo delavci opremljeni z osnovami digitalnega komuniciranja in prisotnosti na družbenih omrežjih. Naučili se bodo učinkovitih komunikacijskih tehnik v digitalnem okolju, vključno z e-poštnim (n)bontonom, spletnim sporočanjem in (n)bontonom virtualnega srečanja. Poleg tega bodo pridobili razumevanje, kako prispevati k interni in zunanji prisotnosti organizacije v družbenih medijih, pri čemer se bodo držali postavljenih smernic in strategij. V tem glavnem modulu za delavce, ki potrebujejo podporo, bodo poudarjeni tudi zasebnost, varstvo podatkov in spletni bonton. Spoznali bodo pomen varovanja osebnih podatkov, razumeli predpise o zasebnosti in upoštevali protokole za varstvo podatkov v svojih digitalnih interakcijah. Poleg tega bodo prejeli smernice o ohranjanju spoštljivih in odgovornih komunikacijskih praks na spletu, pri čemer bodo zagotovili, da bodo upoštevali ustrezne smernice spletnega bontona.

Po mreženju in zunanji komunikaciji se glavni modul 3 osredotoča na podporo pri delu in zaposljivosti, vključno z npr. mentorski sistemi, prilagoditve delovnega mesta in dostopnosti.

9. Modul 3: Podporno delo in zaposljivost

Tretji glavni moduli se osredotoča na delo v WISE in proces prenosa iz WISE v tradicionalno podjetje. Vključuje veščine, potrebne za podporo zaposljivosti in prenos znanja, strategij in tehnik.

V tretjem glavnem modulu bodo omogočevalci prejeli celovito usposabljanje o različnih vrstah in tehnikah mentorstva v okviru WISE. Spoznali bodo različne pristope in metodologije, ki se uporabljajo v mentorskih odnosih za podporo rasti in razvoja podpornikov. To vključuje razumevanje vloge mentorja, učinkovite komunikacijske tehnike in strategije za spodbujanje podpornega in opolnomočenega mentorskega okolja. Poleg tega bodo omogočevalci opremljeni s potrebnimi mehкими veščinami za mentoriranje podpornikov ter gradnjo in delo v raznolikih ekipah. Pridobili bodo znanje o tem, kako učinkovito komunicirati, motivirati in svetovati posameznikom z različnimi ozadji, izkušnjami in potrebami po podpori. Spodbujevalci se bodo naučili strategij za ustvarjanje vključujočega in sodelovalnega delovnega okolja, ki ceni raznolikost in spodbuja enake možnosti. Spodbujevalci bodo pridobili tudi znanje o omogočanju vključevanja zaposlenih v WISE. Spoznali bodo pomen ustvarjanja poti in priložnosti za delavce, ki potrebujejo podporo, in podpornike, da pomembno prispevajo k WISE. To vključuje razumevanje, kako organizirati in strukturirati vloge in odgovornosti znotraj WISE, da se zagotovi vključenost. Poleg tega bodo omogočevalci deležni usposabljanja o individualnem razvoju, vključno z vodenjem ocenjevalnih intervjujev in razvojnih pogovorov. Naučili se bodo zagotavljati konstruktivne povratne informacije, postavljati cilje ter podpirati osebno in profesionalno rast posameznikov v organizaciji. Nazadnje bodo akterji pridobili znanje o pomenu prilagoditev delovnega mesta in dostopnosti. Razumeli bodo pomen ustvarjanja dostopnega in vključujočega delovnega okolja, ki se prilagaja potrebam vseh posameznikov. To vključuje razumevanje predpisov o dostopnosti, ocenjevanje dostopnosti delovnega mesta, izvedbo potrebnih prilagoditev in spodbujanje delovnega mesta brez ovir.

