

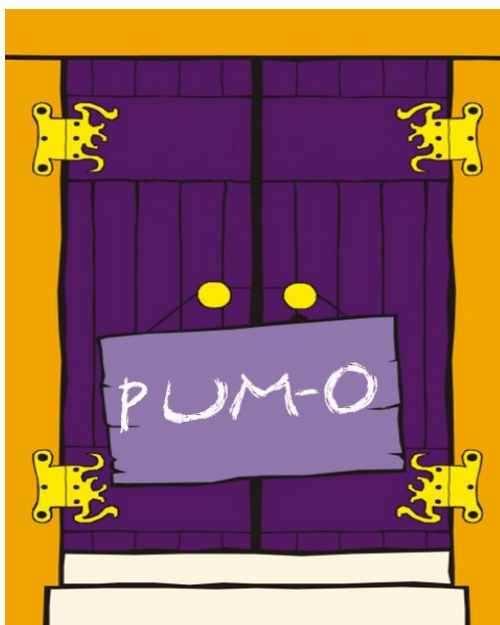


Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

PROGRAM

PROJEKTNO UČENJE MLAJŠIH ODRASLIH

(PUM-O)



Ljubljana, marec 2016

KAZALO

KAZALO	1
Predstavitev ključnih novosti programa PUM-O v primerjavi s programom PUM.....	3
1 Vstopanje mladih na trg dela kot cilj programa in razvojna naravnost programa.....	3
2 Razširjena ciljna skupina	4
3 Ugotavljanje primernosti programa PUM-O za potencialne udeležence.....	5
4 Vloga mentorjev pri medinstitucionalnem sodelovanju pri izvedbi programa PUM-O kot dejavnik kohezivnosti sistema.....	5
A. SPLOŠNI DEL.....	7
1 IME PROGRAMA.....	7
2 UTEMELJENOST PROGRAMA	7
2.1 Opis problema.....	7
Brezposelnost mladih	7
Brezposelnost mladih brez izobrazbe ali poklicne usposobljenosti	7
Brezposelnost in družbena izključenost mladih NEET	8
Dejavniki brezposelnosti in izključenosti mladih NEET iz družbe	9
NEET mladi v Sloveniji	9
Posledice izključenosti mladih za zaposljivost posameznika in razvoj družbe	10
2.2 Temeljna izhodišča pri oblikovanju programa PUM-O	10
Izkušnje delovanja programa PUM kot podlaga za oblikovanje PUM-O	10
Program razvoja kompetenc izhaja iz osebnih potreb udeležencev, ki se zadovoljujejo v presečiščih medinstitucionalnega sodelovanja.....	11
3 CILJNA SKUPINA	13
4 CILJI IZOBRAŽEVALNEGA PROGRAMA	13
5 OBSEG IZOBRAŽEVANJA.....	14
6 PROCES VKLJUČEVANJA IN DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV UDELEŽENCEV	14
Vključevanje udeležencev v PUM-O, načrtovanje in spremljanje učenja	14
Spremljanje uresničevanja načrta poteka periodično na ravni udeleženca in mentorja, pri čemer pa je smiselno, da se občasno pridružijo tudi svetovalci, ki so udeleženca napotili v program. Svetovalce sicer	

mentor sproti obvešča o napredku in se z njimi skupaj z udeležencem pogovori o morebitnih večjih spremembah in dopolnitvah načrta.Vrednotenje učnih dosežkov	14
7 DOKONČANJE PROGRAMA	15
B. POSEBNI DEL	16
8 KATALOG ZNANJ.....	16
8.1 Vsebine in cilji projektnega dela.....	16
Vsebine	16
Cilji v programu poudarjenih temeljnih zmožnosti	17
Cilji, povezani z oblikovanjem poklicne identitete	19
Socialno integracijski cilji	20
8.2 Standardi znanja	20
9 DIDAKTIČNO-METODIČNA IN DRUGA NAVODILA ZA IZPELJAVO PROGRAMA.....	21
Dinamika in potek ciljnega izvajanja programa	21
Oblike in metode dela.....	21
Izhodišča za oblikovanje učnih dejavnosti	22
Učni viri.....	22
10 ORGANIZACIJA IZOBRAŽEVANJA	23
10.1 Organizacijska oblika	23
10.2 Časovna razvrstitev izpeljave programa	23
Letna razvrstitev	23
Tedenska razvrstitev in trajanje projektnih dejavnosti	24
Dnevna razporeditev dejavnosti	24
10.3 Število udeležencev	25
10.4 Kadrovske pogoje za zagotavljanje izvedbe programa	25
10.5 Prostorski pogoji za zagotavljanje izvedbe programa	26
11 POTRDILO O USPEŠNOSTI DOSEGANJA CILJEV PROGRAMA.....	26
Zbirna mapa.....	27
Vrednotenje (evalvacija) programa PUM-O	27
12 SESTAVLJAVKE PROGRAMA.....	28

Predstavitev ključnih novosti programa PUM-O v primerjavi s programom PUM

V Sloveniji je bil z namenom zmanjševanja socialne izključenosti najbolj ogrožene skupine mladih šolskih osipnikov v devetdesetih letih prejšnjega stoletja razvit javnoveljavni program neformalnega izobraževanja odraslih, Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM). Delovanje in proučevanje programa PUM nam je v petnajstih letih izostrilo sliko o potrebah populacije, ki se vanj vključuje, hkrati pa je pokazalo tudi na pomanjkljivosti programa in nove potrebe mladih, predvsem pa tudi nove priložnosti za razvoj in dopolnitev programa. Na podlagi izkušenj programa PUM in ob upoštevanju novih družbenih okoliščin smo razvili nov Program neformalnega izobraževanja, Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O). Ta je nastal na pobudo Sektorja za vseživljenjsko učenje Direktorata za trg dela in zaposlovanje pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). Program upošteva izhodišča Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020 in je umeščen v 9. prednostno os "Socialna vključenost in zmanjševanje tveganja revščine" v sklop drugega specifičnega cilja "Opolnomočenje ciljnih skupin za približevanje trgu dela". Namenjen je ranljivi skupini mlajših odraslih, ki zgodaj opustijo šolanje ali pa si niso pridobili ustrezne izobrazbe, ki bi jim omogočala zaposlitev, in jim zaradi tega preči dolgotrajna brezposelnost. Nastal je kot nadgradnja javnoveljavnega programa izobraževanja odraslih Projektno učenje za mlajše odrasle – PUM (Uradni list RS št. 403-24/99 z dne 19. 7. 1999), od katerega pa se tudi pomembno razlikuje.

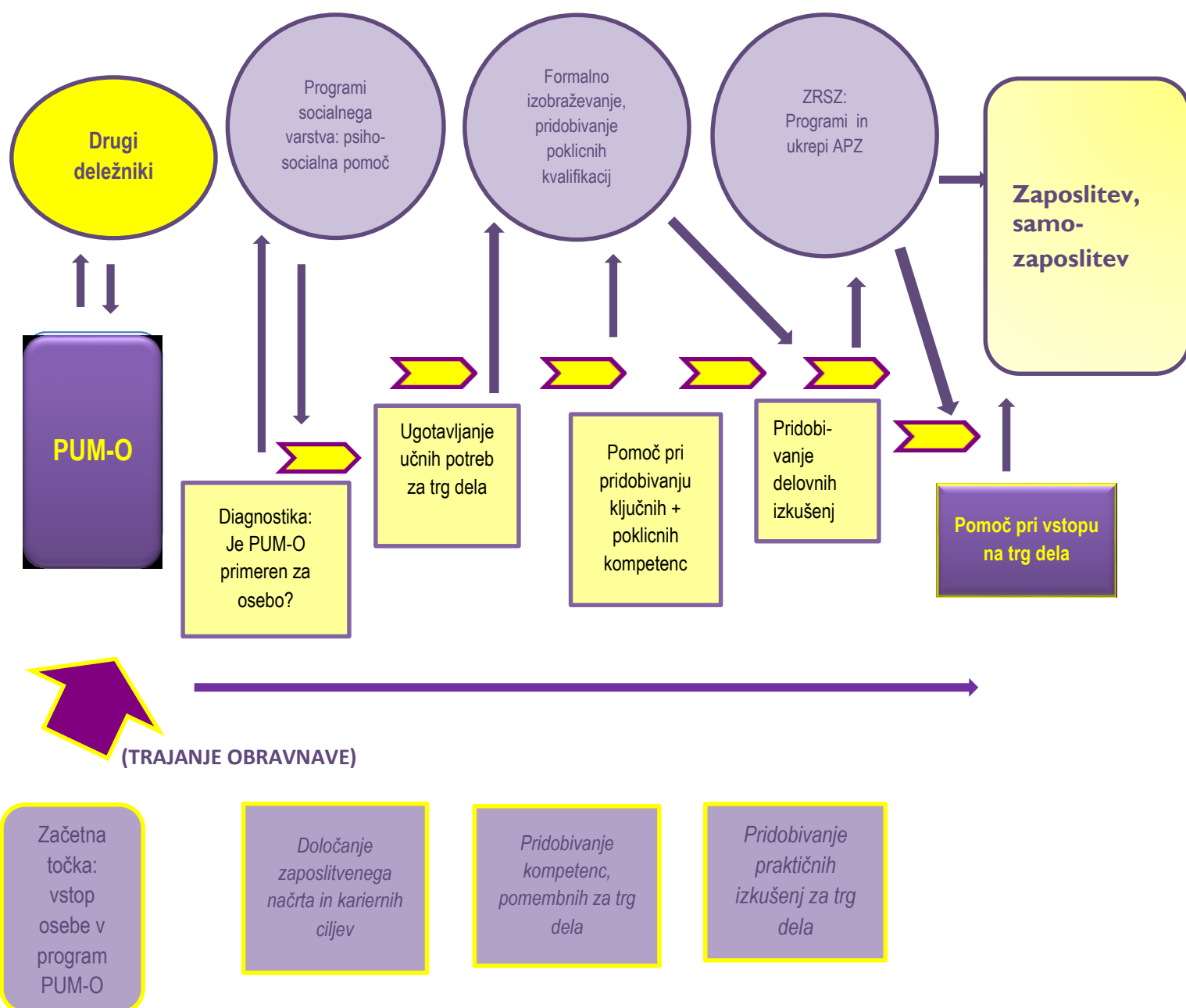
1 Vstopanje mladih na trg dela kot cilj programa in razvojna naravnost programa

V primerjavi s programom PUM, katerega glavni cilj je bil omogočiti mladim pridobivanje izkušenj in znanj za uspešno nadaljevanje izobraževanja, je glavni cilj programa PUM-O približevanje in vstop udeležencev na trg dela. PUM-O udeležencem omogoča, da si postavijo kariernne cilje na podlagi kariernega načrta ter pridobijo manjkajoče kompetence in izkušnje, pomembne za trg dela. Delo oz. zaposlitev je namreč predpogoj za posameznikovo ekonomsko samostojnost in jedro človekove povezanosti z družbo. Poudarek je na pridobivanju znanja in kompetenc, ki mladim omogočajo trajnostno zaposljivost, in v tem duhu ni usmerjen zgolj na usposabljanje za kratkoročne zaposlitve, temveč na izboljševanje udeležencevih ključnih in poklicnih kompetenc, ki se dolgoročno izražajo v samoiniciativnosti in podjetnosti udeleženca na različnih življenjskih področjih.

PUM-O predvideva različne scenarije pomoči posameznim udeležencem na njihovi karierni poti, ki je povezana s pridobivanjem izkušenj, znanja in kompetenc, ki jih udeleženec potrebuje za uspešen vstop na trg dela, posledično pa tudi samostojno in družbeno dejavno življenje, kar je skladno z EU Agendo 2020. Ta kot pomemben ukrep zviševanja zaposljivosti mladih predvideva zviševanje njihove izhodiščne izobrazbe in poklicne usposobljenosti, predvsem pa razvijanje kompetenc, potrebnih na trgu dela v prihodnosti. Kot ena od pomembnejših kompetenc programa sta še posebej izpostavljeni učenje učenja ter samoiniciativnost in podjetnost.

