



Center za
svetovanje in
vrednotenje znanja
zaposlenih
Gorenjske

Dober dan,
znanje



Ljudska univerza
Jesenice

VSEBINA

Uvodnik	2
Center za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske	3
Prihranite čas pri iskanju ustreznega izobraževanja	4
Svetovalni kotichek	5
Naj naša močna področja ne ostanejo skrita	6
Pomen sodelovanja med kadrovskimi službami in svetovalci za izobraževanje	8
Kdo pa ne bi želel vedeti, ali je iz pravega testa za podjetnika?	10
Specifičnost poklicnih kompetenc krepi povezavo med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami	12
S certificiranjem znanja do novega poklica v manj kot enem letu	12
Svetovanje za izobraževanje v domačem kraju	14
Sinergija delovanja za učinkovito soočanje s skupnimi izzivi	15
Možganska telovadba	16

Založnik: Ljudska univerza Jesenice
(za založnika: mag. Maja Radinovič Hajdič)

Odgovorni urednici: Polona Knific in Lea Zlodej

Oblikovanje: Nataša Artiček

Distribucija: Pošta Slovenije

Naslov uredništva:
Ljudska univerza Jesenice
Delavska ulica 1
4270 Jesenice

E-pošta: info@lu-jesenice.net
Spletna stran: www.lu-jesenice.net
Telefon: 04/ 5833 800

Fotografija:
Pixabay; Arhivi LU Jesenice, LU Kranj, LU Škofja Loka, ŠC Kranj, BC Naklo,
Iskraemeco, Calex; Fotografija Matej Mišič s.p.

September, 2019

Vsebinska publikacija je izključno odgovornost avtorjev.



UVODNIK

Čas, v katerem živimo, najbolj zaznamujejo nenehne in hitre spremembe, ki neposredno vplivajo na naša življenja, spreminjajo se pojmovanja, odnosi, družbene in življenjske razmere in celo vrednote.

Te spremembe zahtevajo drugačno organizacijo življenja in dela, spreminja se naša življenjska in poklicna pot, vrste in profili poklicev, priprava na poklic ter poklicne aspiracije. Ne samo, da moramo nenehno nadgrajevati in posodabljati svoja znanja, nič nenavadnega ni, če namembno spremenimo svoj poklic, bodisi zato ker si želimo nove kariernе poti ali pa nas k tudi temu prisilijo razmere na trgu dela (npr. zmanjševanje potreb po določenih poklicih). Posledično se vedno več ljudi celo življenje uči in izobražuje. Ponudba izobraževanja odraslih je vedno večja. Učimo se lahko na različne načine, v različnih oblikah, različnih vsebin, v različnih organizacijah.

Zato odrasli potrebujemo vedno več strokovne pomoči tako pred, med kot tudi po izobraževanju in učenju.

Svetovanje je tako v slovenskem sistemu izobraževanja odraslih ena najpomembnejših aktivnosti, ki učečim se odraslim pomaga pri uresničevanju ciljev na področju učenja in izobraževanja.

Številne, raznovrstne oblike svetovalne dejavnosti, ki jih zagotavljamo v Centru za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske, imajo vse isti namen – nuditi podporo in pomoč odraslemu v vseh procesih, oblikah, vsebinah učenja in izobraževanja ...

Poleg vseh ostalih oblik svetovanja v zadnjem obdobju v Centru za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske uspešno izvajamo svetovanje v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenih znanj in izkušenj odraslih.

Odraslemu z »ovrednotenjem« njegovih izobraževalnih in učnih dosežkov pomagamo popisati in dokumentirati vse, kar že zna in mu utegne koristiti na različnih področjih, kot je na primer nadaljnje izobraževanje, razvoj kariere, konkurenčnost na trgu dela ...

Svetovalna dejavnost je še učinkovitejša in bolj kakovostna, ko se odvija v partnerskem sodelovanju različnih izvajalcev izobraževanja odraslih. Mreža partnerskih organizacij v Centru za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske zagotavlja dostop do različnih oblik svetovanja v različnih krajih Gorenjske.

Storitve svetovanja se financirajo iz evropskih in nacionalnih sredstev in so za odrasle brezplačne.

V publikaciji boste našli številne informacije in zgodbe o uspehu. Verjamem, da vas bodo prepričale in boste vzpostavili kontakt z našimi odličnimi svetovalci ter si z njihovo pomočjo postavili in dosegli najoptimalnejše učne cilje.

Direktorica LU Jesenice
mag. Maja Radinovič Hajdič

Center za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske

SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016-2022

Ljudska univerza Jesenice je bila uspešna na Javnem razpisu za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022 in pridobila projekt *Center za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske*.

Projekt je namenjen zaposlenim, ki zaradi potreb na delovnem mestu ali trgu dela potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije ter pri tem tudi svetovalno podporo. Z vključenostjo v svetovalni proces zaposleni lažje sprejmejo odločitve glede izobraževanja, predstavijo svoja znanja, spretnosti in kompetence.

V procesu **svetovanja** ugotavljamo, kakšne so izobraževalne potrebe zaposlenih v podjetjih oz. panogah. Zaposlene usmerjamo v ustrezen izobraževalni program, jim svetujemo pri pripravi izobraževalnih načrtov in organizaciji izobraževanja in učenja, ugotavljamo potrebe po razvoju kariere, izvajamo postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja, spodbujamo izdelavo portfolija, nudimo poglobljeno svetovalno podporo in zaposlene podpiramo na poti do vključitve v izobraževanje.

V postopkih **vrednotenja** neformalno pridobljenih znanj pomagamo odkriti znanja in spretnosti, pridobljene izven šolskega sistema in poskrbimo, da spretnosti, veščine in znanja zaposlenih postanejo vidna in prepoznana. Nudimo pomoč pri predstavitvi delovnih izkušenj, izobraževalnih dosežkov v obliki elektronskega portfolija ali zbirne mape in pomagamo zbirati dokazila o kompetencah ter opisati neformalno pridobljeno znanje.

S svetovanjem in vrednotenjem zaposlenih prispevamo k:

- višji motivaciji udeležencev za vključitev v nadaljnje izobraževanje (formalno in neformalno),
- večji fleksibilnosti, mobilnosti in konkurenčnosti na trgu dela,
- spodbujanju razvoja kariere ter k razvijanju ključnih kompetenc.

Hkrati razvijamo **partnerstva** s podjetji, gospodarskimi in obrtnimi zbornicami, sindikati, socialnimi partnerji, regionalnimi agencijami ter tako povečujemo dostop in večjo vključenost zaposlenih v vseživljenjsko učenje.

Sodelovanje v projektu prinaša koristi tudi **delovnim organizacijam**, le-te so:

- prepoznane in ovrednotene ključne kompetence zaposlenih,
- pravi ljudje na pravih delovnih mestih,

- vpeljane podpirne dejavnosti v kadrovsko politiko podjetja,
- kompetenčni in motivirani kadri,
- izdelani portfoliji zaposlenih,
- lažje planiranje izobraževanja za zaposlene,
- lažje načrtovanje prenosa znanja med zaposlenimi,
- dvig konkurenčnosti in uspešnosti podjetja.

Vodilni partner projekta je Ljudska univerza Jesenice, ki projekt izvaja v sodelovanju z:

- Ljudsko univerzo Kranj
- Ljudsko univerzo Škofja Loka
- Biotehniškim centrom Naklo
- Šolskim centrom Kranj

V projekt, ki ga sofinancirata Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Evropski socialni sklad, bomo do 31. 3. 2022 vključili 2.953 zaposlenih. Vrednost projekta je 1.215.692,14 €.

Strokovno podporo informativno-svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja na nacionalni ravni pa vsem izvajalcem nudi **Andragoški center Slovenije**, kjer razvijajo strokovna gradiva in vodila za kakovostno in učinkovito delo svetovalcev, izpeljujejo različna usposabljanja, ki odražajo aktualnost potreb na tem področju. Posebno pozornost namenjajo tudi razvijanju in presojanju kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih.

POMEN SVETOVALNE DEJAVNOSTI V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH TER VREDNOTENJA NEFORMALNEGA ZNANJA

Na Andragoškem centru Slovenije že več kot 20 let razvijamo svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih, zadnjih 15 let pa tudi področje vrednotenja in priznavanja neformalnega znanja. Pomembnost strokovnega razvoja obeh potrjujejo tako nacionalni kot evropski strateški dokumenti na področju izobraževanja, ki poudarjajo pomen svetovalne dejavnosti za uspešno vključevanje odraslih v procese vseživljenjskega učenja ter za nadaljnji razvoj družbe znanja. Rezultate svetovalne dejavnosti in vrednotenja neformalnega znanja redno in sproti spremljamo in ugotavljamo, da sta zelo učinkovita.

Pomen svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih se povečuje skupaj s pomembnostjo vseživljenjskega učenja. Svetovalna dejavnost ima številne neposredne in posredne učinke za posameznike in družbo. Odrasle motivira in prispeva k njihovem vključevanju v izobraževanje in usposabljanje. Pripomore k izboljšanju njihovih kompetenc, ki jih potrebujejo na trgu dela ali v osebnem

življenju, k prepoznavanju in ozaveščanju njihovega znanja in spretnosti. Pozitivno vpliva na njihov osebni razvoj, zdravje, delovanje v sodobni družbi in kakovost njihovega življenja. Na ravni države pa prispeva k večji produktivnosti, blaginji, aktivnemu državljanstvu in socialni vključenosti.

Svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih in vrednotenje neformalnega znanja vidimo kot ključni podporni dejavnosti odraslim za in v izobraževanju, zato bomo tudi v prihodnje obe področji strokovno razvijali.

mag. Andreja Dobrovoljc,
strokovna sodelavka ACS



Odločitev

Odločitev

Prihranite čas pri iskanju ustreznega izobraževanja

USPOSOBLJENI SVETOVALCI VAM POMAGAMO DO LAŽJE ODLOČITVE

Lea Zlodej (Ljudska univerza Jesenice)



Na kaj pomislite, ko vam nekdo reče učenje ali pa izobraževanje? Pri mnogih je prva asociacija šola in potem takoj vzdih, ah, kje je že to, kje so tisti časi (pa naj ima to pozitiven ali pa negativen prizvok). Nekateri se spomnijo dobrih učiteljev, drugi pa mogoče neprijetnih izkušenj, ki so jih doživeli v mladosti.

In ob naslednjem vprašanju, kdaj ste se nazadnje učili, spet mnogi segajo po spominu daleč nazaj v šolske klopi.

V manjšini so tisti, ki učenja ne povezujejo s šolskim sistemom, ampak jim učenje pomeni vseživljenjski proces pridobivanja in uporabe znanja v vsakdanjem življenju in za potrebe delovnega mesta.

Odrasli, ki se želijo izobraževati in imajo potrebe po znanju vedo, da ljudske univerze in organizacije, ki izvajajo izobraževalne programe za odrasle, nudijo veliko različnih programov izobraževanja in usposabljanja, ki odraslim zapolnijo vrzeli v znanju – najsi gre za dokončanje izobrazbe (tako osnovnošolske kot srednješolske), prekvalifikacije, raznih jezikovnih in računalniških tečajev, opravljanja izpitov, pridobitve certifikatov in programov, ki omogočajo pridobitev temeljnih in poklicnih kompetenc.

Izobraževalna ponudba je vsebinsko zelo raznolika in tudi razpršena, zato se je včasih težko znajti, kje iskati

informacije ali kam se obrniti po nasvet. Odkar deluje Center za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske, je odločitev veliko lažja. Svetovalci, ki delujemo v centru, poznamo izobraževalno ponudbo v regiji, seznanjeni smo z razpisi za povrnitev stroškov šolnin, projekti, ki omogočajo brezplačno izobraževanje, vemo, s katerimi ovirami se srečujejo odrasli (zaposleni) pri ponovnem vključevanju v izobraževanje in poznamo značilnosti izobraževanja odraslih, ki so vsekakor drugačni od izobraževanja mladih. Usposobljeni svetovalci vam pomagamo do lažje odločitve, kateri izobraževalni program je za vas najbolj ustrezen (tako vsebinsko kot časovno).

KAKO POTEKA SVETOVANJE?

Svetovanje največkrat poteka individualno in osebno, redko po telefonu ali elektronski pošti. Pomembno je, da v prijetnem vzdušju vzpostavimo zaupen odnos. Svetovanje poteka v obliki pogovora, pri čemer svetovalci želimo pridobiti čim več informacij glede znanj, ki jih ima zaposleni, ki pride na svetovalno srečanje. Zanimajo nas neformalna znanja, pridobljena na različne načine, delovne izkušnje, hobiji, interesi ... Seveda nas zanimajo tudi potrebe zaposlenih po določenem znanju, tako da jim lahko iz pestre izobraževalne ponudbe na Gorenjskem svetujemo za lažjo odločitev glede izobraževanja.

V pogovoru zaposleni ozaveštujejo svoja znanja in velikokrat se zgodi, da se sploh ne zavedajo, koliko znanja imajo, zato svetujemo, da si uredijo **zbirno**

mapo, v katero vlagajo potrdila, mnenja, certifikate, ki so si jih pridobili in imajo tako na enem mestu zbrana dokazila, s katerimi dokazujejo svoje kompetence.

Veščim uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije predlagamo, da svoja znanja in kompetence predstavijo z uporabo elektronskega portfolija in se tako predstavijo na drugačen način. Seveda pri tem nudimo vso podporo in pomoč.

KAJ NAM JE V POMOČ?

Pri svojem delu svetovalci uporabljamo tudi svetovalne pripomočke, ki pomagajo zaposlenemu, ki pride na svetovanje, da lažje sprejme določene odločitve oz. da dobi uvid v svoje zmožnosti. S svetovalnimi pripomočki ugotavljamo različne načine in pristope k učenju, oblikujemo učne in druge načrte in pomagamo zaposlenim k lažjim odločitvam glede nadaljnjih izobraževalnih poti. Uporabimo jih tudi za lažje premagovanje ovir in težav, ki nastopijo med samim izobraževanjem.

Svetovanje za zaposlene pa ni usmerjeno samo v motivacijo za vključitev v izobraževalne programe in usposabljanja, ampak tudi v karierno svetovanje. Tudi pri tem svetovanju si za lažje odločitve lahko pomagamo s svetovalnimi pripomočki oz. samoevalvacijskimi vprašalniki, med katerimi so nekateri tudi prosto dostopni na spletu kot npr. e-svetovanje (pripomoček za učinkovito načrtovanje kariere

in iskanje zaposlitve) portala Zavoda RS za zaposlovanje <https://esvetovanje.ess.gov.si>, kjer so na voljo razni vprašalniki in nasveti za spremembo kariere. Ko rešite posamezni vprašalnik, na koncu vedno dobite povratno informacijo vaših odgovorov.

Vse bolj se na trgu dela oz. v posameznih panogah poudarjajo kompetence – ni pomembno samo, da ima zaposleni ustrezno formalno izobrazbo (znanje) za opravljanje določenega dela, ampak mora imeti tudi veščine in spretnosti, ki mu omogočajo boljše in lažje spoprijemanje z zahtevami delovne-

ga mesta. Na voljo imamo kar nekaj vprašalnikov za ugotavljanje razvitosti ključnih kompetenc, ki nam povedo, na kateri ravni imamo razvito določeno kompetenco in kje so še priložnosti za izboljšavo.

Vabljeni v Center za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske, kjer boste prihranili čas z iskanjem ustreznega izobraževanja, se zavedali, koliko znanja imate in tudi, kje ga še pridobiti. Z urejeno zbirno mapo ali izdelanim elektronskim portfolijem pa bodo vaša znanja in kompetence postala vidna.



Svetovalni kotiček

”

Spoštovani.

Zaključeno imam srednjo ekonomsko šolo, delam kot prodajalka, vendar me delo ne veseli. Rada imam otroke in me zanima, če je možna prekvalifikacija za vzgojiteljico.

Lucija B.

Gospa Lucija, prekvalifikacija iz ekonomskega tehnika v vzgojiteljico predšolskih otrok je možna, in sicer se lahko vpisete v poklicni tečaj predšolska vzgoja, ki traja eno šolsko leto. V tem času opravite strokovne module po predmetniku (splošni predmeti se priznajo) in praktično usposabljanje v vrtcu ter drugi in četrti

predmet poklicne mature. Predavanja potekajo v popoldanskem času, od 2 do 4 krat na teden. Po uspešno opravljenih obveznostih pridobite poklic vzgojiteljica predšolskih otrok. V kolikor boste izobraževanje plačali sami in ga zaključili do septembra 2022, imate možnost zaprositi za povrnitev stroškov šolnine v okviru Javnega razpisa za sofinanciranje šolnin za dvig izobrazbene ravni (v kolikor bodo sredstva še na voljo). Če potrebujete še več informacij, vas vabim na osebni pogovor v naše svetovalno središče. Verjamem v vaš uspeh.

Vaša vprašanja pošljite na lea.zlodej@lu-jesenice.net ali polona.knific@lu-jesenice.net.

“

KORISTI IZOBRAŽEVANJA ZA ZAPOSLENE:

- ohranjanje zaposlitve in/ali povečanje konkurenčnosti na trgu dela: k temu lahko prispeva dvig izobrazbene ravni, kot tudi dvig splošne ravni izobrazbe s pridobitvijo temeljnih kompetenc, kot tudi z nenehnim posodabljanjem poklicnih kompetenc;
- nadaljnji razvoj kariere zaposlenega: ki nima le vertikalnih poti razvoja (napredovanja navzgor), temveč tudi horizontalnih, možnosti

prehajanja med različnimi delovnimi mesti, kar lahko prinaša večje zadovoljstvo in kakovost dela;

- zgoraj navedeno lahko omogoči tudi izboljšanje materialnega (višja plača) in socialnega položaja (glede na vrsto delovnega mesta, glede na kakovost in pogoje dela, pa tudi glede na neformalno vrednotenje novega znanja v delovni organizaciji ipd.);
- večjo osebnostno rast: ne le na poklicnem področju (kar prinašajo

poklicna znanja in izkušnje), temveč tudi v osebnem razvoju in aktivnejšem družbenem udejstvovanju oziroma razumevanju in obvladovanju vsakodnevnih aktivnosti sodobnega časa;

- vsi naštet vidiki pa prispevajo k večji produktivnosti dela, ekonomski rasti in tudi širše, k rasti človeškega kapitala cele družbe.

Vir: Rupert, J. in Vilič Klenovšek, T. (2010). Značilnosti izbranih ranljivih skupin odraslih in svetovalno delo za izobraževanje odraslih. Andragoški center Slovenije.



Naj naša močna področja ne ostanejo skrita



UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA

Polona Knific (Ljudska univerza Jesenice)

Odlično govorite nemško? Obvladate program Photoshop in imate smisel za oblikovanje? Ste izredno komunikativni in podjetni? Znete izdelovati izdelke iz lesa? Pečete neverjetno okusne torte? Z našo pomočjo lahko poskrbite, da ta znanja postanejo vidna in prepoznana.