Podobno bodo podporniki deležni usposabljanja o vrstah in tehnikah mentorstva v okviru WISE. Pridobili bodo znanja o učinkovitih mentorskih pristopih in metodologijah za podporo delavcem s potrebami po podpori. Poleg tega bodo podporniki opremljeni s potrebnimi mehкими veščinami za mentoriranje delavcev s potrebami po podpori ter učinkovito gradnjo in delo v raznolikih ekipah, kar vključuje strategije komuniciranja in sodelovanja ter kako je mogoče zagotoviti usmerjanje za delavce s potrebami po podpori. Podporniki bodo pridobili tudi znanje o omogočanju vključevanja zaposlenih v WISE ter ustvarjanju poti in priložnosti za delavce s potrebami po podpori, kar bo zagotovilo njihovo popolno vključitev v WISE. Poleg tega bodo podporniki opremljeni z znanjem o tem, kako voditi ocenjevalne razgovore in razvojne pogovore z delavci, ki potrebujejo podporo. Pri vključevanju zaposlenih imajo lahko prilagoditve delovnega mesta in dostopnosti pomembno

vlogo, zato podporniki pridobijo znanje o tem, kako prispevati k vključujočemu delovnemu okolju.

V tretjem glavnem modulu bodo delavci s potrebami po podpori prejeli celovito usposabljanje o potrebnih mehkih veščinah, potrebnih za delo v WISE in v različnih skupinah. Pridobili bodo znanja o bistvenih veščinah, kot so učinkovita komunikacija, timsko delo, prilagodljivost, reševanje problemov in upravljanje časa. Poleg tega bodo delavci opremljeni z znanjem o tem, kako obravnavati in obravnavati kritične povratne informacije med ocenjevalnimi razgovori. Naučili se bodo strategij za konstruktivno sprejemanje povratnih informacij, njihovo refleksijo in njihovo uporabo kot priložnost za osebno rast. Poleg tega bodo delavci pridobili vpogled v prednosti pogovorov o razvoju, vključno s postavljanjem ciljev in učinkovitim sporočanjem lastnih potreb in želja znotraj organizacije. Delavci bodo deležni tudi usposabljanja o uporabi digitalnih orodij za delovno integracijo, ki lahko izboljšajo njihove dnevne delovne rutine. Naučili se bodo, kako uporabljati ta orodja za naloge in izboljšati učinkovitost. Usposabljanje se bo osredotočilo na praktično implementacijo digitalnih orodij in podalo napotke za njihovo integracijo v delovne procese znotraj WISE. Poleg tega se bodo delavci naučili, kako obravnavati vprašanja dostopnosti na delovnem mestu. Pridobili bodo znanje o ovirah in kako oblikovati predloge za prilagajanje in razvoj delovnega mesta, da se zagotovi dostopnost za vse posameznike. To vključuje zagovarjanje potrebnih prilagoditev in prilagoditev, ki delavcem s potrebo po podpori omogočajo polno sodelovanje in uspeh v svojem delovnem okolju.

Po zaključku vseh treh glavnih modulov udeleženci pridobijo certifikat. Ocenjeni bodo vsi ključni moduli, medtem ko B-WISE predlaga dvostopenjsko strukturo ocenjevanja.structure.

10. Metode ocenjevanja

Pristop **dvostopenjske strukture ocenjevanja** zagotavlja celovito evalvacijo učenčevega napredka in doseganja učnih rezultatov. Ocenjevalna struktura je sestavljena iz ravni glavnega modula in podravni.

Ocenjevanje podravni ovrednoti kompetence na ravni enote/podenote: Na podravni učenci opravijo preverjanje, da dokažejo svoje razumevanje in strokovnost na določenih področjih. Ta vrsta ocenjevanja se nanaša na širok nabor ocenjevalnih metod, kot so npr. domače naloge, priprava predstavitev, študije primerov, evalvacijske ankete. Predavatelj izbere metodo ocenjevanja za vsako podenoto ali pa se odloči za ocenjevanje enote učnih rezultatov kot celote. Priročnik za usposabljanje iz T 3.4 služi kot predlog za trenerja.

Potrebno je preučiti, ali ocenjevanje podravni poteka neposredno v posameznih podenotah ali raje na koncu enote.