Temelj programa PUM-O je načrtno povezovanje in sodelovanje z različnimi deležniki, ki udeležencu lahko na različne načine pomagajo pri uresničevanju njegovih ciljev. Spodnja shema (povzeto po Kuntarič Hribar in Prešlenkova, 2014) prikazuje PUM-O kot proces in kot odnos med različnimi deležniki, ki udeležencu pomagajo pri uresničevanju kariernega načrta in uspešnemu približevanju trgu dela.

Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O) kot proces in sodelovanje med deležniki



2 Razširjena ciljna skupina

PUM-O v primerjavi s PUM razširi ciljno skupino mlajših odraslih glede na njihov status, ki ga imajo ob vstopu. Če je bil PUM namenjen mlajšim brezposelnim odraslim brez temeljnega poklica, je PUM-O namenjen tudi dijakom, ki so še vključeni v redno izobraževanje, vendar pa jim preti nevarnost osipa. V PUM-O so vključeni tudi tisti

mlajši odrasli, ki so sicer na podlagi kariernega načrta, narejenega v okviru programa PUM-O, začasno vključeni v druge ukrepe APZ, mentorji PUM-O pa jim lahko vseeno skozi periodične supervizije in spremljanje osebnega kariernega načrta pomagajo, da so pri tem uspešnejši.

3 Ugotavljanje primernosti programa PUM-O za potencialne udeležence

Najpomembnejši partner pri vstopanju mladih na trg dela je gotovo Zavod za zaposlovanje (ZRSZ), ki razpolaga s potrebnimi podatki, povezanimi s trgom dela. Hkrati pa opravlja tudi svetovalno delo oz. karierno svetovanje in je skrbnik številnih ukrepov Aktivne politike zaposlovanja (APZ), ki predvsem brezposelnim osebam lahko pomagajo pri njihovem opolnomočenju pri vstopanju na trg dela. Sodelovanje ZRSZ pri izvedbi programa PUM-O poteka na več ravneh in v različne smeri. Prva raven je povezana z ugotavljanjem ustreznosti programa PUM-O v primerjavi z drugimi ukrepi APZ, ki bi bili lahko prav tako potencialno ustrezni za posameznika. Druga raven je povezana z motiviranjem brezposelnih mlajših odraslih za udeležbo v programu PUM-O, če se izkaže, da je ta zanje najprimernejši ukrep. Svetovalci za zaposlitev v okviru svojih pristojnosti in skladno z zaposlitvenim načrtom napotijo udeleženca v program PUM-O. Proces pa lahko poteka tudi v obratni smeri, ko mentor v programu PUM-O priporoči mladi osebi, ki nima urejenega družbeno priznanega statusa, da se obrne na ZRSZ z namenom vključitve v program PUM-O.

4 Vloga mentorjev pri medinstitucionalnem sodelovanju pri izvedbi programa PUM-O kot dejavnik kohezivnosti sistema

Svetovalci za zaposlitev na ZRSZ in mentorji v programu PUM-O tvorijo strokovni tim, ki skupaj z udeležencem načrtuje in mu pomaga uresničevati karierni načrt. Zaželeno je, da se timu pridružijo tudi drugi deležniki (npr. svetovalci v šolah, svetovalci na centru za socialno delo, mentorji na delovnem mestu, zdravniki, terapevti in drugi, ki so povezani z udeležencem). Srečujejo se na periodičnih srečanjih, pri katerih sodeluje tudi udeleženec. Namen takih srečanj je spremljanje in po potrebi modificiranje osebnega kariernega načrta udeleženca. Koordinatorji tega sodelovanja so mentorji v programu PUM-O, ki morajo ta srečanja tudi predvideti v okviru osebnega kariernega načrta udeleženca. Vsako četrletje mentorska skupina organizira skupno srečanje razširjenega strokovnega tima, ki ga poleg mentorjev sestavljajo tudi svetovalci ZRSZ in strokovni delavci drugih ustanov, ki udeleženca napotijo v program ali pa sodelujejo pri doseganju ciljev iz njegovega kariernega načrta. Namen teh srečanj je analiza opravljenega dela v preteklem obdobju, ovrednotenje napredovanja učne skupine PUM-O in vsakega posameznika ter načrtovanje nadaljnjih korakov in ukrepov.

Z vidika udeleženca je vrednost takega pristopa v tem, da lažje realno predvidi in motivirano uresničuje korake v svojem kariernem načrtu. Zato pričakujemo tudi večjo uspešnost pri uresničevanju zastavljenih ciljev, saj se bo učno okolje v PUM-O razširilo in preselilo v resnične okoliščine, kar bo učečim omogočilo, da obravnavani učni problem spoznavajo in se ob njem učijo neposredno – preko učenja z delom. Za razliko od PUM-a, PUM-O udeležencem omogoča, da po tem, ko že prestopijo na novo oz. naslednjo raven kariernega načrta – npr. pri vključitvi v druge ukrepe APZ (npr. v program za pridobitev dodatnih kompetenc, različna usposabljanja za trg dela in pridobivanje delovnih izkušenj) –, še vedno prihajajo v PUM-O na občasne supervizije z mentorji, ki potekajo ob spremljanju udeleženčevega kariernega načrta. Povezanost udeleženca z mentorji PUM se je namreč v vseh evalvacijah programa PUM pokazala kot ključni dejavnik uspešnosti programa. Osebni karierni načrt, ki ga udeleženec razvija v PUM-O, se namreč ne izvede nujno v celoti le v organizaciji izvajalki programa PUM-O, še manj pa se tam tudi konča. Ob načrtovanju in uresničevanju kariernega načrta je treba, poleg aspiracij in učnih potreb udeleženca, izhajati iz življenjskih razmer udeleženca in upoštevati tudi druge okoliščine, ki vplivajo (spodbujevalno ali zaviralno) na njegov karierni razvoj. Prav zato je pomembno, da se PUM-O povezuje tudi z ustanovami in drugimi deležniki, ki udeležencu lahko posredno pomagajo pri uresničevanju kariernih načrtov (npr. s štipendiranjem ali financiranjem izobraževanja, urejanjem bivalnih razmer in podobno). Pomembno je tudi povezovanje z delodajalci in podjetji, ki lahko v sodelovanju ne le postanejo razširjeno učno

okolje, ampak za udeleženca predstavljajo tudi priložnost, da okolje prepozna in potrdi njegovo ustvarjalnost in usposobljenost. S tem se povečajo tudi možnosti za zaposlitev, podjetja pa tako ustvarjajo okolje, ki jim pomaga pri izbiri sodelavcev in načrtnem vlaganju v njihov razvoj.

Tak način povezovanja je učinkovitejši tudi z vidika posameznih deležnikov in različnih politik, ki so povezane s trgom dela in zagotavljanjem socialne vključenosti, saj gre za sinergijsko vplivanje več resorjev, ki ob stalni evalvaciji konkretnih primerov lahko prepoznajo tudi pomanjkljivosti sistemov pomoči in tako ustvarijo priložnosti za njihovo izboljšanje.

Če povzamemo, bistvena sprememba programa PUM-O glede na program PUM je njegova ciljna usmerjenost k vključevanju udeležencev na trg dela, kjer je program zaradi narave dela naravnano izrazito procesno in predvideva poglobljeno sodelovanje različnih resorjev, ki omogočajo udeležencem izpolniti njihov osebni karierni načrt.

A. SPLOŠNI DEL

1 IME PROGRAMA

Projektno učenje mlajših odraslih, s kratico PUM-O, je program neformalnega izobraževanja za opolnomočenje mlajših odraslih od 15. do dopolnjenega 26. leta starosti za približevanje in vstop na trg dela ter dejavno sodelovanja v družbi, ki temelji na pridobivanju ključnih kompetenc – predvsem na učenju učenja ter samoiniciativnosti in podjetnosti.

2 UTEMELJENOST PROGRAMA

2.1 Opis problema

Brezposelnost mladih

Novembra 2014 je bilo v EU (Eurostat, 2014) v povprečju 21,9 odstotka mladih, mlajših od 25 let, registrirano brezposelnih. Slovenija se z 20,4-odstotnim deležem brezposelnih mladih v tej starosti uvršča v sredino. Podatki (prav tam) kažejo, da je stopnja brezposelnosti med mladimi pod 25 let v primerjavi z drugimi starostnimi kategorijami (povprečje 10,6 % za EU28) skoraj podvojena. Stopnja visoke brezposelnosti mladih opozarja na dejavnike, ki delajo mlade na trgu ranljivejše. Med njimi se kot najpomembnejše navaja pomanjkanje delovnih izkušenj, zaradi česar se mladi težje zaposlijo, hkrati pa hitreje izgubijo zaposlitev. Ob tem raziskave opozarjajo tudi na povečevanje neskladja med znanjem in usposobljenostjo mladih ter potrebami na trgu dela, ki izhaja iz neustrezne kakovosti izobraževalnega sistema. Pri tem podjetja ne opozarjajo zgolj na pomanjkljivo poklicno usposobljenost, temveč tudi na odsotnost »mehkih«, rečemo lahko transversalnih ali ključnih kompetenc, ki so povezane z delovanjem v timih, komunikacijo, samoiniciativnostjo, medkulturnimi kompetencami, skratka kompetencami, ki omogočajo razvoj delovnega mesta in izpeljevanje poslov.

Brezposelnost mladih brez izobrazbe ali poklicne usposobljenosti

Znotraj mlade populacije na trgu dela so posebej ranljivi tisti mladi, ki nimajo izobrazbe ali poklicne usposobljenosti, niti ustreznih delovnih izkušenj in potrebnih temeljnih kompetenc, ki bi jim omogočale pridobitev ustreznjega znanja za vstop na trg dela. V celotni sliki brezposelnosti mladih so nekatere skupine, kot so tiste z nizko stopnjo izobrazbe, bolj prizadete kot druge (Eurofound, 2012).¹ Pozitivna povezava med stopnjo izobrazbe in zaposlenostjo je potrjena s širokim konsenzom stroke. V tem smislu izobraženost pomeni ščit pred brezposelnostjo: višja, kot je dosežena stopnja izobrazbe, manjša je verjetnost brezposelnosti (ILO, 2012).² Kot kažejo ugotovitve OECD (2012),³ višja raven izobrazbe tudi v primeru brezposelnosti zagotavlja, da se bo posameznik hitreje ponovno zaposlil. Čeprav je od začetka krize prišlo do opaznega povečanja stopnje brezposelnosti mladih, ne glede na njihovo stopnjo izobrazbe, pa je tudi tu vidna pomembna prednost med bolj izobraženimi. V letu 2011 (Eurostat, junij 2012) je bila stopnja brezposelnosti najvišja med tistimi z nizko stopnjo

¹ Eurofound (2012), NEETS – Young people not in employment, education or training: Characteristic, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

² ILO (2012), Global employment trends for youth 2012, International Labour Organization, Geneva. Primerjaj še ILO (2013), Global employment trends for youth 2013.

³ OECD (2012), OECD statistical extracts, OECD, Paris.

izobrazbe (ISCED 0-2), in sicer 28,2-odstotna, v primerjavi z 18,7-odstotno med tistimi s srednjo stopnjo izobrazbe (ISCED 3-4) in 16,7-odstotno med mladimi s terciarno izobrazbo (ISCED 5-6).

Mladi (18–24 let), ki opustijo šolanje, ne da bi dosegli srednješolsko izobrazbo, so v današnji, na znanju temelječi družbi na trgu delovne sile v slabšem položaju kot njihovi vrstniki, ogrožen pa je tudi njihov osebni in družbeni razvoj. Zanje velja tudi, da je verjetnost vključitve v kasnejše oblike vseživljenjskega učenja manjša, kar neposredno škodljivo vpliva na njihovo trajnostno zaposljivost.