Če podjetje na razpis za delovno mesto tajnice prejme več kot 50 prošenj kandidatov in kandidatke, ki imajo zaključeno ekonomsko šolo ali gimnazijo, je odločitev težka in če želimo vse poklicati na razgovor, tudi dokaj dolgotrajna. Vsi znajo enako, saj imajo enako izobrazbo.

Ampak to seveda ne drži. Velik del znanja ljudje namreč pridobimo z različnimi prostočasnimi aktivnostmi, s priložnostnim učenjem in z usposabljanjem na delovnem mestu. In ta znanja lahko odigrajo ključno vlogo pri zaposlovanju, pri napredovanju na delovnem mestu in pri poklicnem razvoju ter spremembi kariere.

Vsako podjetje bo raje zaposlilo takega človeka, ki se npr. v prostem času ukvarja s fotografijo, ki je eno leto

živel v Angliji in zato odlično govori angleško, ki je kot prostovoljec delal pri organizaciji številnih dogodkov ... Zato je nujno, da so tudi znanja, pridobljena izven šolskega sistema, vidna in prepoznavna.

Ljudje znamo marsikaj, a o teh naših znanjih, spretnostih in veščinah nimamo nobenega potrdila, dokazila, spričevala. Ogromno se naučimo zunaj šole, na neformalen način. Ta neformalno pridobljena znanja so naš skriti zaklad, naša dodana vrednost.

Na Ljudski univerzi Jesenice v svetovalnem središču vse večji poudarek dajemo izvajanju postopkov ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj. Torej znanj, ki se jih posameznik sploh ne zaveda, ko pa jih prepozna, se mu lahko odprejo čisto nove priložnosti.

Temeljni namen vrednotenja, ki ga izvajamo na Ljudski univerzi Jesenice, je prepoznavanje, evidentiranje in opis znanja ter izkušenj posameznika, s ciljem zagotavljanje večje fleksibilnosti na trgu dela, osebno rast (dvig samozavesti, dvig motivacije za izobraževanje in delo, višjo kakovost življenja idr.) in razvijanje temeljnih zmožnosti.

Nudimo strokovno pomoč pri ugotavljanju znanja in kompetenc, pridobljenih skozi različne oblike vseživljenjskega učenja, in pri sistematičnem urejanju le-teh bodisi v klasično zbirno mapo bodisi v elektronski portfolio. Pomagamo pri identifikaciji tistega znanja, ki mu sami ne pripisujemo posebnega pomena, in naučimo ceniti lastne zmožnosti, veščine in znanja. S tem med drugim prispevamo k večji motiviranosti za pridobivanje novih znanj.

Osredotočeni pa smo predvsem na vrednotenje osmih ključnih kompetenc, ki jih navaja Evropska komisija in so potrebne za razvoj v sodobni družbi znanja. Te so:

- pismenost,
- večjezičnost,
- matematična, naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca,
- digitalna kompetenca,
- osebnostna, družbena in učna kompetenca,
- državljanska kompetenca,
- podjetnostna kompetenca,
- kulturna zavest in izražanje.

Znotraj teh kompetenc pa specifikiramo tudi kakšne bolj konkretne mehke veščine (npr.: timsko delo, kritično razmišljanje, prilagodljivost, upravljanje s časom ...), ki jih lahko preverjamo, po potrebi tudi v sodelovanju z zunanjimi strokovnjaki.

INDIVIDUALNO VREDNOTENJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA

Pri **posameznikih** je še posebej aktualno vrednotenje znanja tujih jezikov, kjer v sodelovanju s profesorji tujih jezikov preverjamo posameznikovo kompetenco sporazumevanja v določenem jeziku ter mu podamo povratno informacijo, na katerem nivoju je njegovo znanje (umeščeni so na stopnje po evropskem referenčnem okviru-SEJO) in potrdilo o znanju tujega jezika s priporočilom za nadaljnji razvoj njihove jezikovne kompetence.

Prav tako se posamezniki pogosto odločajo za vrednotenje kompetence komunikacije in reševanja konfliktov, katero preverjamo individualno in pri tem vrednotimo: javno nastopanje, mediacijske veščine, prvi vtis, reševanje konfliktov.



Izvajamo tudi skupinska vrednotenja podjetnostne kompetence.

Ljudem pomagamo pri oblikovanju e-portfolija in jim omogočamo, da pokažejo svoj »elektronski obraz«.

<https://lu-jesenice.net/e-portfolijo/>

Dokazila in mnenja, pridobljena v postopkih vrednotenja, so za posameznike zelo spodbudna in dobrodošla. Omogočajo jim, da lažje načrtujejo lastna izobraževanja in usposabljanja ter posledično karierni in osebni razvoj.

VREDNOTENJE ZNANJ ZAPOSLENIH V ORGANIZACIJAH/PODJETJIH

Postopke ugotavljanja izraženosti ključnih kompetenc pa izvajamo tudi za različne **organizacije in podjetja**, kjer ugotavljamo in vrednotimo mehke veščine in ključne kompetence, glede na potrebe

posamezne organizacije. Vse več podjetij se namreč zaveda, da je ključ do uspeha oz. do boljših poslovnih rezultatov prav izbira ustreznih ljudi, zato upravljanju kompetenc zaposlenih, načrtovanju, spreminjanju in razvoju namenijo vse več pozornosti.

V skladu s potrebnimi posameznega podjetja/organizacije:

- testiramo, preverjamo in vrednotimo znanja in spretnosti, ki so jih zaposleni pridobili izven šolskega sistema;
- pomagamo sistematično zbirati dokazila o kompetencah zaposlenih in opisati neformalno pridobljeno znanje;
- nudimo pomoč pri predstavitvi delovnih izkušenj in izobraževalnih dosežkov v obliki elektronskega portfolija ali zbirne mape z učnimi in delovnimi dosežki.

V preteklih dveh letih smo z dejavnostjo vrednotenja neformalno pridobljenih znanj tesno sodelovali s podjetji HIT Alpeina Kranjska Gora, Občina Kranjska Gora, Acroni, d.o.o., Elektrode, d.o.o., Občina Jesenice ...

Podjetja oz. organizacije so bila zainteresirana predvsem za vrednotenje kompetence učenje učenja, komunikacije, načrtovanja kariere, motivacije za delo, karierni prilagodljivosti, številnih socialnih veščin ...

Na voljo so nam številna orodja in pripomočki, ki zagotavljajo verodostojnost postopkov vrednotenja.

Vedno več ljudi in podjetij se zaveda, da neformalno pridobljeno znanje mnogokrat še bolj sledi tehnološkim spremembam kot pa znanje, pridobljeno v klasičnih izobraževalnih programih. Zato na Ljudski univerzi Jesenice vse bolj stremimo k nadgradnji postopkov ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj, predvsem v smislu uporabe čim bolj pestrih orodij in pripomočkov za vrednotenje ključnih kompetenc ter v smislu povezovanja z različnimi deležniki v regiji in ustvarjanju široke in raznovrstne partnerske mreže.



LJUDSKA UNIVERZA JESENICE
DELAVSKA ULICA 1
4270 JESENICE



HIT Alpeina, Družba za turizem, d.o.o.
Borovška cesta 99
4280 Kranjska Gora
Slovenija
T +386 4 588 4480
F +386 4 588 4482
info@hit-alpeina.si www.hit-alpeina.si

Kranjska Gora, 17.4.2019

Zadeva: Sodelovanje z Ljudsko univerzo Jesenice

Družba Hit Alpeina, d.o.o., je z Ljudsko univerzo Jesenice stopila v kontakt že v letu 2017 in takrat izvedla za zaposlene na ključnih delovnih mestih področja hotelirstva 50-urni program delavnic na temo komunikacije ter mediacije.

Glede na pozitivne izkušnje smo v letu 2018 ponovno izbrali institucijo za izvedbo delavnice slovenskega jezika, v katerega smo vključili zaposlene s področja gostinstva (strežbe), z namenom izboljšanja komunikacije ter profesionalne uporabe slovenskega jezika v interakciji z gostom. Udeleženci izobraževanja so bili z izvedbo zadovoljni in slednje imamo v načrtu ponoviti.

Konec leta 2018 smo Ljudsko univerzo Jesenice izbrali za izvedbo projekta vrednotenja kompetenc učenja, v katerega smo vključili vodstveni kader, in sicer 15 zaposlenih.

Izvedba omenjenega projekta s strani svetovalk LU Jesenice je bila na visokem nivoju, ki ga morda nismo niti pričakovali. Udeleženci so bili nad izvedbo navdušeni, predvsem nad samim pristopom, obravnavo, načinom vođenja postopka ter profesionalnim odnosom. Menimo, da so svetovalke pri vseh udeležencih uspele korektno ter transparentno ovrednotiti posamezne kriterije, ki so predstavljali vsebino ocenjevanja. Izredno pomembnost oz. vtis je pri udeležencih pomenilo zaključno, lično in pregledno napisano poročilo, ki je bilo zaupano posamezniku. Mnogi od udeležencev so imeli tako priložnost in možnost prepoznati svoje pozitivne oz. dobro razvite kompetence kot tudi priložnosti za izboljšave. Slednje je namreč dobra iztočnica tudi za delodajalca, ki lažje načrtuje vsebine za razvoj zaposlenih.

Glede na pozitivne izkušnje, transparenten odnos pri sami organizaciji in izvedbi, nameravamo tudi v prihodnje z Ljudsko univerzo Jesenice nadaljevati z izobraževanjem kot nadgradnjo že začete projekta svetovanja. Prednost, ki smo jo prepoznali pri sodelavcih Ljudske univerze, je zmožnost poznavanja potreb delodajalca ter nudenje tako konkretne kot profesionalne podpore.