Ocenjevanje ravni glavnega modula temelji na uporabi standardiziranih vprašalnikov za ugotavljanje, ali je učenec uspešno dosegel pričakovane učne rezultate, zajete v določenem glavnem modulu, ali ne. B-WISE priročnik za usposabljanje vključuje obsežen nabor vprašanj za glavne module, ki služijo kot dragocen vir za ustvarjanje standardiziranih vprašalnikov. Ti vprašalniki so zasnovani za ocenjevanje učenčevega razumevanja in pridobivanje znanja. Vprašanja vključujejo možnost odgovorov z eno izbiro, več izbir in odprtih oblik, ki ustrezajo različnim vrstam učnih ciljev. Vprašanja z eno izbiro od učencev zahtevajo, da izberejo en odgovor iz danega nabora možnosti, vprašanja z več možnostmi razširijo to obliko tako, da učencem omogočijo izbiro več pravih odgovorov s seznama možnosti. Odprta vprašanja spodbujajo kritično razmišljanje, ustvarjalnost in globlji razmislek o vsebini. Učencem nudijo priložnost, da pokažejo svoje razumevanje. Da bi zagotovili osnovo za odgovore učencev na odprta vprašanja, so na voljo vnaprej določene možnosti odgovorov kot osnova za učitelja. Mešanica vrst vprašanj zagotavlja dobro zaokroženo ocenjevanje znanja učencev in daje dragocene povratne informacije o doseganju učnih rezultatov po zaključku kurikuluma.

Po zaključku glavnega modula učenci pridobijo niz kompetenc, ki zajemajo določene učne rezultate, pridobljene z uspešnim zaključkom enot znotraj tega glavnega modula.

Če **so vsi trije glavni moduli zaključeni v triletnem časovnem okviru**, se pridobi **celovit kvalifikacijski profil**, ki zajema vse učne rezultate, dosežene v celotnem učnem načrtu. Ti kvalifikacijski profili so lahko bodisi (i) Omogočevalec v WISE, (ii) Podpornik v WISE ali (iii) Delavec s potrebami po podpori v WISE.

11. Merila za prilagoditev učnih načrtov

Univerzalni učni načrti B-WISE bodo služili kot standardizirani programi usposabljanja, ki so zasnovani tako, da so uporabni in koristni v različnih kontekstih. Ker je sektor WISE heterogen, se ti konteksti lahko razlikujejo po državah članicah Evropske unije, po nacionalnem sektorju WISE, celo po različnih področjih znotraj enega WISE. Zato je cilj univerzalnega učnega načrta B-WISE zagotoviti temeljno znanje, veščine in stališča, ki so prenosljivi in primerni v različnih kontekstih.

Koncept univerzalnih učnih načrtov usposabljanja priznava pomen razvoja temeljnih veščin in kompetenc, ki so cenjene v sektorju WISE in širše na trgu dela. Z osredotočanjem na temeljno znanje, spretnosti in odnose želijo ti učni načrti učencem zagotoviti široko bazo kompetenc in kvalifikacij, ki jih je mogoče uporabiti v različnih poklicnih okoljih v treh ciljnih skupinah:

- Omogočevalec v WISE,
- Podpornik v WISE,

- Delavci s potrebami po podpori v WISE.

To je potrebno, saj tri ciljne skupine delujejo znotraj različnih poklicnih profilov v WISE.

Univerzalni učni načrt B-WISE lahko izvajajo izobraževalne ustanove, organizacije za usposabljanje ali strokovna združenja, da zagotovijo standardizirane in dostopne možnosti usposabljanja za osebe, ki dela v WISE.