Podatki za Slovenijo za marec 2015 kažejo naslednjo sliko o izobrazbeni strukturi brezposelnih oseb do vključno 25 let:

Naziv meseca in leta	Marec 2015
Starost	do vključno 25 let
Klasius SRV	Stanje BO
1 Temeljno stopenjsko izobraževanje	13.605 10,95 % vseh brezposelnih
11 nepopolna osnovnošolska	633
12 osnovnošolska	3.857
13 nižja poklicna	522
14 srednja poklicna	2.633
15 srednja strokovna, srednja splošna	4.892
16 visokošolska 1. stopnje ipd.	854
17 visokošolska 2. stopnje ipd.	211
18 visokošolska 3. stopnje ipd.	2
19 neznana izobrazba, ni podatka	1
manj kot 5. raven 7.645 ali 6,15 % vseh brezposelnih	

Vir: ZRSZ

Brezposelnost in družbena izključenost mladih NEET

V Veliki Britaniji so v osemdesetih skovali poseben termin, s katerim so označili celotno zelo deprivilegirano skupino mladih. Uporabili so izraz »ničelni status mladih«, Status Zero Youth, ki je kmalu postal metafora za brezizhodni položaj mladih – »nič ne šteje in ne vodi nikamor« (angl. »'count for nothing and were going nowhere«) (Williamson, 1997).

Prav ob pojavu mladih brez družbeno priznanega statusa so raziskovalci začeli prepoznavati vso kompleksnost pojava mladinske brezposelnosti in tudi potrebo po ustreznejši opredelitvi položaja mladih na trgu dela. Izkazalo se je, da definicija brezposelnosti ne opredeljuje vseh položajev mladih, ki so brez dela. Pozneje so izraz Status Zero Youth v Veliki Britaniji nadomestili z izrazom NEET (not in employment, education, or training), ki so ga kmalu prevzele tudi druge države (Eurofound, 2012: 20) in se s konsenzom Odbora za zaposlovanje (EMCO, 2010) uporablja za opis mladih v starosti 15–24 let (v zadnjem času tudi za razširjeno skupino – do 29 let), ki niso zaposleni in niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje za pridobitev poklica. Nekateri (ILO) jih imenujejo tudi neaktivni mladi. V skupini NEET (Eurofound, 2012: 24) raziskovalci prepoznavajo pet podskupin:

- »konvencionalno brezposelni« so največja podskupina, ki se lahko nadalje deli na dolgoročno in kratkoročno brezposelne;
- »mladi, ki niso na voljo,« vključuje mlade z družinskimi obveznostmi, bolne in mlade s posebnimi potrebami;

- »izklopljeni mladi« so tisti, ki ne iščejo zaposlitev, se ne želijo vključiti v izobraževanje, ker jih pri tem ovirajo druge življenjske okoliščine, obveznosti ali lastna nepripravljenost; ta skupina vključuje mlade z manj spodbudami, socialno izolirane mlade in tiste s tveganim življenjskim slogom;
- »iskalci priložnosti« so mladi, ki aktivno iščejo zaposlitev ali oblike usposabljanja, vendar pa se njihova pričakovanja in zmožnosti ne ujemajo s ponudbo na trgu dela ali z izobraževalno ponudbo (npr. so bolj izobraženi glede na trg dela ali premalo);
- »prostovoljni NEET« so tisti mladi, ki potujejo ali konstruktivno delujejo na različnih področjih, kot sta umetnost, prostovoljstvo, in v okviru drugih samostojnih oblik učenja.

Vseh pet kategorij NEET združuje mlade, ki so bodisi prilagodljivi bodisi zelo ranljivi in z več možnosti, da postanejo dolgotrajno brezposelni in socialno izključeni. Vsem kategorijam je skupno, da mladi ne izhajajo in ne gradijo na svojih zmožnostih ter nimajo kariernih načrtov, kar v vsakem primeru povečuje njihovo možnost za izključenost iz družbe.

Dejavniki brezposelnosti in izključenosti mladih NEET iz družbe

Dejavniki, ki vplivajo na to, da nekdo postane NEET (Eurofound, 2012: 2), so povezani z izobraženostjo, migracijami, zdravjem in družinskimi razmerami. Mladi z najnižjimi stopnjami izobrazbe so trikrat pogostejše v položaju NEET kot mladi, ki imajo visoko izobrazbo, mladi s priseljskim poreklom imajo 70 odstotkov več možnosti, da postanejo NEET kot nepriseljenci, 40 odstotkov več možnosti, da postanejo NEET, pa imajo tudi mladi s posebnimi potrebami in zdravstvenimi težavami v primerjavi z mladimi, ki so zdravi. Dejavniki, ki povečujejo možnost, da nekdo postane NEET, so tudi nizki dohodki družine in spol, pri čemer so ženske bolj prizadete. Vse to opozarja na heterogenost populacije NEET in otežuje posploševanje. Ob upoštevanju vseh navedenih spremenljivk, ki vplivajo na položaj mladih, se izrišeta dve glavni skupini NEET (prav tam: 57), ki izkazujejo med seboj zelo različne lastnosti in dejavnike tveganja:

- Ranljiva skupina mladih, ki niso zaposleni in vključeni v izobraževanje ali usposabljanje ter so izpostavljeni marginalizaciji, ker ne premorejo kulturnega, družbenega in človeškega kapitala.
- Odporna skupina mladih, ki niso zaposleni in vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, ker premorejo kulturni, družbeni in človeški kapital, zaradi česar niso izpostavljeni marginalizaciji.

NEET mladi v Sloveniji

Odsotnost zaposlitve, vključenosti v procese izobraževanja ali usposabljanja ter odsotnost zaključene izobrazbe ali poklicne usposobljenosti predstavljajo stopnjo tveganja za umik mladih s trga dela in morda iz družbe sploh ter veljajo tudi za Slovenijo. Delež NEET po podatkih Eurostata (2013) je v Sloveniji med 7 in 10 odstotkov. Ta delež je v primerjavi z EU sorazmerno nizek in primerljiv z Nemčijo, Švedsko, Finsko in Češko. Vendar pa to ne pomeni, da problem ni pomemben ali pa nima drugih družbenih razsežnosti in posledic. Pojav NEET je večdimenzionalen tudi takrat, ko delež v družbi ni visok. Razlike med članicami EU so precejšnje, ne le med deleži NEET, temveč tudi po značilnostih, ki določajo profil te skupine mladih. Skozi deskriptivno statistično analizo (Eurofound, 2012) so v EU izluščili štiri skupine držav, ki imajo podoben profil NEET. Profil opredeljujejo skozi delež, status, delovne izkušnje, spol, stopnjo izobrazbe, pojav obupanih delavcev (t. i. 'discouraged workers').

Profil NEET v Sloveniji določajo naslednje lastnosti (primerjalno s povprečjem EU28):

- Delež NEET je pod povprečjem,
- več je brezposelnih,
- v povprečju imajo več delovnih izkušenj,
- so srednje usposobljeni,
- več je žensk,
- med njimi je manj obupanih delavcev.

Podoben profil kot Slovenija imajo tudi Belgija, Luksemburg, Francija, Ciper in Češka.

Posledice izključenosti mladih za zaposljivost posameznika in razvoj družbe

Pri analizi posebnosti in dejavnikov tveganja, ki vodijo v položaj NEET, mora biti pozornost usmerjena tudi v posledice, ki jih ima položaj NEET za posameznika in za družbo. V prvi vrsti gre za izgubljanje potenciala mladih ljudi (Williamson, 1997; Coles et al., 2002; Furlong, 2006; Pemberton, 2008; Chen, 2011; Eurofound, 2012), ki se v državah s starajočim se prebivalstvom, kamor sodi tudi Slovenija, z družbenega vidika še dodatno zaostri. Z vidika posameznika ima položaj NEET za mlade pogosto dolgoročne posledice, saj v človeku pusti brazgotine, ki slabo vplivajo na nadaljnjo zaposlitveno pot in dohodke, slabo vpliva tudi na psihično in zdravstveno stanje prizadetih. Vodi lahko v slabe medosebne odnose, zlorabo drog in zdravil, vpletenost v kriminal in asocialno vedenje. Posledice tega položaja ne vplivajo le na posameznika, temveč tudi na njegovo družino in družbo v celoti. Če je kratkotrajno brezposelnost mladih mogoče razumeti kot naravno okoliščino, ki spremlja posameznikovo tranzicijo iz šole v svet dela, pa je povsem drugače pri posameznikih, ki so v tem položaju ujeti daljši čas. Pri teh se kaže, da imajo slabše možnosti za zaposlitev tudi pozneje v življenju. Slabe izkušnje na trgu dela na začetku kariere napovedujejo tudi pogostejšo brezposelnost v poznejšem obdobju, predvsem pa tudi nižje dohodke in slabši družbeni položaj. Položaj NEET ni določen le z brezposelnostjo, temveč tudi z vključenostjo in izključenostjo iz izobraževanja ali usposabljanja za poklic. To mladim onemogoča, da bi razvili svoje zmožnosti in se uveljavili v družbi. Mladi v NEET položaju pogosteje razvijejo tvegane življenjske stile, ki v lahko vodijo v socialno izključenost (Cole et. al, 2002, Eurofound, 2012: 60). Med NEET mladimi je pogostejša zloraba drog in alkohola, pogosteje postanejo mladostniški starši in pogosteje so udeleženi v kriminalu. Pogosto se vse te oblike vedenja tudi zgostijo pri eni osebi. Visoka stopnja mladih v položaju NEET lahko v temeljih spodkoplje stabilnost in trajnostni razvoj družbe, če se temu problemu ne namenja dovolj pozornosti. Sporočilo, ki veje iz teh ugotovitev, je, da je skozi različne ukrepe treba poskrbeti, da se bodo mladi vključevali v družbo, in jih spodbujati k izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju.

2.2 Temeljna izhodišča pri oblikovanju programa PUM-O

Izkušnje delovanja programa PUM kot podlaga za oblikovanje PUM-O

Pri oblikovanju novega programa PUM-O smo izhajali iz rezultatov evalvacijskih študij programa⁴ PUM. Nacionalna evalvacija PUM je bila prvič opravljena leta 2002. Rezultati so pokazali, da je program učinkoval tako, kot je bilo s cilji prvotno predvideno: spodbujal je mlajše udeležence k dokončanju izobraževanja, ki so ga že opustili, in vodil k uspešni izdelavi poklicnih ali zaposlitvenih strategij ter preprečeval socialno odklonske pojave pri brezposelnih mlajših odraslih.

Rezultati druge nacionalne evalvacije 2009–2010 so prav tako potrdili nesporno kakovost programa. Program je bil učinkovit pri doseganju večine zastavljenih ciljev. Zelo dobro se je uresničevala socialno integracijska vloga programa za mlade osipnike, kar se ujema z rezultati evalvacije iz leta 2002. Za 83 odstotkov udeležencev je po njihovem mnenju zaradi udeležbe v programu PUM prišlo do (pozitivnih) sprememb v življenju, pri nekaterih do manjših življenjskih sprememb, pri nekaterih pa do pomembnih. Tako je ocenilo tudi tri četrtine vseh mentorjev. Po njihovi oceni so udeleženci zaradi znanj, pridobljenih v programu PUM, ob ponovni vključitvi v izobraževanje

⁴ Istenič, S. A. in drugi (2003) Evalvacija socialno-integracijske vloge programa Projektno učenje za mlajše odrasle. Filozofska fakulteta v Ljubljani,

Ljubljana. V okviru projekta Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja od 2009 do 2011 je potekala aktivnost Evalvacija programa Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM) in programa Temeljnega usposabljanja mentorjev (TUM PUM).

ali ob njegovem nadaljevanju zelo pogosto uspešnejši, kar potrjuje tudi skoraj tri četrtine anketiranih nekdanjih udeležencev. Za veliko večino teh (98,6 odstotkov) je bila učna izkušnja v programu PUM namreč bistveno drugačna od njihovih šolskih izkušenj. Mentorji so tudi ocenili, da so bili zaradi udeležbe v programu udeleženci uspešnejši pri iskanju dela, saj so bolje razvili področje odkrivanja lastnih poklicnih interesov; boljša pa je tudi njihova poklicna informiranost; mnogi so si oblikovali načrt svoje kariere. Nekaj manj kot tri četrtine udeležencev je potrdilo, da je znanje, ki so ga pridobili v programu PUM, zares uporabno v njihovem vsakdanjem življenju.