Hit Alpeina, d.o.o.
Vodja službe za kadre in organizacijo
Barbara Mandelj



DRUŽBA JE VPISANA V SODNI REGISTER PRI OKROŽNEM SODIŠČU V KRANJU, Št. 2017/33900

ZNESEK OBRNOVNEGA KAPITALA: 18.988.569,52 EUR
IDENTIFIKACIJSKA ŠTEVILKA ZA DDV: SI 39467861, NATIONA ŠTEVILKA: 500132000
TRANSAKCIJSKI RAČUN: 5166 07000-000004358, Gorenjska banka d.d.



» Rad bi povedal, da sem zelo vesel, ker sem se udeležil vrednotenja komunikacijske kompetence, predvsem iz razloga ali vtisa, ki sem ga imel po tem vrednotenju. Uvidel sem, da je treba opazovati okolico in osebe, ki so v interakciji z nami, da bi bila potem sama komunikacija učinkovita, pristna, prijetna ter spoštljiva. Prav tako mi je ta dogodek z vami prebudil neko vedenje o meni samem in tako menim, da vsakokrat, ko komuniciramo z znanimi oz. z neznanimi osebami, ko jih prvič vidimo in spoznamo, takrat spoznamo in vidimo tiste prave delčke ali če se malo bolj poetično izrazim utrinke naše osebnosti. Še enkrat hvala za ta dogodek in za spoznanja, ki jih bom lahko uporabil tako na delu kot v osebnem življenju.«

Vinko Šučur
(Izmenski vodja nadzornega centra, SIJ Acroni d.o.o.), udeleženec vrednotenja kompetence komunikativnosti

VAS ZANIMA VEČ O VREDNOTENJU (LASTNEGA) ZNANJA?

Obiščite spletni portal *Vrednotenje in priznavanje neformalno pridobljenega znanja*
<https://vpnz.acs.si/>





PODJETNOST

Ali ste iz pravega testa za podjetnika?

Na to vprašanje bomo iskali odgovore v septembru, ko bomo vrednotili, katere podjetniške veščine in znanja so vaša močna točka. Izdali vam bomo pisno mnenje o razvitosti vaše podjetnostne kompetence.

September 2019



NEMŠČINA

Želite potrdilo o vašem znanju nemščine ali angleščine?

Vas zanima, na katero raven po evropskem referenčnem okvirju za jezike (SEJO) se umeščate?

V sodelovanju z zunanjimi strokovnjaki preverjamo vaše znanje in izdamo potrdilo in priporočilo za nadaljnji razvoj vaše jezikovne kompetence.

Oktober 2019



ANGLEŠČINA



KOMUNIKATIVNOST

Ali ste komunikativni?

Svojo kompetenco komunikativnosti lahko preverite s komunikacijskimi trenerji.

Pridobili boste potrdilo z opisom vaše sposobnosti komuniciranja.

December 2019

BREZPLAČNO

Prijave zbiramo do zapolnitve mest: polona.knific@lu-jesenice.net

Pomen sodelovanja med kadrovskimi službami in svetovalci za izobraževanje



SVETOVANJE ZAPOSLENIM V PODJETJU ISKRAEMECO

Mojca Rozman (Ljudska univerza Kranj)

Podjetje Iskraemeco d.d. že sedem desetletij proizvaja in nudi kakovostne izdelke in storitve, ki energetskim podjetjem po celem svetu omogočajo učinkovito rabo energije in je vodilni ponudnik rešitev pametnega merjenja.

V podjetju načrtujejo smernice izobraževalnih vsebin po oddelkih za petletna obdobja. V skladu z njimi pa vsako leto ob koncu leta pripravijo letni načrt izobraževanj.

Pomembno vlogo pri širjenju koncepta vseživljenjskega učenja v podjetju ima kadrovska služba, ki zaposlene spodbuja k vključitvi v svetovanje in vrednotenje znanj ter v različne oblike izobraževanj za potrebe poklicnega dela (izobraževanja s področja stroke) in vsakdanjega življenja (izobraževanja za razvoj socialnih kompetenc, ki pomembno vplivajo tudi na poklicno delo). Kadrovska služba zaposle-

ne o možnostih svetovanja in izobraževanja redno informira preko intranetnega portala ISKRAnet, z objavami na oglašnih deskah znotraj podjetja in ustno. Podjetje prav tako redno sodeluje z izobraževalnimi organizacijami v lokalnem okolju in zaposlene obvešča o možnostih vključitve v izobraževanja izven podjetja.

V Centru za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske na Ljudski univerzi Kranj od leta 2016 nudimo zaposlenim v podjetju Iskraemeco d.d. individualno svetovanje pred vključitvijo v različne neformalne programe za dvig življenjskih spretnosti in poklicnih kompetenc, prekvalifikacijo in dokvalifikacijo ter pred vrednotenjem znanj tujih jezikov (angleščina, nemščina).

Starejše zaposlene, ki se že dlje časa niso izobraževali in nimajo dobrih izkušenj iz rednega šolskega izobraževanja, motiviramo pri vključevanju v izobraževanje in učenje tako, da v intervjuju preverimo značilnosti njihovega učenja v preteklosti, njihovo

pripravljenost na učenje, odnos do učenja in do pomena znanja. Predstavimo jim različne tehnike pomnjenja in strategije za izboljšanje spomina ter jih ozaveščamo o pomembnosti vseživljenjskega učenja. Ob tem smo pozorni na svetovančeve cilje in ga spodbujamo pri dosegih le-teh.

Svetovanci pred vstopom v postopek vrednotenja znanja tujega jezika v intervjuju s svetovalko samooценijo svoje znanje po skupnem evropskem jezikovnem okvirju (SEJO).

Ocenjevalec celostno preveri znanje v dveh delih:

- pisni del (preverja se slušno razumevanje, bralno razumevanje in pisno izražanje) in
- ustni del (pogovor na različne teme splošne rabe jezika).

Ocenjevalec in svetovalac skupaj pripravita mnenje o ugotovljenih znanjih, spretnostih in kompetencah ter priporočila za nadaljnje pridobivanje znanja s tega področja.



”

»Ljudska univerza Kranj je institucija, s katero sodelujemo že leta in leta. Sodelujemo na večjih področjih, tako pri usvajanju novih funkcionalnih znanj kot pri vključitvi naših sodelavcev v razne program za pridobitev formalne izobrazbe. Glede na to, da smo veliko mednarodno podjetje in da je naša glavna dejavnost proizvodnja, vseskozi skrbimo za usvajanje znanj s strokovnega področja dela, z vedenjem, da so za zaposlene pomembne tudi vsebine osebnega razvoja. Zadnje nam je še posebej pomemb-

no, saj se zavedamo, da s tem sodelavci pridobijo kompetence tudi za vsakdanje življenje. Upravljanje s človeškimi viri ni preprosto delo. Zahteva strokovno celostno obravnavo posameznika, zato smo bili veseli sodelovanja s Centrom za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske. Strokovne sodelavke so si rezervirale svoj čas in vodile proces ter usmerjale zaposlene v različne oblike pridobivanja veščin ali samo navdušile posameznike, da so se udeležili vrednotenja že pridobljenih znanj.«

“

Sabina Kalan,

samostojna strokovnjakinja za razvoj kadrov

”

»Za vrednotenje sem se odločil, ker sem želel pridobiti informacijo o svojem znanju angleškega jezika. Samo preverjanje je bilo zelo široko in je zajelo pisno in ustno rabo jezika različnih vsebin (selitev, služba, opisi situacij...). Pridobljeno potrdilo mi bo prišlo prav pri dokazovanju znanja angleškega jezika.«

Luka Š. (vrednotenje znanja angleškega jezika)

»Nisem si predstavljal, kako poteka vrednotenje znanja angleškega jezika, in nisem pričakoval tako obsežnega preverjanja. Samo preverjanje je zajelo celotno znanje jezika na različnih področjih. Za vrednotenje sem se odločil, ker sem zaključeval delo za določen čas in sem se želel prijaviti na novo delovno mesto, kjer je bil pogoj znanje angleškega jezika. Tako sem pridobljeno potrdilo priložil prošnji za zaposlitev.«

Rok P. (vrednotenje znanja angleškega jezika)

»Na pobudo podjetja sem se vključila v svetovanje, čeprav se sama ne bi odločila za izobraževanje, ker mi večino prostega časa vzame skrb za osebo z demenco. Nerada sem se vključila v tečaj Zdravje na delovnem mestu, vendar sem tekom tečaja prejela veliko koristnih informacij tako za službo kot za doma. Svetovalka me je vprašala tudi o dejavnostih, ki me veselijo, sprostijo in mi predstavila druge možnosti za izobraževanje na področjih, ki me zanimajo. Tako se zdaj večkrat udeležim kratkih brezplačnih delavnic in predavanj. Prav tako mi je pokazala, da ideje za ustvarjanje lahko poiščem sama na spletu.«

“

Erika V. (svetovanje pred vključitvijo v neformalni program za dvig osebnih kompetenc)



Kdo pa ne bi želel vedeti, ali je iz pravega testa za podjetnika?

INTERVJU S PETRO MLAKAR, NOVINARKO DNEVNIKA, KI SE JE UDELEŽILA VREDNOTENJA PODJETNOSTNE KOMPETENCE

Petra, ste univ. dipl. novinarka, kar najbrž pomeni, da je vaša izobraževalna pot potekala po naslednjih postajah: osnovna šola – gimnazija – fakulteta za družbene vede. In potem zaposlitev. Je bilo pri vas drugače, kaj, kar bi želeli posebej izpostaviti?