Prilagoditve je mogoče izvesti na podlagi naslednjih meril:

- Univerzalni program usposabljanja je treba prilagoditi, da bo ustrezal nacionalnemu kontekstu, in mora biti prilagojen posebnim potrebam učencev (zlasti za osebe s posebnimi potrebami).
- Učni načrti naj določajo minimalne zahteve glede osnovnih znanj, spretnosti in odnosov, pri čemer je treba na srednji in višji ravni prilagoditi število ur in podrobnejšo vsebinsko podajanje.
- Te prilagoditve bodo morda potrebne med fazo lokalizacije in jih lahko izvedejo nacionalni partnerji. Vendar bi morala minimalna zahteva glede ur usposabljanja temeljiti na učnem načrtu, pri čemer je treba dovoliti morebitna podaljšanja, ne pa zmanjšanja.
- Metode ocenjevanja znotraj podenot je mogoče prilagoditi, medtem ko morajo metode ocenjevanja za glavne module ostati dosledne (npr. uporaba nabora vprašanj za zagotavljanje doseganja specifičnih učnih rezultatov).
- Določiti je treba minimalno zahtevo za prisotnost (80 %) za uspešno dokončanje glavnih modulov in določiti merila za primere odsotnosti (kot je omogočanje alternativnega izvajanja nalog).
- Za uspešno dokončanje glavnih modulov je potrebno določiti minimalne kompetence.

6 Učni načrti

12. Omogočevalec v WISE

Povzetek učnega načrta za omogočevalce	Ure
Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE, vključno s 4 enotami	22
Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija, vključno s 5 enotami	15
Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti, vključno s 4 enotami	14
Skupaj	51

6.1.1 Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE

Enote glavnega modula 1	Ure
1.1 Razvoj podjetja	7
1.2 Inovacije in digitalne tehnologije v WISE	4
1.3 Spodbujanje sprememb v WISE	9
1.4 Podajanje povratnih informacij	2
Skupaj	22

Podenote glavnega modula

Podenote za 1.1 Korporativni razvoj	Ure
1.1.1 Razvoj podjetja: Izjava o poslanstvu	3
1.1.2 Razvoj podjetja: izjava o viziji	3
1.1.3 Interno komuniciranje in izvajanje izjave o poslanstvu in viziji	1
Skupaj	7

Podenote za 1.2 Inovacije in digitalne tehnologije v WISE	Ure
1.2.1 Inovacije v WISE	1
1.2.2 Tehnologije, ki spodbujajo inovacije v WISE	1
1.2.3 Obseg uporabe tehnologij v WISE	2
Skupaj	4

Podenote za 1.3 Spodbujanje sprememb v WISE	Ure
1.3.1 Ustvarjalne tehnike za spodbujanje inovacij in sprememb	1
1.3.2 Usmerjenost v spremembe, in strateško izvajanje sprememb	8
Skupaj	9

Podenote za 1.4 Podajanje povratnih informacij	Ure
1.4.1 Način podajanja povratnih informacij	1
1.4.2 Vrednotenje podajanja povratnih informacij	1
Skupaj	2

6.1.2 Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija

Enote glavnega modula 2	Ure
2.1 Predmeti, področja in procesi sodelovanja za WISE	3
2.2 Prisotnost v družbenih medijih	4
2.3 Množično financiranje	2
2.4 Tehnologije za digitalno komuniciranje	3
2.5 Širjenje družbene zavesti	3
Skupaj	15

Podenote glavnega modula

Podenote za 2.1 Predmeti, področja in procesi sodelovanja za WISE	Ure
--	------------

2.1.1 Sooblikovanje javnega in zasebnega sektorja: pravne in institucionalne rešitve	1
2.1.2 Partnerstvo med WISE in profitnimi podjetji	1
2.1.3 Sodelovanje z drugimi WISE: področja in možnosti	1
Skupaj	3

Podenote za 2.2 Prisotnost v družbenih medijih	Ure
2.2.1 Osnove digitalnega komuniciranja in prisotnosti v družbenih medijih (notranji in zunanji)	1
2.2.2 Razvoj digitalnega profila in celostne grafične podobe	1
2.2.3 Strateški razvoj javnega komuniciranja, velike medijske kampanje	1
2.2.4 Kodeks ravnanja in politika (družbenih) medijev	1
Skupaj	4

Podenote za 2.3 Množično financiranje	Ure
2.3.1 Osnove množičnega financiranja	1
2.3.2 Digitalno množično financiranje	1
Skupaj	2