Mentorji so ocenili, da so udeleženci z delom v skupini pridobili največ znanj za razvijanje sociokulturnega delovanja, razvoj medosebnih odnosov, odgovornosti za svoje ravnanje ter samozavesti in zaupanja vase. Večina udeležencev se je s tem strinjala, pri čemer so dodali še, da so bili po zaključku programa bolj motivirani za sodelovanje z drugimi ljudmi. 87 odstotkov udeležencev je zaradi vključenosti v program izboljšalo svojo samopodobo. Velika večina udeležencev je sodelovala v projektih, na katere so še danes ponosni. Dve tretjini udeležencev po zaključenem programu na življenje gleda drugače. Udeleženci programa so našli različne učinke programa: večja samozavest, sprejemanje različnosti drugih, zavedanje o potrebnosti/pomenu dokončanja ali nadaljevanja izobraževanja, optimističen pogled na življenje, sprememba samega sebe, drugačen pogled na življenje, drugačen način razmišljanja, zaposlitev, izboljšanje učnih navad. Slaba četrtina udeležencev pa je menila, da nanje program sploh ni vplival.

Evalvacija 2009–2010 je pokazala, da je program PUM skupaj z drugimi programi za ranljive skupine uspešen tudi dolgoročno, saj opravlja pomembno poslanstvo s tem, da omogoča tudi mladim (čeprav so bili do zdaj v položaju večkratno izključenih) dostop do sodobnega izobraževanja in učenja ter s tem večjo vključenost. S tem jih tudi opolnomoči in vsaj delno aktivira ter pripravlja in opremlja za ravnanje v nenehnih spremembah.

Izkušnje v PUM so tudi pokazale, da je pri vključevanju NEET skupin v izobraževanje in usposabljanje treba izhajati iz izobraževalnih potreb in interesov posameznika.

Program razvoja kompetenc izhaja iz osebnih potreb udeležencev, ki se zadovoljujejo v presečiščih medinstitucionalnega sodelovanja

Temeljni namen programa PUM-O je udeležencem pomagati pri razvijanju interesov, ključnih in poklicnih kompetenc ter osebnostnih lastnosti, s katerimi bodo izboljšali svojo uspešnost na trgu dela in v družbenem življenju. Ker se v usposobljenosti posameznika prepletajo različne kompetence in osebnostne lastnosti, ki so hkrati skladne z zahtevami okolja, in ker v program vstopajo različno usposobljeni udeleženci, ki bodo imeli tudi različne karierni cilje, se v programu vsakemu udeležencu posveča posebna pozornost, ki je izražena v osebnem kariernem načrtu. Izhajamo iz tega, da bodo udeleženci v programu razvijali **različne poklicne kompetence** in **ključne kompetence**. Če poklicnih kompetenc zaradi njihove raznovrstnosti in specifičnosti ne moremo posplošeno opredeliti na ravni programa, pa to lahko storimo za ključne kompetence oz. temeljne zmožnosti,⁵ ki sestavljajo tudi vsakršno poklicno usposobljenost in prečijo vse dejavnosti družbeno dejavnega

⁵ V Sloveniji se je uveljavil model, v katerega je umeščenih osem ključnih zmožnosti:

- jedrna pismenost (tj. »sporazumevanje v maternem jeziku«)
- sporazumevanje v tujih jezikih
- matematične zmožnosti (zmožnost reševanja temeljnih matematičnih problemov)
- digitalna pismenost
- učenje učenja
- socialne in državljanske zmožnosti
- samoiniciativnost in podjetnost
- splošna poučenost/znanje (tj. »kulturna zavest in izražanje«, »naravoslovje«, »tehnika«).

človeka. Pri utemeljevanju njihove umeščenosti izhajamo iz ugotovitev evalvacijskih študij o programu PUM in podobnih študij, ki so bile opravljene pri drugih ranljivih skupinah odraslih.

"Neustrezno razvite temeljne zmožnosti/pismenost odraslih najbolj prizadenejo socialno prikrajšane. Pri tem ni največji osebni in družbeni problem le to, da so posamezniki za svoje delo slabo plačani in živijo na robu družbe, ampak tudi to, da so bili prikrajšani za možnost, da bi se osebnostno razvili in primerno izobrazili, zato ne morejo izkoristiti priložnosti, ki jim jih ponuja okolje." (Drofenik, 2011: 133)⁶.

V programu PUM-O si udeleženci razvijajo različne temeljne zmožnosti, čeprav so posebej poudarjene predvsem **zmožnost učenje učenja ter samoiniciativnost in podjetnost**.

Pomemben ukrep zviševanja zaposljivosti mladih je tudi zviševanje njihove izhodiščne izobrazbe in poklicne usposobljenosti, predvsem pa razvijanje kompetenc, potrebnih na trgu dela v prihodnosti – to je tistih kompetenc, ki ljudem omogočajo trajnostno zaposljivost. Te so, kot ugotavljajo študije (Bamber, 2014: 45),⁷ najbolj povezane s ključnimi kompetencami in delujejo na posameznikovo motivacijo. Kot take so zaobjete v desetih veščinah, v okviru katerih posameznik razvija:

- **osmišljanje** (razumevanje različnih podpomenov neposrednih izrazov),
- **družbeno inteligenco** (zmožnost povezovanja z drugimi – socialno mreženje),
- **inovativno in prilagojeno razmišljanje** (iskanje izvirnih rešitev in odgovorov v nepričakovanih položajih),
- **medkulturne kompetence** (zmožnost delovanja v kulturno raznovrstnih okoliščinah),
- **zmožnost abstrahiranja** (prevajanje podatkov v abstraktne koncepte),
- **sodobno medijsko pismenost** (kritično vrednotenje in razvijanje različnih vsebin),
- **transdisciplinarnost** (razumevanje osnovnih konceptov različnih disciplin),
- **oblikovanje strategij razmišljanja** (zamišljanje in razvijanje delovnih nalog in delovnega procesa),
- **premišljeno upravljanje z obremenitvami** (izločanje in filtriranje podatkov) in
- **virtualno sodelovanje** (delo z virtualnimi timi in v njih).

Te kompetence ljudje najbolj pridobivamo skozi neformalno učenje v različnih družbenih kontekstih, zato se PUM-O načrtno povezuje in sodeluje z različnimi deležniki, ki udeležencu lahko na različne načine pomagajo pri uresničevanju njegovih ciljev.

Ne glede na posebnosti različnih kompetenc (tudi poklicnih) pa je treba poudariti, da so prav vse večdimenzionalne – poleg spoznavne (kognitivne) sta pomembni tudi čustvena (afektivna) in voljno-motivacijska (konativna) dimenzija zmožnosti, ki pri posamezniku tvorijo različne profile in skozi to vplivajo na razvoj.. Z vidika učnih potreb udeležencev PUM-O in izkušenj programa PUM to največkrat pomeni, da je delovanje v prvem koraku usmerjeno na čustva in motivacijo posameznika. Pri udeležencih programa je treba najprej prebuditi potrebo po učenju in jih v tem smislu animirati (oživiti), da se zavejo potrebe in vzljubijo učenje, kar posledično vodi k iskanju in izgradnji poklicne identitete. Nujno je, da so učne izkušnje pozitivne, čeprav so povezane z naporom. Zato morajo biti izzivi, s katerimi se sooča udeleženec, življenjski in z vidika udeleženca vredni njegovega truda. Ob prizadevanju, vztrajnosti in vestnosti lahko udeleženec doživi uspeh, ki ga skozi refleksijo pripelje do samospoštovanja in v tej smeri vpliva tudi na njegovo vedenje v prihodnosti.

Da bi prišli do točke preobrata – iz nemotiviranosti udeleženca v njegovo motiviranost –, je najprej treba prepoznati in opredeliti njegove temeljne težave. Te iz izkušenj programa PUM največkrat izhajajo iz življenjskih

⁶ Strategija za zviševanje ravni pismenosti odraslih, 2003.

⁷ Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability. (2014). Expert Group Report. European Commission.

slogov in življenjskih kontekstov udeležencev (npr. družinske razmere, revščina ipd.). Ker je udeleženec vanje vpet, najmočnejše ovirajo njegovo karierno pot oz. učenje. Ugotavljanje in reševanje te problematike lahko poteka le v povezanem delovanju različnih institucij in drugih akterjev, ki so sicer po načelu pristojnosti parcialno vpete v nudenje pomoči posamezniku. Program PUM-O je stičišče, mentorji v programu pa koordinatorji takega povezovanja. Tako povezana in načrtna pomoč posamezniku je gotovo učinkovitejša, njeni učinki pa so trajnejši.

3 CILJNA SKUPINA

V PUM-O se vključujejo mlajši odrasli od 15. do dopolnjenega 26. leta starosti, ki

- imajo status brezposelne osebe in/ali
- niso vključeni v izobraževanje oz. se pri izobraževanju srečujejo s težavami, ki vodijo v prekinitve šolanja, in/ali
- niso zaposleni oz. nimajo zaposlitve.

Podrobneje ciljno skupino udeležencev opredeljujejo naslednje značilnosti:

- so se znašli v neopredeljenem vmesnem socialnem prostoru brez družbeno priznanega statusa,
- so socialno izključeni, ta izključenost pa je povezana z osebnostnimi, vedenjskimi, socialnimi in drugimi težavami, za doseganje sprememb v vzorcih delovanja v socialnem okolju potrebujejo sistematične, intenzivnejše in dolgotrajnejše spodbude,
- potrebujejo spodbude za krepitev zdrave identitete in razvoj temeljnih zmožnosti,
- so pogosto brez temeljne poklicne ali strokovne izobrazbe ali pa je ta suficitarna, zaradi česar ostajajo dolgotrajno brezposelni,
- še nikoli niso bili zaposleni ali pa imajo nesistematične in kratkotrajne delovne izkušnje oziroma so iskalci prve zaposlitve,
- so izgubili status učenca(ke), vajenca(ke) ali dijaka(inje) ali pa njihov status opredeljuje pedagoška pogodba,
- je njihov status opredeljen z drugimi ukrepi Aktivne politike zaposlovanja, program PUM-O pa podpira njihovo učinkovitost (npr. udeleženci, ki so se vključili v izobraževanje za pridobitev splošne ali poklicne izobrazbe oz. si ponovno pridobili status dijaka ali vajenca).

4 CILJI IZOBRAŽEVALNEGA PROGRAMA

Temeljni namen programa je razvijati potenciale ranljivih mlajših odraslih za uspešno vključevanje v izobraževanje za pridobitev izobrazbe, razvijanje poklicne identitete in tako uspešno vključevanje na trg dela ter uspešno socialno integracijo.

V programu enakovredno zasledujemo naslednje temeljne cilje:

1. Oblikovanje poklicne identitete, samoiniciativnosti in podjetnosti z namenom približevanja oz. vstopa na trg dela,
2. razvijanje učljivosti in razvijanje temeljnih zmožnosti ,
3. oblikovanje osebne identitete in spodbujanje družbene vzajemnosti in povezanosti.

5 OBSEG IZOBRAŽEVANJA

Z vidika organizacije, ki izvaja program PUM-O, program poteka celo leto, udeleženec pa se vanj vključuje predvidoma za obdobje 10 mesecev z individualno možnostjo podaljšanja ali skrajšanja, odvisno od njegovih potreb, opredeljenih v kariernem načrtu, in zunanjih okoliščin, ki vplivajo na uresničevanje zastavljenih ciljev.