Moja izobraževalna pot je potekala natanko tako, kot ste opisali. Že sredi osnovne šole sem vedela, da želim postati novinarka in držala sem se začrtane poti. Če veš, kaj želiš in kaj moraš za to narediti, potem ni težko. Le do zaposlitve nisem prišla tako zlahka, saj so se zlati časi zaposlovanja, ko sem diplomirala v rednem roku, že končali. Zdaj imam na primer 22 let izkušenj z delom v medijih, a le 15 let delovne dobe. Dela, sicer honorarnega, pa je bilo vedno dovolj. V medijih sem začela delati že v prvem letniku fakultete. Zgodilo se je celo, da sem imela tudi po štiri honorarne zaposlitve hkrati.

In potem se je učenje prenehalo?

Po diplomi se je prenehalo predvsem formalno učenje. Tisto, za katerega daš vse od sebe, pripravljáš seminarske naloge, projekte, narediš pisni izpit,

naučeno zagovarjaš še ustno in v zameno za trdo delo dobiš izvrstno nagrado – dobro oceno. V službah – na radiu, na televiziji, pri revijah in na koncu pri časopisu – sem se vseeno morala ves čas učiti, še posebej na začetku. Vsak medij ima svoje posebnosti, ki jih je treba spoznati in se jih naučiti.

Pa tudi področja, o katerih sem poročala, sem morala spoznati. Ko sem na primer pri časopisu Dnevnik prevzela področje izobraževanja, sem se morala veliko naučiti o slovenskem izobraževalnem sistemu, o devetletki, o šolski zakonodaji, o odprtih izvivih mature, o izobraževanju odraslih in podobno. Le da je bilo tokrat učenje prepuščeno zgolj meni. Pogrešala sem seminarje, module, predavanja, na katerih bi me strokovnjaki različnih področij poučili o različnih temah. Na srečo sem obiskovala številke okrogle mize, predavanja in seminarje za zaposlene v izobraževanju, da sem o njih poročala, dokler je delovni proces in stanje v medijih to še omogočalo. Učila sem se posredno. Hkrati pa sem sama začela sogovornike, s katerimi se pogovarjam za potrebe svojih člankov, poučevati o tem, kako delamo novinarji, saj sem ugotovila, da tega ne vedo. Kadar razumemo delo eden drugega, lahko bolj uspešno sodelujemo.

Če se poskusite malo zazreti vase, v svoje veščine, kompetence. Kaj vse ste se naučili izven šolskih klopi in ob kakšnih priložnostih?

Pri delu na radiu sem se naučila osnov radijskega voditeljstva in priprave radijskih prispevkov, vključno z montažo. Prav tako na televiziji, kjer sem delala tudi v zakulisju televizijskih oddaj. Bila sem med drugim tajnica režije, organizatorica snemalnih ekip, celo producente posameznih uredništev sem nadomeščala, ko so bili dlje časa odsotni. Poleg iskanja zanimivih tem in ljudi za potrebe pisanja člankov pri časopisu prav tako včasih nadomeščam urednike, sodelujem s tehničnimi uredniki pri prelomu časopisa, torej pri pripravi za tisk, samostojno pripravljam posebne priloge, organizacijsko in mentorsko sem vodila projekt Obrazi prihodnosti v sodelovanju s slovenskimi gimnazijami.

Poleg vsega tega sem se pri svojem delu naučila še veliko stvari, ki mi dobro služijo v vsakdanjem življenju. Vsekakor sem se naučila poiskati ustrezne informacije, oceniti njihovo verodostojnost, najti prave sogovornike za različna pojasnila. Izpopolnila sem svoje pisne, ustne in spletne komunikacijske veščine. Naučila sem se idejno zasnovati projekt, zanj izbrati ustrezne sodelavce, organizirati svoj in njihov čas, prostor in vse ostale potrebne stvari ter ga uresničiti in poskrbeti za evalvacijo. Naučila sem se povezovati ljudi, organizirati dogodke ... Zdaj, ko o tem razmišljam, se mi zdi, da seznama kar ni konec ...

Se strinjam, da se učimo celo življenje in na vseh področjih delovanja. Neformalno pridobljena znanja, izkušnje in kompetence predstavljajo naš skriti zaklad in najbrž si vsi želimo, da postanejo ta naša znanja vidna in prepoznavna. Zakaj ste se vi odločili za vključitev v postopek vrednotenja neformalno pridobljenih znanj?

Najprej sem želela pri neodvisnih strokovnjakih preveriti, ali sploh imam kaj neformalnega znanja, ki bi se ga dalo ovrednotiti. Preveriti sem želela torej, ali sploh premorem ta skriti zaklad. Morda se sliši nenavadno, vendar je povsem iskreno. Predvsem v gimnaziji, v času, ko me je razganjalo od kreativno-



sti in življenjskih idej, sem s strani ene od profesorice preko mojih staršev, ki so redno hodili na govorilne ure, večkrat slišala, da se previsoko cenim in da bom slej ko prej padla na realna tla, denimo na maturi. To večkrat izgovorjeno opazko sem ravno v času, ko bi za svoj razvoj potrebovala kvečjemu še kakšno dodatno spodbudo, očitno ponotranjila in nikoli nisem več verjela, da znam dovolj, pa naj bo to za posamezen izpit ali za kakšno drugo življenjsko preizkušnjo. Mature sem se seveda strašno bala, pa sem jo opravila z odličnim uspehom. Fakulteto sem izdelovala z zelo dobrimi ocenami in to z izpiti v predrokih, če so bili na voljo pred prvimi roki.

In v vsaki od služb sem vselej dala vse od sebe. Najprej zato, da bi si priborila mesto med kandidati za čisto pravo zaposlitev, ko so me zaposlili pa zato, da delodajalcu in nadrejenim ne bi bilo žal, da so me. Še vedno se trudim, da so moji članki zanimivi in korektni, saj menim, da sem to dolžna tako bralcem časopisa kot sebi. Medtem mi je uspelo napisati roman, tudi pesniška zbirka je tik pred izidom, o mnogih svojih kompetencah pa sem še vedno dvomila in se spraševala, ali jih sploh imam. Z leti sem dozorevala v vseh pogledih in vse bolj sem bila prepričana, da se mi je nabralo ogromno izkušenj, ki mi jih nihče ne prizna, za katere nihče pravzaprav ne ve, celo sama ne, in s katerimi si tako v resnici nihče ne more pomagati – niti jaz ne.

Vi ste se udeležili vrednotenja podjetnostne kompetence. Zakaj ravno te?

Kdo pa ne bi želel vedeti, ali je iz pravega testa za podjetnika?! Sama sem se s podjetniškimi idejami že večkrat spogledovala, a sem jih vedno opustila že na začetku, saj sem bila prepričana, da jih nisem sposobna uresničiti. Tudi pred prvo zaposlitvijo sem bila 'prisilna samostojna podjetnica', česar pravzaprav nisem želela ponovno izkusiti. Presenetilo pa me je, ko sem zasledila dva primera, ko je moje podjetniške ideje povsem neodvisno od mojega razmišljanja uresničil nekdo drug. Potem že niso tako slabe, sem si mislila. In vesela sem bila priložnosti, da bom končno dobila odgovor, ali sem iz pravega testa za podjetnico.

Kakšna so bila vaša pričakovanja pred vključitvijo?

Priznam, da me je bilo vrednotenje zelo strah. Nisem ekonomskega znanja in bala sem se, da ga boste preverjali. Izposodila sem si celo nekaj knjig o ekonomiji. Vsekakor pa sem pričakovala, da bom dobila odgovor v slogu da ali ne, ki naj bi bilo moje vodilo, ali vendarle pokukati v podjetništvo ali ne. In groza me je bilo posledic morebitnega 'ne'. Tako zelo, da sem celo oklevala, ali naj se 'pustim vrednotiti' ali ne. Pa sem tvegala. Naredila sem domačo nalogo, izpolnila vprašalnik in prišla na vrednotenje.

Kakšen se vam je zdel postopek vrednotenja? Kako ste se počutili, ko so preverjali, vrednotili vaše znanje? Ste imeli tremo? Mogoče nelagodje, ali občutek, da ste se vrnili v šolske klopi?

Moja trema se je seveda nadaljevala vse do trenutka, ko sem vstopila v učilnico. Takrat sem ugotovila, da je ves strah zaman in sem se sprostila. Morda se motim, vendar se mi je zdelo, da se je vrednotenje začelo, ko sem vstopila v učilnico in pozdravila navzoče, zaključilo pa se je ob slovesu. A ker nisem vedela, kdaj me vrednotite, nisem mogla biti pozorna na to, da v tistem trenutku stvari počnem 'prav'. Preostalo mi je le še to, da sem bila – preprosto jaz. Vmes pa smo se malo pogovarjali, malo smo risali, malo odgovarjali tudi na osebna vprašanja. Skupaj smo razrešili kakšno jezikovno dilemo, na primer, kako bi lahko drugače poimenovali poslovnega partnerja. Vzdušje je bilo prijetno in polno idej. Udeleženci smo bili vseh starosti in različnih poklicev, prav pisana družina. Občutek sem imela, kot da sem na nekem prijetnem srečanju. Daleč od tega, da bi se počutila kot v šoli. Dan, ko je potekalo vrednotenje, je presegel vsa moja pričakovanja, enako velja za »spričevalo«, ki sem ga bila vsaj toliko vesela kot odličnega maturitetnega.

Katere so po vašem mnenju pozitivne stvari izpeljave vrednotenja podjetnostne kompetence in tudi drugih kompetenc na sploh?