Podenote za 2.4 Tehnologije digitalnega komuniciranja	Ure
2.4.1 Osnove tehnologij za digitalno komunikacijo v WISE	2
2.4.2 Zasebnost, varstvo podatkov in spletni bonton	1
Skupaj	3

Podenote za 2.5 Širjenje družbene zavesti	Ure
2.5.1 Družbena ozaveščenost za sektor WISE, za delovno integracijo in za ciljno skupino	3
Skupaj	3

6.1.3 Osnovni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti

Enote glavnega modula 3	Ure
3.1 Mentorstvo in delo v WISE	7
3.2 Vključevanje zaposlenih	2
3.3 Individualni razvoj	2
3.4 Delovno mesto	3
Skupaj	14

Podenote glavnega modula

Podenote za 3.1 Mentorstvo in delo v WISE	Ure
3.1.1 Vrste in tehnike mentorstva v WISE in mehke veščine za mentorstvo v WISE	3
3.1.2 Delo v različnih skupinah in njihovo oblikovanje	4
Skupaj	7

Podenote za 3.2 Vključevanje zaposlenih	Ure
3.2.1 Organiziranje poti delavcev s potrebami po prilagoditvah v WISE	1
3.2.2 Organiziranje poti podpornikov v WISE	1
Skupaj	2

Podenote za 3.3 Individualni razvoj	Ure
3.3.1 Ocenjevalni razgovori	1
3.3.2 Razvojni pogovori (za podpornika)	1
Skupaj	2

Podenote za 3.4 Delovno mesto	Ure
3.4.1 Financiranje dostopnih/uporabnih/ergonomskih delovnih mest (pravni položaj)	1

3.4.2 Vrednotenje dostopnosti in uporabnosti / Ergonomija delovnih mest in prilagoditev delovnega mesta	2
Skupaj	3

13. Učni načrt: Podpornik v WISE

Povzetek učnega načrta za podpornike	Ure
Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE, vključno s 4 enotami	20
Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija, vključno z 2 enotama	12
Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti, vključno s 5 enotami	24
Skupaj	56

6.1.4 Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE

Enote glavnega modula 1	Ure
1.1 Izvajanje korporativnega razvoja	2
1.2 Inovacije in digitalne tehnologije v WISE	8
1.3 Spodbujanje sprememb v WISE	6
1.4 Podajanje povratnih informacij	4
Skupaj	20

Podenote glavnega modula

Podenota za 1.1 Izvajanje korporativnega razvoja	Ure
1.1.1 Interno komuniciranje in izvajanje izjave o poslanstvu in viziji	2
Skupaj	2

Podenota za 1.2 Inovacije in digitalne tehnologije v WISE	Ure
1.2.1 Inovacije in digitalne tehnologije v WISE	3
1.2.2 Digitalne tehnologije	5
Skupaj	8

Podenota za 1.3 Spodbujanje sprememb v WISE	Ure
1.3.1 Ustvarjalne tehnike za spodbujanje inovacij in sprememb	2
1.3.2 Usmerjenost v spremembe	2
1.3.3 Praktična izvedba spremembe	2
Skupaj	6

Podenota za 1.4 Podajanje povratnih informacij	Ure
1.4.1 Praktična uporaba podajanja povratnih informacij in vrednotenje povratnih informacij	4
Skupaj	4

6.1.5 Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija

Enote glavnega modula 2	Ure
2.1 Predmeti, področja in procesi sodelovanja za WISE	6
2.2 Tehnologije za digitalno komuniciranje in prisotnost v družbenih medijih	6
Skupaj	12

Podenote glavnega modula

Podenota za 2.1 Predmeti, področja in procesi sodelovanja za WISE	Ure
2.1.1 Sooblikovanje javnega in zasebnega sektorja: pravne in institucionalne rešitve	2
2.1.2 Partnerstvo med WISE in profitnimi podjetji	2

2.1.3 Sodelovanje z drugimi WISE: področja in možnosti	2
Skupaj	6

Podenota za 2.2 Tehnologije digitalnega komuniciranja in družbenih medijev	Ure
2.2.1 Osnove tehnologij za digitalno komunikacijo v WISE	2
2.2.2 Osnove digitalnega komuniciranja in prisotnosti v družbenih medijih (notranji in zunanji)	2
2.2.3 Zasebnost, varstvo podatkov in spletni bonton	2
Skupaj	6