6 PROCES VKLJUČEVANJA IN DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV UDELEŽENCEV

Vključevanje udeležencev v PUM-O, načrtovanje in spremljanje učenja

V program se lahko vključijo mlajši odrasli, ki ustrezajo profilu ciljne skupine, ki ji je program namenjen. Vključitev osebe je prostovoljna, poteka pa lahko po različnih kanalih. Kandidati za program lahko izrazijo interes za vključitev v program sami, lahko pa jim vključitev predlagajo svetovalec za zaposlitev pri ZRSZ, šolski svetovalec, delavec ali drug svetovalec, ki kandidatu pomaga pri reševanju njegovih problemov. Ob vstopu v program mentorji z udeležencem opravijo uvodni pogovor, v katerem ugotovijo motive za vstop in njegova pričakovanja. Uvodni pogovor je izhodišče za presojo, ali je PUM-O primeren program, ki kandidatu lahko pomaga pri reševanju njegovih problemov. Uvodni pogovor se lahko nadaljuje s poskusnim obdobjem, ki lahko traja teden dni, v katerem udeleženec in mentorji sprejmejo odločitev, ali je udeležba v programu glede na potrebe kandidata smiselna. Če se z vključitvijo vsi strinjajo, potem stečejo postopki za vključitev v program, ki v primeru, da je udeleženca napotil ZRSZ, šola ali katera druga ustanova, vključuje tudi sodelovanje svetovalcev, ki so kandidata napotili. Kandidat in mentor PUM-O pripravita izhodišča za pripravo osebnega kariernega načrta, v katerem uvodoma opredelita namen kandidatovega sodelovanja (vizijo) in izhodiščne cilje, ki jim bo udeleženec v programu sledil. Skupaj s svetovalcem, ki je kandidata napotil, presodijo načrt in ga okvirno tudi časovno opredelijo, določijo kazalnike, s katerimi bodo spremljali načrt, in roke za spremljanje načrta. Pri tem je treba opozoriti, da gre prvenstveno za procesno-razvojni program, ki predvideva, da se osebni karierni načrt dopolnjuje skozi proces učenja v smeri proti zastavljenim ciljem. Mogoče so redakcije in modifikacije načrta, ki pa so dogovorjene med vsemi deležniki ob točkah, ki so določene za spremljanje. Vse navedeno je podlaga za sklenitev pogodbe, ki jo podpišejo vsi deležniki. Podoben proces dogovarjanja steče tudi na vseh nadaljnjih ravneh opredeljevanja učnih korakov, ki naj vodijo udeleženca k opredeljenim ciljem, še posebej takrat, ko se pridružijo tudi drugi deležniki (npr. zunanji mentorji v podjetjih).

Spremljanje uresničevanja načrta poteka periodično na ravni udeleženca in mentorja, pri čemer pa je smiselno, da se občasno pridružijo tudi svetovalci, ki so udeleženca napotili v program. Svetovalce sicer mentor sproti obvešča o napredku in se z njimi skupaj z udeležencem pogovori o morebitnih večjih spremembah in dopolnitvah načrta.

Vrednotenje učnih dosežkov

Pričakovani učni dosežki udeleženca so opredeljeni v osebnem kariernem načrtu, s katerim se ga tudi spremlja in vrednoti. Dosežki so izraženi v obliki različnih dokazil (npr. mnenje mentorjev in drugih strokovnjakov o udeleženčevi usposobljenosti za neko delo, fotografije in drugi posnetki izdelkov, nastopov, dejavnosti, različni izdelki, potrdilo o sodelovanju v učnih dejavnostih ipd., ki jih udeleženec hrani v zbirni mapi (portfoliju) in jih lahko uporabi v različnih postopkih priznavanja že pridobljenega znanja pri pristojnih ustanovah, na primer:

- pri ponovnem vključevanju v programe formalnega izobraževanja v postopku priznavanja rezultatov neformalnega učenja in izobraževanja v izobraževalni organizaciji;
- pri vključevanju na trg dela neposredno pri delodajalcih;
- v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij;

- v drugih postopkih vrednotenja in priznavanja znanja, za katere je pristojen Državni izpitni center.

7 DOKONČANJE PROGRAMA

Udeleženec zaključi program PUM-O, ko uresniči vse ali večino individualno zastavljenih ciljev. Ob tem pripravi zbirno mapo z dokazili o svojih dosežkih, sicer pa moramo pogoje za dokončanje programa razumeti v razmerju do načela prostovoljne udeležbe, ki v skrajnem primeru dopušča, da udeleženec kadarkoli lahko zapusti program.

Izstop udeleženca iz programa PUM-O

Izstop udeleženca iz programa je pri brezposelnih osebah mogoč ob soglasju ZRSZ, vendar ne v primeru, ko je udeleženec vključen v katerikoli drug program ali ukrep APZ.

Izključitev udeleženca iz programa PUM-O

Pri utemeljenih razlogih za izključitev udeleženca iz programa o tem odloča razširjeni strokovni tim, ki ga poleg mentorjev v programu PUM-O pri brezposelnih osebah in iskalcih zaposlitve sestavljajo tudi svetovalci ZRSZ, pri udeležencih z drugačnim statusom pa tudi predstavniki ustanov, ki so udeleženca napotile v program, ne glede na trajanje izključitve. Odločitev sprejmejo na podlagi veljavnih normativnih aktov, veljavnih pravil, ki jih je oblikovala učna skupina, ter na podlagi Etičnega kodeksa ravnanja, ki ga je sprejel strokovni tim.

B. POSEBNI DEL

8 KATALOG ZNANJ

Katalog znanj v programu PUM-O opredeljuje in podrobneje razčlenjuje:

- načela, vsebine, cilje in učne dosežke projektnega dela,
- standarde programa,
- didaktično-metodična in druga navodila za izpeljavo programa.

8.1 Vsebine, cilji in učni dosežki projektnega dela

Vsebine

Vsebine programa so izbirne; določene so z učnimi projekti. Vsak projekt nastaja skozi pogajalski kurikulum, ki izhaja iz učnih potreb in interesov udeležencev programa, ki pa so razvojno pogojeni oz. se skozi proces – izvajanje programa pri udeležencih pod vplivom izkušenj in učenja v projektih tudi spreminjajo in razvijajo. V vsakem projektu skupina opredeli izvedbeni načrt, v katerem se določijo specifični cilji, vsebine, učni viri in pričakovani rezultati, najprej na ravni celotne učne skupine, v naslednjem koraku pa tudi na ravni vsakega posameznega udeleženca (osebni karierni načrt). Na ravni posameznika načrtovanje vsebin učnih projektov poteka procesno. Procesno-razvojno načrtovanje učenja v programu PUM-O je skladno z dolgoročnimi življenjskimi cilji udeleženca, ki so v končni posledici usmerjajo na izboljševanje udeležencevih zmožnosti za samostojno in dejavno sodelovanje v družbi. Kot take so med drugim povezane z udeležencevo vrsto in stopnjo izobrazbe in posledično njegovo konkurenčnostjo na trgu dela, pa tudi z njegovo usposobljenostjo za prevzemanje različnih družbenih vlog.

Mentorji izbirajo izobraževalne vsebine smiselno in v neposredni povezavi s cilji izpeljave, to pa ne pomeni, da morajo biti pri vsakem projektu nujno zastopane vse našteje vsebine. Temeljno izhodišče pri oblikovanju vsebin izobraževanja je načelo usklajevanja med osebno izbiro udeležencev in premišljenimi predlogi mentorjev ter sodelujočih strokovnjakov (npr. svetovalci na zavodu za zaposlovanje, svetovalci in učitelji v formalnih programih izobraževanja odraslih, mentorji v podjetjih, različni strokovnjaki za posamezne vsebine ipd.), ki vodijo k spodbujanju učenja, s katerim naj bi udeleženci zapolnili vrzeli v znanju in si pridobili novo znanje na ravni stopnje šolanja, ki jo posameznik(ca) skuša nadaljevati, ali pa s kompetencami, ki bodo udeležencu pomagale pri zaposlovanju, če se izkaže, da je v danem trenutku zaposlitev zanj najustreznejša rešitev. Učenje v programu pa nima le kompenzacijske vloge, temveč je usmerjeno tudi h konkretnim poklicnim in izobraževalnim ciljem, ki vodijo k izgradnji poklicne in širše osebnostne identitete v danem družbenem kontekstu. Zato bo izbira vsebin upoštevala tudi funkcionalne zahteve okolja, kjer bodo udeleženci(ke) delovali(e) po končanju programa. V tem smislu se skozi učne projekte oblikujejo tudi raznovrstna, z vidika udeleženca interaktivna učna okolja, ki jih poleg vsebin tvorijo tudi odnosi z različnimi strokovnjaki in organizacijami. Zlasti slednje za udeleženca lahko predstavljajo tudi priložnosti za tvorno vključevanje v okolje (lokalno skupnost, podjetje, druge organizacije). Pomembno načelo snovanja učnega projekta je prav v iskanju presečišča med potrebami ter interesi udeležencev ter potrebami in priložnostmi, ki jih ponuja okolje. S tem po eni strani spodbujamo odzivnost in samoiniciativnost udeležencev, po drugi pa okolje opozorimo na zmožnosti in ustvarjalnost udeležencev ter tako izboljšamo možnosti za njihovo trajno sodelovanje v družbi oz. pospešujemo njihovo socialno integracijo.

Vsebino programa lahko načelno opredelimo skozi tri ključne izobraževalne module, ki se med seboj prepletajo v različnih razmerjih znotraj konkretnih učnih projektov tako na ravni skupine kot na ravni posameznika. To so:

Modul kariernega načrtovanja in oblikovanja poklicne identitete zajema kratkoročno in dolgoročno načrtovanje kariernih ciljev v povezavi z določanjem zaposlitvenega načrta; vsebine, ki omogočajo pridobivanje potrebnih (manjkajočih) kompetenc za trg dela; vsebine, ki vodijo k razumevanju delovnopravne ureditve v državi; vsebine, povezane s podjetništvom, gospodarskim poslovanjem in povezovanjem.

Modul splošne poučenosti, ki zajema aktualno družbeno-politično dogajanje na ravni lokalne skupnosti, države, EU in sveta; vsebine, ki so povezane s trajnostnim razvojem; vsebine, ki so povezane z učenjem za dokončanje šolanja; kulturno-umetniške vsebine; vsebine, ki so povezane z razumevanjem naravoslovnih, humanističnih in družboslovnih znanosti; vsebine, ki omogočajo razumevanje družbenih ureditev in družbenih odnosov med različnimi deležniki; vsebine, ki krepijo posameznikove zmožnosti za dejavno uporabo sodobnih tehnologij in njihovih orodij.

Modul osebne rasti in oblikovanja trajnostnih življenjskih slogov, ki zajema vsebine, povezane z medosebnimi odnosi in skupinsko-dinamičnimi procesi, telesnim in duševnim zdravjem, spolnostjo, bontonom, kulinariko, bivalno kulturo in urejanjem življenjskega prostora, načrtovanjem in preživljanjem prostega časa, zabavo, pa tudi z uživanjem in zlorabo alkohola, z uživanjem in zlorabo drugih drog, kriminaliteto, nasiljem v družini, med vrstniki in v drugih družbenih okoliščinah.

Nekatere od teh vsebin so predmet učnih projektov, druge pa so hkrati vtakane tudi v diskurz učenja in medosebnih odnosov v programu (npr. skozi tehnike povezovanja učne skupine, oblikovanje skupnih pravil življenja in dela v programu, načrtovanje in strukturiranje dejavnosti, skozi dnevni potek dela v programu, prevzemanje vlog v skupini in v učnih projektih, jutranjo animacijo in evalvacijo dneva (pogovor v skupini), pripravljanje skupne malice, osebne pogovore med mentorji in udeleženci ipd.) in kot take udeležencem dajejo zgled ter jim hkrati omogočajo, da si pridobijo pozitivne osebne izkušnje.

Zahtevnost in obseg vsebin sta odvisna od učnih potreb udeležencev in okoliščin, v katerih poteka učenje. V posameznih izvedbenih oblikah projektnega učenja se v različnih razmerjih izražajo skozi skupne (temeljne) cilje programa in posebne cilji posameznika, in sicer takole:

- izbirno projektno delo: splošnoizobraževalni cilji, cilji razvijanja v programu poudarjenih temeljnih zmožnosti in cilji za oblikovanje poklicne identitete in življenjskega sloga;
- osebni učni projekti: splošnoizobraževalni cilji, ki se prepletajo s posebnimi cilji posameznikov pri načrtovanju kariere, oblikovanjem poklicne identitete, načrtovanjem zaposlitvene poti ter oblikovanjem osebnega življenjskega sloga udeleženca;
- interesne dejavnosti: vse skupine ciljev, odvisno od izbrane vsebine.