Zlata vredno je potrdilo o posameznikovih kompetencah, saj so zapisane črno na belem, zraven pa so tudi priporočila, kako jih razvijati in nadgrajevati tudi v prihodnje. Sama pa sem osebno opazila še druge dobrobiti vrednotenja. Spoznala sem veliko zanimivih ljudi s še več zanimivimi idejami. Metode vrednotenja so me spodbudile tudi k razmisleku o sebi, o svoji prihodnosti in o svoji podjetniški ideji, medsebojni pogovori z udeleženci, tudi tisti za potrebe vrednotenja, pa so nakazovali pot, po kateri je treba iti za njihovo uresničevanje. Spoznala sem na primer tudi to, da ni pomembna samo ideja, ampak tudi to, kaj z njo počnemo, kako jo predstavljamo.

Kakšno se vam zdi izdano potrdilo/mnenje, ki ste ga prejeli? Vam bo prišlo prav? Se vam zdi, da ga boste lahko kje uporabili? Kje na primer?

Potrdilo je bilo zame kot božično darilo. V moj poštni nabiralnik je priromalo zadnji delovni dan pred lanskimi božičnimi prazniki. Kuverto sem odprla s tresočimi rokami in srce mi je razbijalo. Zapisano pa se je bralo kot najlepši roman. Dobila sem podrobno argumentiran odgovor, da sem iz pravega testa za podjetnico oziroma da so vse vrednotene podjetnostne kompetence pri meni izjemno visoko izražene. Če bi to vedela že prej, sem si mislila. A ker preteklosti ne moremo spremeniti, sem takoj naredila načrt



za prihodnost in ga, ko je bil popolnoma dodelan, začela uresničevati. Moja velika želja zadnjih nekaj let je bila, da bi ljudi, ki niso vajeni novinarjev, naučila osnov in trikov dobrega sodelovanja z njimi. V mislih sem imela podjetnike, zaposlene v šolah, muzejih, knjižnicah, društvih. Spričevalo, kot sem sama poimenovala potrdilo, me je spodbudilo, da sem dokončala priročnik z naslovom Na pomoč, novinarji prihajajo, katerega osnutek sem zasnovala pred nekaj leti. Priročnik bo, če bo šlo vse po načrtih, kmalu izšel, začela pa sem pripravljati tudi delavnice o tem.

Zagotovo pa mi bo potrdilo prišlo prav tudi navzven, ne le za uresničevanje osebnih ciljev. S ponosom ga bom denimo priložila naslednji prijavi za kakšno zanimivo delovno mesto ali poslovno sodelovanje, dodati ga nameravam svojemu LinkedIn profilu in podobno. Z njim se bom pohvalila vedno in povsod, ko bo za to priložnost.

Se vam zdi, da se na trgu dela ali pri nadaljevanju izobraževanja neformalno pridobljena znanja upoštevajo dovolj? Kaj bi lahko storili, da bi bila upoštevana še bolj?

Imam občutek, da se z neformalnimi znanji lahko zaposleni pohvalimo predvsem takrat, kadar iščemo novo službo. Prepričana sem, da se delodajalci mnogih kompetenc svojih zaposlenih, če le-te niso popolnoma povezane z delom, ki ga opravljajo, sploh ne zavedajo. Marsikdaj sploh ne vedo, kakšne zaklade, kako sposobne ljudi imajo v svojih vrstah. Prav zato menim, da bi bilo dobro, da bi se tudi delodajalci v večji meri odločali za vrednotenje kompetenc pri svojih zaposlenih. Že zavedanje o tem, kaj znaš, ti da zagon. Pa tudi naloge znotraj podjetja bi se lahko v določeni meri na podlagi rezultatov ustrežneje razdelile. To bi bilo zagotovo vsem v zadovoljstvo.

S Petro Mlakar se je pogovarjala Polona Knific.

Specifičnost poklicnih kompetenc krepi povezavo med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami



BREZPLAČNA IZOBRAŽEVANJA – PROJEKT MUNERA 3

Katarina Jagič (Šolski center Kranj)

Gospodarstvo je zapeljalo na tirnice, po katerih se zelo hitro premika naprej in v različne smeri. Spremembe pri delu so zato neizbežne in jim je potrebno slediti. Posledično moramo spreminjati tudi tehniška, postopkovna znanja in strokovne veščine zaposlenih, ki pa jih le-ti lahko pridobijo le med izobraževanjem in delom. Projekt MUNERA 3, ki se izvaja v obdobju od 2018 do 2022, je namenjen dodatnemu usposabljanju zaposlenih, ki morajo slediti potrebam na trgu dela in na posameznih delovnih mestih. ŠC



Kranj je specializiran za podajanje tehniških znanj, zato v okviru projekta večino usposabljanj izvajamo v tej smeri. Ker se panoge in poklici, pa tudi delovna okolja med seboj močno razlikujejo, smo primorani usposabljanja vedno bolj prilagajati posameznim skupinam, pri tem pa upoštevati dejstvo, da poklicne kompetence postajajo vse bolj specifične. To pomeni, da se določene delovne naloge, kot je na primer varjenje, uporabljajo v različnih podjetjih, vendar se zaradi raznovrstnih strojev in materialov ter načina proizvodnje oz. dela uporabljajo različni postopki in lege varjenja. Prav zaradi takšnih in podobnih specifik, ki zahtevajo, da je vsebina usposabljanja čim bolj prilagojena konkretnim nalogam, se moramo ponudniki usposabljanj in izobraževanj s podjetji povezovati na več ravneh, ne le s kadroviki. Običajna praksa je, da na osnovi informativne ponudbe, ki jo podjetja prejmejo z naše strani, organiziramo srečanje z našimi strokovnjaki in vodji posameznih oddelkov v podjetjih. Večinoma se poizkušamo dogovoriti tako, da si vzamemo čas za voden ogled proizvodnega procesa, v okviru katerega naši strokovnjaki dobijo celosten

vpogled v tehničen proces dela in bolj jasno razumejo problematiko, z vodjo oddelka pa na mestu samem razrešijo morebitne dileme in vprašanja, ki jih zanimajo. Program vsebine, ki ga na podlagi takšnega srečanja kasneje za podjetje pripravimo, je tako oblikovan po modelu tailor-made. Stik med izvajalcem izobraževanja in vodjo oddelka podjetja, pa tudi med koordinatorjem projekta MUNERA 3 in kadrovske službo, vzdržujemo tudi tekom usposabljanja ter po njem, saj usvojeno znanje tudi preverjamo.



S certificiranjem znanja do novega poklica v manj kot enem letu



NACIONALNA POKLICNA KVALIFIKACIJA (NPK)

Nada Zupanc (Biotehniški center Naklo)

Živimo v času, ko znanja ne pridobivamo le od učiteljev v šoli. Učimo se vsak dan, v različnih situacijah: skozi delo, s prostočasnimi dejavnostmi, s prenosom znanja »iz roda v rod«, z obiskovanjem različnih tečajev in usposabljanj ... To je znanje je zelo dragoceno, največkrat pa zanj nimamo uradno ve-

ljavne listine, potrdila oz. certifikata. Zato je temu namenjen certifikatni sistem NPK (oz. nacionalna poklicna kvalifikacija), ki posamezniku omogoča, da svoje usvojeno znanje certificira oz. pridobi javno veljavno listino, s katero lahko dokazuje usposobljenost za opravljanje določenega poklica.

Certifikatni sistem, po katerem lahko posameznik pridobi NPK, v Sloveniji obstaja že od leta 2000. Vseeno pa je ta možnost še dokaj nepoznana med ljudmi. Zato imamo svetovalci, ki delujemo znotraj »Centra za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih«, toliko bolj pomembno vlogo pri pripravi kandidatov na postopek.

Kandidati, ki se oglašijo pri meni **na Biotehniškem centru Naklo**, imajo običajno veliko znanja. Nekateri že od malih nog živijo na kmetiji, kjer skozi delo usvajajo znanje od starejših, ali pa kot hobi že vrsto let izdelujejo torte in najrazličnejše sladice, nimajo pa uradne listine, ki bi dokazovala, da je to lahko tudi njihov poklic, s katerim se bodo lahko preživljali. Imela sem že tudi kandidata, ki je na svojem delovnem mestu opravljal delo, za katerega se je priučil – ni pa imel za to potrdila oz. dokazila. Takšni in podobni kandidati se oglašijo pri nas, kjer jim najprej predstavimo možnost, ki jo omogoča certifikatni sistem NPK. Med predstavitvijo povem tudi, da je del postopka

Na voljo je skoraj 300 katalogov za NPK.

Pogoj za NPK je polnoletnost in delovne izkušnje.

Zbirna mapa (z dokazili o poklicni usposobljenosti, ne glede na način in okolja, kjer je bila ta usposobljenost pridobljena) je osrednji pripomoček za pridobivanje NPK.

Pred vpisom v postopek preverjanja in potrjevanja NPK je potrebno izpolnjevati vstopne pogoje, določene s katalogom za želeno NPK.

Več informacij o postopku NPK in organizacijah, ki izvajajo postopke NPK, so dostopne na spletnih straneh:

www.npk.si in www.nrpslo.org

oblikovanje predstavitvene mape, s katero bodo svoja znanja predstavili komisiji. Največkrat se potem kandidati ustrašijo, ker so prepričani, da teh potrdil nimajo. Skozi nadaljevanje pogovora običajno ugotovimo, da je znanj, ki so jih pridobili skozi poklicno pot ali skozi formalno izobraževanje, malo. Veliko več je teh, tako imenovanih neformalnih znanj, ki jih kandidati predstavijo na drugačen način: s potrdili o udeležbi na različnih tečajih, z referenčnimi pismi, ki jih lahko napišejo njihovi znanzi, prijatelji, delodajalci, v zbirno mapo lahko priložijo tudi članke iz časopisov, v katerih je predstavljeno njihovo delo. Običajno pa največji del zbirne mape predstavlja predstavitvena zgodba, ki jo pripravi kandidat sam. Znotraj te zgodbe kandidat opiše svoje dosedanje izkušnje in delo na področju, kjer želi pridobiti certifikat. Opisu kandidat priloži tudi fotografije ali celo video posnetek, iz katerih je razvidno kandidatovo znanje. Kandidatu pomagam pri pripravi zbirne mape, skupaj pregledava tudi Katalog strokovnih znanj in spretnosti. V njem so zapisana ključna dela za posamezni NPK. Največkrat se potem zgodi, da kandidat sam pri sebi ugotovi, kaj vse že zna. V kolikor pa tukaj ugotoviva, da je kakšna vsebina, ki bi jo bilo treba ponoviti oz. še dodatno usvojiti, lahko svetovalci pomagamo tudi pri izbiri ustreznega tečaja, ki bi bil kandidatu v pomoč pri pripravi na postopek za pridobitev NPK.