6.1.6 Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti

Enote glavnega modula 3	Ure
3.1 Mentorstvo in delo v WISE	8
3.2 Vključevanje zaposlenih	4
3.3 Individualni razvoj	4
3.4 Digitalna orodja za integracijo dela	4
3.5 Delovno mesto	4
Skupaj	24

Podenote glavnega modula

Podenota za 3.1 Mentorstvo in delo v WISE	Ure
3.1.1 Vrste in tehnike mentorstva v WISE	2
3.1.2 Mehke veščine za mentorstvo WSN v WISE	2
3.1.3 Sestavljanje raznolikih ekip	2
3.1.4 Delo v raznolikih timih	2
Skupaj	8

Podenota za 3.2 Individualni razvoj	Ure
--	------------

3.2.1 Organiziranje poti WSN v WISE	2
3.2.2 Organiziranje poti navijačev v WISE	2
Skupaj	4

Podenota za 3.3 Individualni razvoj	Ure
3.3.1 Ocenjevalni razgovori	2
3.3.2 Pogovori o razvoju za delavce s potrebami po podpori (WSN)	2
Skupaj	4

Podenota za 3.4 Digitalna orodja za integracijo dela	Ure
3.4.1 Digitalna orodja za integracijo dela	2
3.4.2 Praktična implementacija digitalnih orodij za delovno integracijo	2
Skupaj	4

Podenota za 3.5 Delovno mesto	Ure
3.5.1 Vrednotenje dostopnosti in uporabnosti / ergonomije delovnih mest	2
3.5.2 Prilagajanje in razvoj delovnega mesta	2
Skupaj	4

14. Učni načrt: Delavci s potrebami po podpori v WISE

Povzetek učnega načrta za delavce s potrebami po podpori	Ure
Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE, vključno s 4 enotami	15
Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija, vključno z 2 enotama	9

Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti, vključno s 5 enotami	21
Skupaj	45

6.1.7 Glavni modul 1: Identiteta, strategija in preobrazba WISE

Enote glavnega modula 1	Ure
1.1 Izvajanje korporativnega razvoja	3
1.2 Digitalne tehnologije v WISE	9
1.3 Podajanje povratnih informacij	3
Skupaj	15

Podenote glavnega modula

Podenote za 1.1 Izvajanje korporativnega razvoja	Ure
1.1.1 Interno komuniciranje in izvajanje izjave o poslanstvu in viziji	3
Skupaj	3

Podenote za 1.2 digitalne tehnologije v WISE	Ure
1.2.1 Kultura in tehnologije, usmerjene v spremembe, ki spodbujajo spremembe v WISE	3
1.2.2 Obseg uporabe tehnologij v WISE	3
1.2.3 Praktična uporaba tehnologij v WISE	3
Skupaj	9

Podenote za 1.3 Podajanje povratnih informacij	Ure
1.3.1 Praktična uporaba podajanja povratnih informacij	3
Skupaj	3

6.1.8 Glavni modul 2: Mreženje in komunikacija

Enota glavnega modula 2	Ure
2. 1 Tehnologije za digitalno komuniciranje in prisotnost v družbenih medijih	9
Skupaj	9

Podenote glavnega modula

Podenote za 2.1 Tehnologije za digitalno komuniciranje in prisotnost na družbenih medijih	Ure
2.1.1 Osnove tehnologij za digitalno komunikacijo v WISE	3
2.1.2 Osnove digitalnega komuniciranja in prisotnosti na družbenih medijih (notranji in zunanji)	3
2.1.3 Zasebnost, varstvo podatkov in spletni bonton	3
Skupaj	9

6.1.9 Glavni modul 3: Podpora delu in zaposljivosti

Enote glavnega modula 3	Ure
3.1 Delo v WISE	3
3.2 Individualni razvoj	6
3.3 Digitalna orodja za integracijo dela	6
3.4 Delovno mesto	6
Skupaj	21