Pričakovani učni dosežki v programu poudarjenih temeljnih zmožnosti

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE (UČENJE UČENJA)

S to zmožnostjo udeleženec uresničuje naslednje cilje:

- kljub neznanjam vstopa v nove družbene interakcije, ki jih prepozna kot izzive ali priložnosti za učenje za uresničenje svojih življenjskih ciljev,
- samostojno in v sodelovanju z drugimi premisli in opredeli svoje učne potrebe glede na zastavljene življenjske cilje,
- opredeli dolgoročne učne cilje in jih razčleni – operacionalizira v posameznih učnih sekvencah,
- samostojno in ob pomoči drugih ovrednoti svoje (izhodiščno) znanje za opravljanje konkretnih delovnih nalog in družbenih vlog,

- samostojno in ob pomoči drugih opredeli učne korake pri doseganju zastavljenih učnih ciljev,
- samostojno in ob pomoči drugih opredeli in pridobi potrebne učne vire,
- samostojno in v sodelovanju z drugimi opredeli časovni načrt učenja,
- premisli in predvidi oblike učne pomoči, ki jo potrebuje pri učenju,
- samostojno in v sodelovanju z drugimi v procesu učenja premišljuje ter spremlja in vrednoti učne dosežke,
- predstavi rezultate svojega učenja drugim,
- načrtno uporabi naučeno v novih situacijah,
- skladno z učno situacijo uporablja različne učne metode, tehnike pomnjenja in koncentracije, motivacijske tehnike,
- opazuje in spremlja svoje notranje procese priučenju:, pomnjenje, motivacija, koncentracija in jih sooča s strokovnimi ugotovitvami in spoznanji na tem področju, s čemer si izboljšuje učljivost in učinkovitost pri učenju ipd.,
- ob učenem uspehu/neuspehu premisli o notranjih in zunanjih dejavnikih, ki so prispevali k uspešnosti/neuspešnosti in jih povzame v načelih, ki postanejo podlaga za njegove učne navade,
- premisli in ovrednoti priložnostno pridobljeno znanje in znanje, ki si ga je pridobil v neformalnih oblikah učenja, ter ga ustrezno izrazi in dokumentira v svojem portfoliju,
- načrtno razvija in oblikuje svoj portfolijo.

SAMOINICIATIVNOST IN PODJETNOST

S to zmožnostjo udeleženec uresničuje naslednje cilje:

- s pomočjo javnih občil, osebnih zvez in socialnih omrežij spremlja dogajanje na trgu dela, v poslovnem okolju in se vanj dejavno vključuje,
- pozoren je na spremembe in potrebe v okolju, v katerih prepozna poslovne in druge izzive ter priložnosti za uresničitev lastnih podjetniških zamisli in potreb,
- samoiniciativno vzpostavlja stike s posamezniki, podjetji in drugimi organizacijami v okolju, kjer bi lahko pridobil zaposlitev ali uresničil lastno podjetniško zamisel (mreženje v okolju),
- uporablja različne strategije in tehnike za spodbujanje idej, ki posledično spodbujajo njegovo ustvarjalnost, samoiniciativnost in podjetnost,
- samoiniciativno izraža ideje in v okolju išče sodelavce za njihovo uresničitev,
- idejo je zmožen opredeliti v projektu skozi vizijo, cilje, naloge, sodelavce, čas, denar in druga sredstva,
- svoje delo in projekte predstavlja v skupnosti, s katero se na ta način tudi povezuje,
- pri uresničevanju projekta je ustrezno odporen na stres in tako ohranja motivacijo za delo,
- konstruktivno se sooča z ovirami pri uresničevanju projekta, prav tako pa je zmožen poiskati pomoč pri reševanju problemov, ki presegajo njegovo znanje in zmožnosti,
- ob uspehu premisli o notranjih in zunanjih dejavnikih, ki so prispevali k uspešnosti in jih povzame v načelih, ki postanejo podlaga za njegove navade,
- ob neuspehu premisli o lastni odgovornosti, hkrati pa s pomočjo zunanjih opazovalcev (npr. sodelavcev, poslovnih partnerjev, svetovalcev, strokovnjakov) objektivizira problem in premisli o dejavnikih, ki so prispevali k neuspehu, ter se na podlagi tega odloči za nadaljnje razvojne korake,
- spremlja in vrednoti lastne uspehe (in neuspehe) v luči vrednot in etičnih načel skupnega dobrega, trajnostnega razvoja in lastnega osebnostnega razvoja ter na osnovi tega opredeljuje tudi nadaljnje razvojne korake.

SOCIALNE IN DRŽAVLJANSKE KOMPETENCE (medosebne, medkulturne in družbene kompetence)

S to zmožnostjo udeleženec uresničuje naslednje cilje::

- samoniklo (samoiniciativno) vzpostavlja interakcijo z institucijami, s katerimi ureja in rešuje različne življenjske položaje, saj pozna temeljne elemente državljanstva (npr. pripadnost, temeljne pravice in svoboščine),
- spoštuje in izraža lastno kulturno, spolno, nacionalno in drugo identiteto, hkrati pa ob upoštevanju norm družbenega konteksta v katerem živi, spoštuje in se vede skladno s humanističnimi vrednotami ,
- spoštuje različnost drugih in je skozi dialog pripravljen razumeti drugega ter tako obvladovati konflikte, ki izhajajo iz predsodkov ali pa so posledica družbene neenakosti in marginaliziranosti udeleženca samega,
- spremlja in ustvarjalno sodeluje v javnem življenju pri reševanju skupnostnih problemov in tako sprejema aktivno vlogo državljana ,
- spoštuje in se zavzema za spoštovanje človekovih pravic in pravičnosti ter enakost, ki je osnova za demokracijo, spoštovanje ter razumevanje razlik v prepričanjih ali etnični pripadnosti,
- v različnih družbenih okoliščinah se pouči o temeljnih pravicah, svoboščinah in dolžnostih različnih družbenih statusov (npr. državljana, brezposelne osebe, zaposlenih ipd.).

SPLOŠNA POUČENOST

S to zmožnostjo udeleženec uresničuje naslednje cilje::

- zaveda se pomena znanja tujih jezikov za vključevanje v sodobno družbo in si na tem področju zastavi konkretne učne cilje,
- poučen je o temeljnih procesih učenja, pomnjenja, motivacije, koncentracije ipd.,
- poučen je o izvoru in pomenu človekovih pravic, enakosti in drugih dejavnikih, ki omogočajo demokracijo,
- poučen je o družbenih razlikah, ki izhajajo iz etnične, nacionalne, svetovnonazorske, religiozne ali kake druge pripadnosti,
- pozna in razume osnovne koncepte ključnih disciplin na področju naravoslovja, tehnike in tehnologije, družboslovja, humanistike, umetnosti
- zanima se in spremlja napredek na področju družbenih, humanističnih, tehnično-tehnoloških in naravoslovnih znanosti ter je poučen o temeljnih dognanjih, izumih in iznajdbah na teh področjih,
- zanima se in spremlja sodobno družbeno dogajanje na globalni in lokalni ravni,
- poučen je o temeljnih zgodovinskih mejnikih in pojavih v razvoju slovenske države .

V programu se skozi projektno delo razvijajo tudi druge temeljne zmožnosti, ki pa niso tako poudarjene.

Cilji in učni dosežki, povezani z oblikovanjem poklicne identitete

Deloma so vsebovani že v ciljih nekaterih temeljnih zmožnosti, npr. v zmožnosti samoiniciativnost in podjetnost. V programu PUM-O pa udeleženec uresničuje tudi naslednje cilje:

- skozi neposredne izkušnje v projektne delu premišljuje o različnih poklicih in tako širi svojo poklicno informiranost,
- skozi izkušnjsko učenje prepozna projekt kot enoto dela, znotraj katere je zmožen opredeliti vse faze produkcijskega cikla (od zamisli do uresničitve),
- skozi dejavno uresničevanje projektne ideje si razvija zmožnosti za timsko delo in za povezovanje z notranjimi in zunanjimi deležniki v projektu (mreženje),
- ob definiranju in sprejemanju projektnih nalog izrazi svoje interese, pričakovanja in ambicije, hkrati pa se opredeli tudi do svojih izobraževalnih potreb in premisli, kako jih lahko uresniči,

- samostojno in v povezavi z drugimi (s svetovalci za zaposlitev, delodajalci, mentorji PUM-O) analizira in ovrednoti svoje zaposlitvene možnosti,
- samostojno in v sodelovanju z drugimi opredeli načrt poklicne kariere,
- razišče in premisli o novih in prožnih zaposlitvenih možnostih,
- samostojno in v sodelovanju z drugimi izdelava hipotetični zaposlitveni načrt, ki temelji na njegovih zmožnostih, drugih razpoložljivih virih in priložnostih v okolju, ter alternativni zaposlitveni načrt, ki temelji na njegovih ambicijah, željah in potencialnih zmožnostih, pridobljenih z ustreznim izobraževanjem ali usposabljanjem,
- razume temeljna načela in sestavine delovnopravne zakonodaje in si je s tega področja zmožen pridobiti potrebne informacije,
- v sodelovanju z okoljem premisli in ovrednoti pridobljene praktične izkušnje na različnih poklicnih in strokovnih področjih,
- aktivno išče zaposlitev in pri tem uporablja različne spretnosti in strategije ter se povezuje z ljudmi, ki mu pri tem lahko pomagajo,
- skladno s priložnostmi, zahtevami in pričakovanji okolja načrtno razvija osebni portfolijo in si izdelava zbirno mapo z dokazili o svoji usposobljenosti.

Socialno integracijski cilji in učni dosežki

Deloma so vsebovani že v ciljih nekaterih temeljnih zmožnosti, npr. v socialnih in državljskih kompetencah. V programu PUM-O dosega tudi naslednje »bolj pragmatične« cilje tega kompleksnega procesa, ki jih sicer ni mogoče v celoti predvideti in enoznačno ovrednotiti:

- uživa se v položaj drugih ljudi in ustvarja zaupanje,
- prevzema naloge in odgovornost v skupinah,
- vzpostavlja interakcijo in dobre medosebne odnose z drugimi,
- spoštuje in upošteva potrebe drugih ljudi, tudi tistih, ki imajo drugačno nazorsko, kulturno in etnično poreklo ali gledišče,
- kritično prepozna in ovrednoti svoj položaj v različnih življenjskih situacijah in po potrebi zaprosi za pomoč ali nudi pomoč drugim,
- izraža dialoško držo pri usklajevanju različnih pogledov,
- ob zunanjih ovirah celovito premisli o svojih krepkih in slabostih ter priložnostih in samostojno ali v povezavi z drugimi poišče rešitev,
- samostojno deluje v različnih institucionaliziranih položajih (pridobivanje različnih dokumentov, izpolnjevanje obrazcev ...),
- nastopa v javnosti,
- ima dobre delovne navade,
- samozavestno in ustvarjalno vstopa v socializacijske družbene procese,
- ustvarjalno (dejavno) preživlja prosti čas,
- dejavno sodeluje v učni skupini in širši skupnosti.

8.2 Standardi znanja

Standardi programa so opredeljeni skozi cilje in pričakovane učne dosežke ter načela izvajanja programa, pri čemer pa ni opredeljena zahtevnostna raven pričakovanih učnih dosežkov, saj jih glede na raznovrstnost učnih potreb posamezni udeleženci opredeljujejo in dosegajo različno – odvisno od izhodiščne ravni znanja in drugih življenjskih in učnih (npr. kakovost učnih virov, razpoložljivi čas ipd.) okoliščin, ki še določajo učni položaj posameznega udeleženca. Posameznik jih zapiše v osebni izobraževalni načrt.