Obvezni del zbirne mape je tudi življenjepis Europass (<https://europass.cedefop.europa.eu/editors/sl/cv/compose>). Kot svetovalka kandidatom vedno pokažem, kje na spletu lahko oblikujejo svoj življe-



njepis v tej obliki. V kolikor to kandidatu predstavlja problem, njegov življenjepis pripraviva skupaj.

Ob koncu najinega srečanja sva običajno oba zadovoljna. Jaz, ker sem kandidatu predstavila možnost, ki jo ponuja certifikatni sistem NPK in ga motivirala za vključitev, ter tudi kandidat, ki ugotovi, kako veliko znanja ima in bo za to **lahko pridobil tudi javno veljavno listino**.

V tem letu sem imela med kandidati na svetovanju devetnajst takih, ki so želeli pridobiti certifikat NPK. Vsi so ga tudi uspešno pridobili.

Pridobljeni certifikat kandidatu nato omogoča razvoj poklicne kariere in osebni razvoj, lažje prehajanje iz ene dejavnosti v drugo, večjo konkurenčnost na trgu dela ali celo začetek njegove nove samostojne poklicne poti, motivacijo za nadaljnje izobraževanje ali delo. In še bi lahko naštevali.

»V letošnjem letu sem v Biotehniškem centru Naklo obiskoval usposabljanje iz zeliščarstva. Tekom pridobivanja novih in uporabljenih znanj, sem se pričel zanimati za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije Zeliščar pridelovalec. S kolegi, s katerimi smo skupaj obiskovali tečaj iz zeliščarstva, smo se oglasili pri gospe Nadi Zupanc, ki nam je skrbno in poglobljeno predstavila postopek za pridobitev certifikata, predstavila Katalog strokovnih znanj in spretnosti in skupaj smo se pogovorili, kako je potrebno pripraviti zbirno mapo. Takrat sem izpolnil in oddal prijavnico. S svetovanjem sem se seznanil in pridobil vse pomembne informacije za postopek pridobitve NPK. Še danes se spominim, da je gospa Nada Zupanc že takrat verjela v moj uspeh in me skozi celoten postopek spodbujala. V mesecu juniju 2019 sem uspešno opravil NPK – Zeliščar pridelovalec in se skupaj s sošolci, predavatelji in ekipo iz Biotehniškega centra Naklo veselil uspeha.«

Klemen Kavčič,
zeliščar pridelovalec

»Najprej bi se vam iskreno zahvalila za vso vašo neizmerno pomoč. Ste res profesionalni, polni strokovnih nasvetov, spodbud, polni dobre energije, svetovalka pri postopku, da se reče – take svetovalke si človek lahko samo želi v sanjah, meni ste, gospa Nada, dala nov zagon. Bili ste mi v veliko pomoč in sem vam neizmerno hvaležna. Ste najboljši, ker vse poveste in pokažete, tukaj ni nič prikrivanja, to mi veliko pomeni, vaša iskrenost in vaša dobra volja. Vsem, ki bi radi pridobili certifikat, bi vas z veseljem povabila na Biotehniški center Naklo. Najlepše pa je, da se z lepo besedo daleč pride, kaj šele z njihovimi znanji. Upam, da mi v življenju pridejo čim večkrat prav. Najlepša hvala vsem, ki podpirate take projekte in upam, da se še kdaj srečamo. Z vami je lepo deliti trenutke življenja.«

Dragica Kropivnik,
izdelovalka kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način

DNEVI SVETOVALNIH SREDIŠČ SPOZNAJTE SVETOVALCE ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH.

Obiščite jih v Qlandiji v Kranju

od 25. do 27. septembra 2019 od 16:00 do 19:00,

kjer vam bodo brezplačno na voljo za informiranje in svetovanje o izobraževalnih možnostih in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja.



Svetovanje za izobraževanje v domačem kraju

NAŠO DEJAVNOST VAM PRIBLIŽAMO TUDI LOKACIJSKO

Tanja Avman, Jaka Šubic (Ljudska univerza Škofja Loka)

Svetovalci Ljudske univerze Škofja Loka v sklopu projekta Center za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske izvajamo svetovalno dejavnost na področju občin Škofja Loka, Gorenja vas – Poljane, Železniki in Žiri.

Svetovalno dejavnost smo začeli izvajati v prostorih Ljudske univerze Škofja Loka, a kmalu so se začeli vrstiti telefonski klici:

»Delam do četrte ure. Pri vas sem lahko ob pol šestih.«

»Nimam avtomobila, tako da sem odvisna od avtobusa. Pot do vas mi vzame preveč časa.«

»A v Žireh pa nič ne svetujete?«

Takoj, ko smo zaznali problem vključitve zaposlenih občanov iz oddaljenih krajev, smo se povezali z lokalno skupnostjo, da bi lahko tudi njihovim občanom približali brezplačno svetovanje za izobraževanje. V sodelovanju z občinskimi upravami smo tako uredili prostor za svetovanje v Gorenji vasi, Železnikih in Žireh.

Prostori so urejeni tako, da omogočajo zaupno individualno svetovanje. Občani se lahko s svetovalci uskladijo glede termina svetovalnega obiska po telefonu ali preko e-pošte.

Najpogostejša vsebina, o kateri smo svetovali občanom, je bila brezplačno neformalno izobraževanje za odrasle v lokalnem okolju.

V zadnjih letih je na voljo več različnih programov neformalnega izobraževanja, ki so zaradi sofinanciranja Evropske unije iz Evropskega socialnega sklada in Evropskega razvojnega sklada, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano in občin, za udeležence brezplačna. Ponudba je velika, vendar so vpisni pogoji, vsebina in način izvedbe zelo raznoliki, zato smo svetovalci občanom predstavili izobraževalne programe, ki jim - glede na njihove potrebe po učenju in izobraževanju - najbolj ustrezajo.

Odraslim je na voljo naslednje **brezplačno** neformalno izobraževanje v lokalnem okolju:

- izobraževalni programi za pridobitev temeljnih kompetenc za zaposlene, starejše od 45 let,
- programi medgeneracijskega sodelovanja,



Svetovalka Tanja Avman v Gorenji vasi

- izobraževalni programi v lokalnih učnih središčih,
- študijski krožki,
- izobraževalni programi v središču za samostojno učenje.

Odrasli, še posebej tisti, ki so že pred leti zaključili s formalnim izobraževanjem, so zadovoljni, da jim svetovalci prisluhnemo, da jim - glede na njihovo izobraževalno pot - svetujemo pri izbiri ustreznega programa ter jih motiviramo in spodbujamo za vključitev v izobraževanje.



Svetovalci Jaka Šubic v Žireh



»Vedno sem si želela izpopolniti moje znanje angleščine, a po končani redni šoli ni bilo več časa za dodatno izobraževanje. Poleg službe, otrok in zidanja hiše se je bilo težko odločiti še za vpis v tečaj. V zadnjem času pa smo začeli oddajati apartmaje na morju in moja angleščina ni zadoščala za pogovor s tujimi gosti. Na dom sem dobila letak Ljudske univerze Škofja Loka o možnosti brezplačnega

svetovanja o izobraževanju. Poklicala sem svetovalko in se dogovorila za srečanje. Svetovalka mi je predstavila ponudbo tečajev. Na podlagi krajšega testa, ki sem ga izpolnila, mi je svetovala vpis v tečaj, ki bo najbolj ustrezal mojemu predznanju. Predstavila mi je vsebino in potek tečaja. Všeč mi je bilo, da je pomirila moje dvome glede ponovnega učenja po mnogih letih prekinitve ter me spodbudila k vpisu tudi z nasveti o uspešnem učenju tujega jezika.«

“

Azima Beka,
udeleženka svetovanja

Sinergija delovanja za učinkovito soočanje s skupnimi izzivi



SODELOVANJE ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE Z LJUDSKO UNIVERZO JESENICE

Mirela Žnidarec, sekretarka v OO ZSSS Gorenjske

Številne analize in raziskave s področja usposobljenosti in s tem pripravljenosti podjetij, predvsem pa zaposlenih na izzive četrte industrijske revolucije kažejo na neobveščenost, nizek nivo razvitosti temeljnih in poklicnih znanj in kompetenc, slabo povezovanje med različnimi deležniki in nespremljanje trendov na trgu dela. Ti izzivi vplivajo na nas kot ljudi, delavce, podjetja, družbo.

Ker pa je tudi sindikat eden od ključnih deležnikov uspešnega gospodarskega in družbenega razvoja, pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) v sodelovanju s partnerjem – predstavnikom delodajalcev, Združenjem delodajalcev Slovenije, izvajamo projekt »Za krepitev socialnega dialoga«.