Podenote glavnega modula

Podenote za 3.1 Delo v WISE	Ure
3.1.1 Mehke veščine za delo v raznolikih timih	3
Skupaj	3

Podenote za 3.2 Individualni razvoj	Ure
--	------------

3.2.1 Ocenjevalni razgovori in pogovori o razvoju za WSN	3
Skupaj	6

Podenote za 3.3 Digitalna orodja za integracijo dela	Ure
3.3.1 Digitalna orodja za integracijo dela	3
3.3.2 Praktična implementacija digitalnih orodij za delovno integracijo	3
Skupaj	6

Podenote za 3.4 Delovno mesto	Ure
3.4.1 Vrednotenje dostopnosti in uporabnosti / ergonomije delovnih mest	3
3.4.2 Prilagajanje in razvoj delovnega mesta	3
Skupaj	6

7 Viri in Literatura

Aela, E. (2022, März 24). Desk Research: How to Conduct Secondary Research Efficiently. <https://aelaschool.com/en/research/desk-research-conduct-secondary-research-efficiently/>

B-WISE. (2023a). [B-WISE Body Structure](#), accessed on 25th of October 2023

Caggiano, V., Schleutker, K., Petrone, L., & González-Bernal, J. (2020). Towards Identifying the Soft Skills Needed in Curricula: Finnish and Italian Students' Self-Evaluations Indicate Differences between Groups. *Sustainability*, 12(10), Article 10. <https://doi.org/10.3390/su12104031>

European Commission. (2023). Skills pillar. <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/skills-pillar>, accessed on 28th of June 2023

European Commission. (2023a). Knowledge. <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/knowledge>, accessed on 04th of July 2023

European Commission. (2023b). Skill. <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/skill>, accessed on 04th of July 2023

European Union. (2023a). Digital Skills. EU4Digital. <https://eufordigital.eu/thematic-area/eskills/>, accessed on 27th of June 2023

European Union. (2023b). The European Qualifications Framework (EQF) | Europass. <https://europa.eu/europass/en/europass-tools/european-qualifications-framework>, accessed on 27th of June 2023

European Union. (2023c). Description of the eight EQF levels | Europass. <https://europa.eu/europass/en/description-eight-eqf-levels>, accessed on 27th of June 2023

Galera, G. et al. (2022). Report on trends and challenges for work integration social enterprises (WISEs) in Europe. Current situation of skills gaps, especially in the digital area. B-WISE project. Brussels: <https://www.bwiseproject.eu/en/results>

Harden, R. M., & Crosby, J. (2000). AMEE Guide No 20: The good teacher is more than a lecturer - the twelve roles of the teacher. *Medical Teacher*, 22(4). <https://doi.org/10.1080/014215900409429>

Hoffmann, S. G. & Kiehne, B. (2018). Planungswerkstatt Hochschullehre: Ideen aus der Berliner Lehrpraxis. Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin.

Lehner, M. (2013). Viel Stoff - wenig Zeit: Wege aus der Vollständigkeitsfalle. Bern: Haupt.

Marocchi, G. et al. (2022), Report understanding user (digital) skill needs in WISEs. B-WISE project. Brussels: <https://www.bwiseproject.eu/en/results>.

Marocchi, G. (2023), Set of Qualifications profiles for WISEs sector: Report on Occupational Profiles in WISEs sector – Capacity-building in WISEs. Brussels: <https://www.bwiseproject.eu/en/results>

Molinari, Bianca Maria. 2023. Learning Outcome Statement in the WISEs sector. Brussels. <https://www.bwiseproject.eu/en/results>.

Prachi, J. (2022). Desk Research—Methodology and Techniques.
<https://www.managementstudyguide.com/desk-research.htm>

8 Priloga

To je delovni dokument. Ker so to univezalni učni načrti usposabljanja, so podvrženi poglobljeni obdelavi. Konzorcij B-WISE nenehno izdeluje podrobno strukturo treh učnih načrtov. Večina podenot je obsežno pripravljenih, vključno s pregledanimi in/ali že predelanimi kompleti orodij za delavnice; nekatere podenote ne obstajajo.