9 DIDAKTIČNO-METODIČNA IN DRUGA NAVODILA ZA IZPELJAVO PROGRAMA

Program PUM-O je primer procesno-razvojnega kurikula, ki izhaja iz opredeljenih učnih ciljev, vendar pa se odvija po posebnih načelih, med katerimi sta najpomembnejši načelo življenjske bližine in načelo poosebljanja učenja, ki sicer poteka v sodelovanju z okoljem oz. v skupnosti. Uspešna izpeljava programa je odvisna od kakovosti načrtovanja, spremljanja in vrednotenja učnega procesa. Bistvo procesno-razvojnega programa PUM-O je v tem, da udeleženci sodelujejo v vseh fazah andragoškega cikla – od ugotavljanja učnih potreb do vrednotenja učnih dosežkov. Ker so torej dejavni oblikovalci učnega procesa, ta izhaja iz njihovih ugotovljenih interesov in učnih potreb, ki se skozi proces tudi razvijajo in spreminjajo. Učenje je usmerjeno k doseganju dogovorjenih in jasno artikuliranih učnih ciljev, ki pa se skozi proces operacionalizirajo skladno s potrebami posameznika, zaradi česar postane učenje funkcionalno in za udeležence smiselno. Naloga mentorjev je, da pri določanju ciljev in načrtovanju projektnih vsebin zagotovijo ustrezno skladnost med osebnimi cilji udeležencev in temeljnimi cilji programa PUM-O, s čimer sta zagotovljeni namembnost programa in motiviranost udeležencev za učenje.

Dinamika in potek ciljnega izvajanja programa

Potek ciljnega načrtovanja je smiselno umeščen v andragoški cikel programa PUM-O, ki se uresničuje znotraj skupnih in osebnih učnih projektov in pri drugih učnih dejavnosti tako na ravni učne skupine kot na ravni posameznega udeleženca. Naloga mentorjev je, da pri določanju ciljev in načrtovanju projektnih vsebin vodijo udeležence tako, da zagotovijo ustrezno skladnost med osebnimi cilji udeležencev in programsko določenimi cilji, po katerih se presoja tudi uspešnost udeležencev v programu in skozi to tudi učinkovitost programa. Ciljno načrtovanje v programu PUM-O poteka takole:

- določitev osebnih ciljev ob vstopu v program (v individualnem intervjuju),
- določitev ciljev na ravni skupine (skupinska naloga),
- določitev temeljnega cilja projekta, ki ga bo skupina izpeljevala (skupinska naloga),
- določitev izvedbenih ciljev projekta (skupinska naloga),
- določitev izobraževalnih ciljev projektnega dela (naloga mentorjev),
- določitev osebnih izobraževalnih ciljev, ki niso zajeti v vsebinah projektnega dela (skupna naloga mentorjev in udeležencev na ravni osebnega dela),
- spremljanje in ovrednotenje učnih dosežkov.

Pri dinamiki ciljnega načrtovanja v projektnem delu mentorji upoštevajo načelo smiselne izbirnosti, s čimer sledijo namembnosti programa PUM-O, ki je opredeljena s temeljnimi in posebnimi cilji posameznih oblik njegove izpeljave.

Oblike in metode dela

Projektno delo je temeljna organizacijska oblika in hkrati metoda dela v programu PUM-O. Delo v skupinskih učnih projektih zahteva timsko delo, to pa temelji na pripadnosti, zaupanju in vzajemnem delovanju članov učne skupine. Učenje v programu se začne s spoznavanjem udeležencev in formiranjem učne skupine. V tej fazi so v ospredje postavljene interesne dejavnosti in tehnike, ki udeležencem in mentorjem omogočajo, da se med seboj spoznajo in se umestijo v učno skupino ter oblikujejo skupna načela in pravila sodelovanja v programu. Izobraževalni cilji so povezani z vsebinami iz modula osebnostni razvoj in oblikovanje življenjskega sloga. Projektno učno delo se začne, ko je ta faza dovršena. Izpeljava učnega projekta predpostavlja različne oblike in metode učenja: individualno delo, delo v manjših skupinah, frontalno delo, inštruktažo, organizacijo manjših delavnic, delo na terenu, raziskovanje s pomočjo spletnih orodij, delo z multimedijskimi viri, učenje z opazovanjem, učenje s predvidevanjem ipd. Vsak učni projekt nastaja po naslednjih korakih:

1. Izražanje, analiza in kanaliziranje interesov in učnih potreb udeležencev ter uporaba različnih tehnik spodbujanja in ustvarjalnega mišljenja kot izhodišče za izražanje projektnih idej.
2. Vizija projekta
3. Opredelitev predmeta in izvedbenih ciljev projekta.
4. Zasnova akcijskega načrta z določitvijo temeljnih operativnih sklopov, ki peljejo k uresničenju projektne zamisli.
5. Opredelitev ciljev in potrebnih nalog po operativnih sklopih.
6. Časovni in finančni načrt uresničevanja projekta.
7. Načrt delitve dela pri projektu, kjer udeleženci sodelujejo pri projektnih nalogah po načelu prostovoljne izbire osebnih interesnih področij. Načelo delitve projektne dela vsebuje tudi skupinski načrt temeljnih časovnih rokov.
8. Določanje učnih ciljev za posamezne projektne cilje.
9. Določanje učnih virov, metod prenašanja znanja, potrebnega gradiva in učnih pripomočkov.
10. Izdelava poklicno-informativnih ciljev.
11. Uresničevanje učnega projekta po načrtu delitve dela.
12. Ugotavljanje učnih dosežkov in napredovanja udeležencev (evalvacija, priloga 1, osebni list).
13. Promocija dosežkov v okolju.
14. Sklepna evalvacija izpeljave projekta.

Vsako načrtovanje učnega projekta poteka po načelih sodelovalnega učenja vseh subjektov, ki sodelujejo v projektu. Vedno poteka na več ravneh, in sicer na ravni mentorske skupine, na ravni interakcije med mentorji in udeleženci programa ter na ravni interakcije mentorjev in udeležencev z zunanjimi deležniki v projektu (posamezniki in organizacije iz okolja).

Izhodišča za oblikovanje učnih dejavnosti

Učne dejavnosti v programu izhajajo iz stvarnih (življenjskih) problemov. Učenje nastaja kot odziv, funkcionalna potreba pri iskanju rešitev opredeljenega problema. Poteka po načelih "učenja z delom" (learning by doing) in v prepletanju osebnega dela v manjših skupinah in dela na ravni celotne učne skupine. Sestavni del učenja je evalvacija učnih dosežkov, ki poteka sproti in ob koncu učnega projekta tako, da udeleženci o njih premislijo in jih vpišejo/zavedejo v svoj portfolijo oz. zbirno mapo.

Za ustvarjanje in ohranjanje socialne kohezivnosti oz. povezanosti skupine se opravljajo socialno-dinamične vaje ali druge sprostivne (npr. šport in rekreacija, igre sodelovanja, igre vlog, domišljijske igre, masaža, dihalne ali glasovne vaje, klasične družabne igre idr.), ki ob sproščenih vsebinah spodbujajo skupinsko dejavnost in postopno ustvarjajo duh kolektivne refleksivnosti, možnosti za pogovor ob konfliktih, omogočajo konstruktivno reševanje konfliktov, ustvarjajo kulturo dialoga in spodbujajo udeležence k sodelovanju pri skupnem delu.

Učni viri

Izbrani projekti so izhodišče za izbiro najustreznejših virov. Povezani so z učenjem in uresničevanjem posameznih projektnih ciljev. V tem smislu so to lahko strokovna ali poljudna literatura, različna multimedijška gradiva, internet, predpisano učno gradivo v programih za pridobitev izobrazbe. K temu pa prištevamo tudi različna predavanja in mentorstvo zunanjih strokovnjakov, ki sodelujejo z udeleženci v okviru posameznih projektov.

10 ORGANIZACIJA IZOBRAŽEVANJA

Organizacija izvedbe programa se natančno določi v okviru izvedbenega kurikuluma, ki ga pripravi organizacija, izvajalka programa. Obvezni sestavni del izvedbenega kurikuluma je načrt postopkov in prijemov, ki vodijo do izbire, načrtovanja, izpeljave in vrednotenja učnih projektov ter opredelitev **osebnega kariernega načrta za vsakega** udeleženca programa, pri čemer je osebni izobraževalni načrt sestavni del in orodje za doseganje ciljev, opredeljenih v kariernem načrtu. Karierni načrt nastaja v sodelovanju mentorjev PUM-O, svetovalcev na ZRSZ in udeleženca programa. Osebni izobraževalni načrt pripravi udeleženec v sodelovanju z mentorjem.

10.1 Organizacijska oblika

Temeljna oblika izpeljave programa je učni projekt, ki vključuje:

- izbirno projektno delo (izbirni projekti),
- osebne učne projekte, pri katerih se udeleženec vključuje tudi druge ukrepe APZ,
- interesne dejavnosti.

Na leto se praviloma izpeljejo od dva do trije izbirni projekti.

10.2 Časovna razvrstitev izpeljave programa

Letna razvrstitev

Program traja vse leto. Začetek programa ni vezan na šolsko leto. Izvedba se lahko prične, ko so zagotovljeni s programom določeni pogoji in denarna sredstva.

Organizirano skupinsko delo z udeleženci pri izvajalcu PUM-O poteka po 32 ur na teden skozi vse leto.

V prvem mesecu delovanja pretežno potekajo dejavnosti, ki so povezane z oblikovanjem in povezovanjem učne skupine, različnimi interesnimi dejavnostmi, ki vodijo k snovanju osebnih kariernih načrtov udeležencev in začetnemu snovanju izbirnih in osebnih učnih projektov. Načrtovanje učnih projektov in razmerje med izbirnimi in osebnimi učnimi projekti ter interesnimi dejavnostmi, mentorji uravnavajo skladno z dinamiko v učni skupini - število dejavnih udeležencev v skupini in njihove potrebe, ter skladno z zunanjimi dejavniki (razmerami), ki vplivajo na uresničevanje učnih projektov (npr. izpitni roki, priložnosti za sodelovanje s podjetji in drugimi subjekti v okolju, ki omogočajo uresničitev projekta, letni čas ipd.).

Upoštevajoč zunanje dejavnike in potrebe udeležencev lahko pričakujemo, da bo obdobje med od 1. junijem in 31. avgustom v večji meri namenjeno osebnim učnim projektom – npr. svetovanju in morebitni učni podpori posameznim udeležencem programa pri uresničevanju ciljev, ki so povezani z nadaljevanjem ali končanjem šolanja, vključevanjem in sodelovanjem posameznika s podjetji in pridobivanjem kompetenc in izkušenj, povezanih s trgom dela ipd.

Zadnja dva meseca letnega obdobja sta namenjena pripravljanju poročil o opravljenem delu, načrtovanju in pripravi animacijskih dejavnosti za vključevanje novih udeležencev v program v naslednjem letnem obdobju, načrtovanju promocijskih in drugih ukrepov, namenjenih povezovanju in sodelovanju z ustanovami, organizacijami in posamezniki v okolju, ki so pomembni za kakovostno izvajanje programa. Potek in obseg dejavnosti v tem obdobju določi mentorska skupina skladno s potrebami udeležencev programa in razmerami v okolju.

Načeloma pa je delo skozi leto opredeljeno s projektnimi obdobji, tj. s trajanjem posameznih izbirnih projektov. Zaradi značilnosti motivacije mladih naj bi posamezni projekti trajali od enega do treh mesecev. Po koncu

vsakega projekta je predvidena evalvacija doseženih ciljev. Mentorji organizirajo med rednim potekom programa vse leto še:

- animacijske dejavnosti za pridobivanje novih udeležencev (v sodelovanju z vodstvom izvajalske organizacije),
- vstopne intervjuje s potencialnimi novimi udeleženci,
- skupinske intervjuje za ugotavljanje interesnih področij,
- pripravo in periodično spremljanje načrtov poklicne ali izobraževalne kariere za vsakega udeleženca, ki poteka v sodelovanju s svetovalci za zaposlitev in drugimi zunanjimi sodelavci, ki udeležencu pomagajo pri uresničevanju osebnega kariernega načrta,
- organizirajo četrtna srečanja razširjenega strokovnega tima, na katerih se pogovorijo o opravljenem delu, ovrednotijo napredovanje in učne dosežke učne skupine in vsakega posameznika ter opredelijo nadaljnje korake in ukrepe v povezavi z vzgojno-izobraževalnim delom in osebnimi kariernimi načrti udeležencev,
- Izpeljejo do 10 izletov v lokalno in širše okolje.