Glavni cilj projekta »Za krepitev socialnega dialoga« je krepiti usposobljenost članov ZSSS za učinkovitejše sodelovanje v procesih socialnega dialoga s poudarkom na področju poznavanja ter uveljavljanja pravic zaposlenih na trgu dela, pridobivanja temeljnih in poklicnih kompetenc ter varovanja in ohranjanja zdravja. Ciljne skupine projekta so zaposleni v ZSSS, sindikalni zaupniki in celotno članstvo – delavke in delavci (več o projektu na: <http://www.zsss-zksd.si/>).

Za doseganje omenjenega cilja projekta, posebej v delu pridobivanja temeljnih in poklicnih kompetenc, pa je nujno sodelovanje ZSSS s ključnimi deležniki na področju vseživljenjskega učenja, z namenom zagotavljanja učinkovitejšega koriščenja obstoječih struktur in sredstev. Zato smo v projektu vzpostavili enajst regijskih mrež ZSSS, v katere so vključeni ključni deležniki, ki na regionalni ravni zagotavljajo vključevanje delavcev v vseživljenjsko učenje in aktivnosti za ohranjanje zdravja, in sicer centri za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih, območne enote ZSSS ter delodajalci, ki bodo spodbujali/zahtevali vključevanje svojih zaposlenih v vseživljenjsko učenje.

Tudi v naših čudovitih krajih Gorenjske smo ustanovili Regijsko mrežo Gorenjska, v kateri ZSSS sodeluje s ključnim deležnikom na področju vseživljenjskega izobraževanja odraslih ter pridobivanja novih znanj in kompetenc – Centrom za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih Gorenjske – Ljudsko univerzo Jesenice. V delovanje naše mreže so vabljeni delodajalci in njihovi zaposleni ter druge organizacije.

Ljudska univerza Jesenice ponuja brezplačna svetovanja in vrednotenja znanja za zaposlene, s poudarkom na spodbujanju zaposlenih za razvoj temeljnih in poklicnih kompetenc ne le za področje socialnega dialoga, ampak širše. S tem omogoča tako delodajalcem kot delavkam in delavcem lažje soočanje s prihodnjimi izzivi, ki pa niso tako daleč, so že tukaj. S svojim izkušenim in strokovnim kadrom predstavljajo povezavo, ki nam manjka, ne glede na to, ali smo delavci, sindikat ali delodajalci, saj nam brezplačno svetujejo in pomagajo ugotoviti, katera znanja nam manjkajo, spodbujajo in motivirajo za vključitev v izobraževanja (formalna ali neformalna), pomagajo poiskati ustrezne izobraževalne programe v lokalnem okolju in hkrati izvajajo nekatera od teh izobraževanj. Delavke, delavci in delodajalci nimajo na voljo toliko sredstev in časa za lastno organiziranje izobraževanj, zato je povezava s Centrom za svetovanje in vrednotenje znanja zaposlenih izjemno pomembna pri soočanju s prihodnjimi izzivi na trgu dela.

Tudi sama sem se udeležila brezplačnega svetovanja in vrednotenja kompetenc, ki je priporočljiv pred vključitvijo v izobraževanje in tako lahko iz prve roke vsem toplo priporočam sodelovanje.

Če vas zanima, katera izobraževanja (po večini brezplačna) so trenutno na voljo, smo v okviru regijske mreže Gorenjska pripravili bazo podatkov o izobraževanjih v naši regiji, ki si jo lahko pogledate na spletni strani projekta: <http://www.zsss-zksd.si/regijske-mreze/regijska-mreza-gorenjska/>.

Več informacij o regijski mreži:
mirela.znidarec@sindikat-zsss.si



Foto M.B./Delavska enotnost

KONTAKTIRAJTE NAS

LJUDSKA UNIVERZA JESENICE	DELAVSKA UL. 1, 4270 JESENICE www.lu-jesenice.net	Lea Zlodej - 04/583 38 09; lea.zlodej@lu-jesenice.net Polona Knific - 04/583 38 05; polona.knific@lu-jesenice.net
LJUDSKA UNIVERZA KRANJ	CESTA STANETA ŽAGARJA 1, 4000 KRANJ www.luniverza.si	Mojca Rozman - 04/280 48 15; mojca.rozman@luniverza.si Karmen Kosem - 04/280 48 19; karmen.kosem@luniverza.si
LJUDSKA UNIVERZA ŠKOFJA LOKA	PODLUBNIK 1 A, 4220 ŠKOFJA LOKA www.lu-skofjaloka.si	Tanja Avman - 04/506 13 80; tanja.avman@lu-skofjaloka.si Jaka Šubic - 04/506 13 60; jaka.subic@lu-skofjaloka.si Mare Žvan - 04/506 13 70; mare.zvan@lu-skofjaloka.si
ŠOLSKI CENTER KRANJ	KIDRIČEVA CESTA 55, 4000 KRANJ www.sckr.si	Polonca Hafner Ferlan - 04/280 40 27; polonca.hafner-ferlan@guest.arnes.si
BIOTEHNIŠKI CENTER NAKLO	STRAHINJ 99, 4202 NAKLO www.bc-naklo.si	Nada Zupanc - 04/277 21 04, nada.zupanc@bc-naklo.si

NAGRADNA KRIŽANKA

						AVTOR: CVETO ERMAN	VEČ ZNAŠ VEČ VELJAŠ, ALI	VALJČEK	EDI ŠELHAUS	ŠPORTNICE, KI SE UKVARJAJO S SKAKANJEM	PREBIVALEC TOMINJA
						IME PRIMORSKEGA SLIKARJA IN GRAFIKA APOLLONIA					
						IME NAŠEGA ETNOLOGA KRIŽNARJA					
						KEMIJSKI ZNAK ZA ALUMINIJ			ALEKSANDER MEŽEK		
						MOČNATA JED PODOBNA SVALJKOM			OLGA REMS		
VELIKO ZNANJA LAHKO PRI- DOBITE NA LU JESENICE	NEOMEJENO POOBLA- STILO V TRGOVSKIH POSLIH	VEDA O ROMANSKIH JEZIKIH IN KNJIŽEV- NOSTI	IME JESENISKE IGRALKE MAROŠEVIČ	TEŽA EMBALAZE	RAZČLENJE- VANJE POJMOV ALI STAVKA V SLOVNICI	DLETO S POŠEVNIM REŽILOM					
PRST ROKE MED SREDINCEM IN MEZINCEM									AVTOMOBIL. OZNAKA LJUBLJANE		
									STARI SLOVANI		
IME NAŠEGA ROKO- METAŠA PUŠNIKA								SKANDIN. MOŠKO IME			
								MESTO V SEVERNI FRANCJI			
VEČJI KOS POHIOŠTVA								PREBIVALEC EVROPSKE DRŽAVE GL. KOBENHAVEN			
KARTA PRI TAROKU								NAMIZNO PREGRIN- JALO		ZELO TRDA DIVAKRAT ZGANA TANKA OPEKA	NJORKA
					SL. BORZNO- POSREDNIŠ- KA HISA			KEM. ZNAK ZA LANTAN			
REKA V ZAHODNI BOSNI					PLAČILO ZA ORANJE						
RAFKO IRGOLIČ			TRAVNAT SVET NA KONCU NJIVE						ENAKI ČRKI		
			NAŠ SLIKAR (VELJKO)						KREMA		
VRTNA RASTLINA Z RAZNO- BARVNIMI CVETOV								HLADETINA, ZOLCA			
								KEMIJSKI ZNAK ZA ARGON			
VABLJENI, DA POSRE- DUJETE VA- SE ZNANJE DRUGIM	GLAS, ZVOK				ALENKA PINTERIČ			ANTON NANUT			STAREJŠI TIP FRAN- COSKEGA AVTOMOBILA CITROEN
	TONOVSKI NACIN				AZIJSKA GORSKA KOZA			DENARJA ENOTA KOREJE			
STAREJŠA MAKEDON- SKA PEVKA (LJUPKA)											
NASLOV VOJNEGA ROMANA TONETA SVETINE								PREDMET, ČASČEN PO BOŽJE			
RANOCELNIK								VELIKO FINSKO JEZERO			

NAŠKO: ime etnologa Križnarja, JERAN: vrsta dleta, INARI: finsko jezero, TAR: azijska gorska koza ARRAS: mesto v Franciji

MOŽGANSKA TELOVADBA

IGRA SPOMIN

Na spletni strani Ljudske univerze Jesenice lahko vaše možgane napenjate z reševanjem igre spomin. Naša LUJ-či vam pripravlja izziv na dveh nivojih.

<https://lu-jesenice.net/igra/>



Rešitev križanke pošljite do petka, 11. oktobra 2019 na naslov: Ljudska univerza Jesenice, Delavska ulica 1, Jesenice ali po e-pošti: info@lu-jesenice.net s pripisom križanka. Izžrebali bomo 10 nagrajencev, ki bodo prejeli praktične nagrade. Izžrebanci bodo objavljeni na spletni strani Ljudske univerze Jesenice pod zavahkom aktualno.

REBUS



E = A

Ž

VA

VA

TELJA

ZE A=E



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

SVETOVANJE IN VREDNOTENJE
ZNANJA ZAPOSLENIH
2016 • 2022
Center za svetovanje in vrednotenje
znanja zaposlenih Gorenjske



Ljudska univerza
Jesenice



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Operacija financirata Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru OP 2014-2022, prednostne osi 10: Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljše zaposljivost; prednostne naložbe 10. 1: Krepitev enake dostopnosti vseživljenjskega učenja za vse starostne skupine v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju, izpopolnjevanje znanj, spretnosti in kompetenc delovne sile ter spodbujanje prožnih možnosti učenja, vključno prek poklicnega usmerjanja in validiranja pridobljenih kompetenc; specifičnega cilja 10. 1. 2: Izboljšanje kompetenc zaposlenih za zmanjšanje neskladij med usposobljenostjo in potrebami trga dela.