Prilagoditve bodo narejene na podlagi ocene pilotne faze. Celotne priloge bodo predložene po prejemu vseh manjkajočih prispevkov iz vseh držav.

15. Podrobna struktura za enote in podenote učnih izidov

Ta del bo narejen po prejemu manjkajočih prispevkov partnerjev.

- Vsebina (kratek pregled)
- Izobraževalne strategije in metode poučevanja/učenja
- Trajanje pri pouku in samostojno učenje (ocena)
- Metode ocenjevanja na ravni podenote

16. Predloga

Strukturne informacije			
Osred modul			
Enota			
Podenota			
Povezane podenote			
Ciljna skupina			
Ciljne veščine			
Metoda učenja	Učna metoda se nanaša na tehnike in pristope za olajšanje učnega rezultata. Lahko je bodisi ena učna metoda ali kombinacija različnih učnih metod (primeri bi bili: predavanje, študija primera, skupinsko delo, projektno učenje, e-učenje, samostojno učenje, mešano učenje, na-the-the-learning). delovno učenje)		
Trajanje v razredu	ure usposabljanja v razredu (najmanj)	Trajanje samostojnega učenja	ure časa za samostojno učenje (ocena)
Učni rezultat	Opis		

Sklicevanje na ESCO	
Predlog za vsebino	
Opis enote: opis korakov, potrebnih za doseganje učnega rezultata ter znanja, spretnosti in odnosov; lahko vključuje besedilo, slike, večpredstavnost ali druge vire, ki pomagajo posredovati potrebne informacije	
Uvodni del (cca. 5-10 minut)	Uvodna faza zagotavlja orientacijo o temi in prihajajoči podenoti usposabljanja/učenja (česa se bodo učenci naučili v tej podenoti in kaj morajo vedeti pozneje).
Glavni del	V glavnem delu podenote so podane informacije o temi in podano znanje. Glavni del lahko razdelimo na več sklopov, v katerih je mogoče uporabiti različne metode poučevanja in učenja, materiale in medije. Vhodne faze se morajo izmenjevati s fazami aktivacije, da se zagotovi, da učenci aktivno obiskujejo podenoto usposabljanja/učenja.
Zaključni del (cca. 5 minut)	V zaključni fazi je treba podati kratek povzetek podenote usposabljanja/učenja ali pa vsebino povzeti skupaj z učenci. Lahko se zagotovi pogled na naslednjo podenoto usposabljanja/učenja.
Ocenjevanje učnih rezultatov	
Opišite metode, merila in instrumente, priporočene za ocenjevanje učnih rezultatov. To lahko vključuje domačo nalogo, pripravo projekta, predstavitev, zaključni izpit, Predlagate lahko ocenjevanje učnih rezultatov po vsaki podenoti ali po vsaki enoti učnih rezultatov. Če predlagate zaključni izpit po celotni enoti učnih izidov, v povezanih podenotah komentirajte in v zadnji podenoti navedite izpitne pogoje.	
Zbirka orodij za učno enoto (pedagoški pristopi in dejavnosti)	
Sodelujte z obstoječim gradivom o tej temi in podajte predloge o tem, kaj bi lahko uporabili za podenoto (npr. programska oprema, videi, obstoječi MOOC itd.)	
Učne dejavnosti	Predlog za vaje ali naloge, ki jih učenci lahko opravijo, da okrepijo svoje razumevanje vsebine in dosežejo pričakovane učne rezultate
Reference/Viri (največ 10 virov na podenoto)	Seznam virov (v angleščini), uporabljenih za razvoj podenote, vključno z učbeniki, znanstvenimi študijami, intervjuji, zaupanja vrednimi povezavami/spletnimi stranmi (dostopne in brezplačne ali licence Creative Commons), odprtokodno programsko opremo in drugim gradivom, ki bi ga lahko uporabili tudi trenerje za pripravo njihovih lekcij