Tedenska razvrstitev in trajanje projektnih dejavnosti

Projektne dejavnosti v programu so praviloma razvrščene tako, da štiri dni v tednu poteka izbirno projektno delo. V izbranih dneh posamezniki lahko uresničujejo tudi osebne učne projekte, ki so opredeljeni v njihovem kariernem načrtu. En dan v tednu je namenjen interesnim dejavnostim.

Teden se predvidoma konča s celotno refleksijo in evalvacijo tedenskega dogajanja na ravni skupine, v primeru osebnih učnih projektov pa tudi na ravni posameznika.

Dnevna razporeditev dejavnosti

Dnevne dejavnosti se začnejo v jutranjem ali dopoldanskem času in trajajo največ sedem ur, v skupnem tedenskem seštevku pa ne trajajo več kot 35 ur. Ob izpeljavi izbirnih učnih projektov in interesnih dejavnosti dela potekajo vsak dan še naslednje aktivnosti:

- jutranja animacija skupine in predstavitev dnevnih nalog;
- priprava malice (nakup surovin, predelava ali priprava izbranih obrokov, postrežba, vodenje blagajne);
- izpolnjevanje osebnih evalvacijskih listov (smiselno glede na dinamiko učnih dosežkov);
- kratka evalvacija dnevnega dela z načrtom dejavnosti za naslednji dan;
- vodenje dnevnika poteka dejavnosti;
- ureditev prostorov.

Dnevne naloge se določijo (po načelu prostovoljnega sodelovanja in soglasja skupine ob pomoči mentorjev) vsak teden sproti.

Glede na okoliščine (npr. narava dejavnosti ali kraj, kjer ta poteka) si udeleženci in mentorji urnik stalnih dejavnosti lahko smiselno priredijo.

Osební učni projekti potekajo po posebej opredeljenem načrtu, ki nastane v dogovoru med udeležencem in strokovnim timom ter morebitnimi drugimi deležniki ter je naveden in kot priloga v osebni karierni načrtu udeleženca.

10.3 Število udeležencev

Program se lahko začne uresničevati, ko se oblikuje skupina, v kateri je od 18 do 24 udeležencev, ki imajo sklenjene pogodbe o vključitvi v program PUM-O. Nekateri med njimi so lahko začasno vključeni v druge ukrepe APZ, ki občasno prihajajo na supervizije oz. drugače sodelujejo z mentorji PUM-O. Skupino vodijo trije mentorji. Temelj za organizacijo dela je projektna skupina. Projektno skupino ob enem mentorju sestavlja najmanj 6 in največ 8 udeležencev.

10.4 Kadrovske pogoje za zagotavljanje izvedbe programa

Predlagatelj mora za program zagotavljati naslednje ključno osebje:

- vodja mentorske skupine,
- mentor 1,
- mentor 2.

Navedene ključne funkcije morajo biti zaupane ustreznim strokovnjakom z naslednjimi minimalnimi pogoji, vezanimi na strokovnost kadra:

VODJA MENTORSKE SKUPINE ima:

- najmanj univerzitetno izobrazbo (prejšnja) oziroma magistrsko izobraževanje (druga bolonjska stopnja) družboslovne smeri
- opravljen Temeljni izobraževalni program za mentorje PUM ali Temeljni izobraževalni program za mentorje PUM-O,
- priznana pedagoško/andragoško izobrazbo,
- najmanj 3 leta delovnih izkušenj v zadnjih petih letih na področju izobraževanja oz. usposabljanja ali svetovanja mlajšim odraslim, kar predlagatelj opiše in navede ter utemelji z dokazili oz. pridobi potrjene reference za svoje trditve,
- status osebe v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri izvajalcu programa PUM-O.⁹

MENTOR 1 ima:

- najmanj visokošolsko izobrazbo (prejšnja) oziroma prvo bolonjsko stopnjo
- opravljen Temeljni izobraževalni program za mentorje PUM ali Temeljni izobraževalni program za mentorje PUM-O,⁸
- najmanj 2 leti delovnih izkušenj v zadnjih petih letih na področju izobraževanja oz. usposabljanja ali svetovanja mlajšim odraslim, kar predlagatelj opiše in navede ter utemelji z dokazili oz. pridobi potrjene reference za svoje trditve,
- status osebe v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi izvajalcu programa PUM-O

MENTOR 2, ki ima:

- najmanj srednješolsko strokovno izobrazbo ,
- opravljen Temeljni izobraževalni program za mentorje PUM ali Temeljni izobraževalni program za mentorje PUM-O,⁸

⁸ V primeru, da kandidat za mentorja še ni imel priložnosti, da bi se udeležil Temeljnega izobraževalnega programa za mentorje PUM ali Temeljnega izobraževalnega programa za mentorje PUM-O, ker se ta v obravnavanem obdobju ni izvajal, se ga mora kandidat udeležiti v

- najmanj 1 leto delovnih izkušenj v zadnjih petih letih na področju izvajanja enakih ali primerljivih vsebin, kot jih zahteva posamezna vsebinska aktivnost programa, ki ga izvaja, kar predlagatelj opiše in navede ter priloži dokazila oz. potrjene reference za svoje trditve,
- status osebe v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi izvajalcu-programa PUM-O.

ZUNANJI PROJEKTNi SODELAVCI

Za urejanje težav, ki presegajo temeljno znanje in izkušnje mentorjev (problematika zlorabe drog, posebnosti skupinske dinamike, posebne metode dela, refleksija dinamike mentorske skupine idr.), se mentorji povezujejo s strokovnimi delavci, specialisti za posamezna področja. Te strokovnjake (supervizorje in svetovalce) mentorji potrebujejo za reševanje posebnih vprašanj/problemov, povezanih z delom v programu PUM-O. V projektu sodelujejo tudi drugi zunanji strokovnjaki, ki izvajajo individualno mentorstvo na različnih področjih, ki so povezana z oblikovanjem poklicne identitete ali s povečevanjem možnosti zaposlovanja, npr. mentorji v podjetjih, mentorji pri umetniških dejavnostih ipd.

Specifično znanje zunanjih sodelavcev ni posebej določeno, ker je izbira odvisna od vsakokratnega izbranega projekta in vrste sodelovanja, ki ga skupina ali posameznik potrebuje pri doseganju ciljev.

10.5 Prostorski pogoji za zagotavljanje izvedbe programa

Prostori morajo biti skladni z Odredbo o strokovni izobrazbi strokovnih delavcev in o minimalnih standardih prostorov in opreme v izobraževanju odraslih Ur. l. RS št. 82/1998.

Prostori morajo biti na voljo vsak dan v tednu, praviloma dopoldan. Omogočati morajo delo po predvidenih metodah, zlasti: osnovno računalniško delo, klubsko dejavnost s čajno kuhinjo, individualno učenje, delo v kreativnih ali produkcijskih delavnicah z nujno stalno opremo, delo v več projektnih skupinah, arhiviranje in skladiščenje materialov.

Izvajalec mora zagotavljati najmanj naslednje prostore:

- prostor za PUM-O (stalni namenski prostor),
- čajna kuhinja,
- računalniška učilnica,
- prostor za individualno učenje.

Prostori morajo biti pozimi ogrevani ter imeti dostop do sanitarij in tekoče vode.

Prostor oz. lokacija mora biti dostopna za invalide.

Velikost prostorov znotraj lokacije:

- prostor mora biti primeren za skupino minimalno 18 udeležencev.

11 POTRDILO O USPEŠNOSTI DOSEGANJA CILJEV PROGRAMA

Udeleženci ob zaključku programa dobijo potrdilo o uspešnosti doseganja ciljev programa. V njem so navedeni podatki o sodelovanju posameznika pri posameznih učnih projektih ter drugi dosežki posameznika in vključenosti v morebitnih drugih ukrepih APZ. Prav tako je navedeno, v kateri organizaciji je program potekal, kdo so bili člani mentorske skupine in koliko časa je udeleženec sodeloval v programu.

prvem razpisanem roku. Pod temi pogoji namesto potrdila o opravljenem Temeljnem izobraževalnem programu za mentorje PUM ali Temeljnem izobraževalnem programu za mentorje PUM-O začasno zadošča mnenje Andragoškega centra Slovenije o relevantnosti kandidatovih izkušenj za delo v programu in primerljivosti njegovih izhodiščnih kompetenc s kompetencami, ki so opredeljene v Temeljnem izobraževalnem programu za mentorje PUM ali Temeljnem izobraževalnem programu za mentorje PUM-O, za katerega zaprosi predlagatelj.

Učne dosežke v programu PUM-O lahko udeleženci uveljavijo v postopkih vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc, ko se ponovno vključujejo v programe formalnega izobraževanja, ali pri priznavanju poklicne usposobljenosti pri zaposlovanju.

Zbirna mapa

Za vsakega udeleženca se v sodelovanju z njim vodi zbirna mapa. Ta dokument ima v programu več vlog:

- je pripomoček za ugotavljanje potreb in načrtovanje osebnih učnih ciljev,
- je pripomoček za spremljanje in vrednotenje doseganja ciljev in opredeljenih standardov programa.

Zbirna mapa udeleženca ima naslednje sestavine:

Osebni podatki udeleženca

Ime in priimek
Datum in kraj rojstva
Naslov bivališča
Izobrazba
Starost
Državljanstvo
Status (zaposlen, brezposeln)
Podjetje
Število let delovnih izkušenj

Življenjepis udeleženca

Osebni izobraževalni načrt, ki ima formativno in sumativno funkcijo pri uresničevanju učnih ciljev udeleženca.

Dokazila, ki obsegajo:

- izdelke in dokumentarno gradivo, ki prikazuje udeleženca pri opravljanju dela in izvajanju projektnih dejavnosti,
- oceno udeleženca o lastnih učnih dosežkih pri posameznih vsebinskih sklopih v okviru programa, ki jo udeleženec pripravi sam ob vprašalniku, namenjenemu samoevalvaciji,
- mnenje mentorske skupine in zunanjih sodelavcev, strokovnjakov in drugih o udeleženčevem delu in učnih dosežkih pri posameznih vsebinskih sklopih (modulih) v okviru programa ter o doseganju temeljnih ciljev programa in posebnih ciljev, opredeljenih ob izvajanju programa;
- pisno mnenje mentorjev o udeleženčevem doseganju standardov temeljnih zmožnosti v programu;
- pisno mnenje o splošni uspešnosti kandidata ter priporočila za nadaljnje delo,
- mnenje udeleženca (opažanje in refleksija) o procesu učenja v projektu.

Vrednotenje (evalvacija) programa PUM-O

Vrednotenje programa PUM-O v skladu z Zakonom o urejanju trga dela izvaja ministrstvo, pristojno za delo. Sprotna (notranja) evalvacija doseženih zastavljenih ciljev in dosežkov, ki jo izvedejo udeleženci ob pomoči mentorske skupine, predstavlja obvezno sestavino programskega delovanja, ki v posledici omogoča tudi adaptacijo in prilagajanje programa stvarnim razmeram.

12 SESTAVLJAVKE PROGRAMA

Program je pripravila Natalija Žalec, Andragoški center Slovenije. Pri pripravi programa so sodelovale: Nevenka Prešlenkova in Irena Kuntarič Hribar, Sektor za vseživljenjsko učenje Direktorata za trg dela in zaposlovanje, Damjana Košir, generalna direktorica Direktorata za trg dela in zaposlovanje Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, in Valentina Zadravec Predovnik, Metka Cerar, Irena Janja Lužar, Eriana Katnik, vse Zavod RS za zaposlovanje. V programu so upoštevane tudi strokovne pripombe mentorskih skupin v programu PUM.

Jezikovni pregled je opravila Simona Kavčič, Andragoški center Slovenije.

Vsi uporabljeni izrazi v tem dokumentu, zapisani v slovnični obliki moškega spola, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.