

# TEČAJ ZA IZVAJALCE USPOSABLJANJ

## Dodatno gradivo

*Evropski sindikalni  
inštitut*

*USPOSABLJANJE  
SINDIKATOV ZA  
PROJEKTNO DELO*

*2013*



Evropski sindikalni inštitut

**etui.**

**USPOSABLJANJE SINDIKATOV ZA PROJEKTNO  
DELO**

# **Tečaj za izvajalce usposabljanj**

**Dodatno gradivo**

Ta publikacija je del gradiva **Usposabljanje sindikatov za projektno delo**, ki ga je pripravil Oddelek za izobraževanje Evropskega sindikalnega inštituta za podporo svojemu programu certificiranega usposabljanja na področju projektne dela in vodenja projektov za sindikate.

Naslednje knjižice so trenutno na voljo v angleščini in francoščini:

- *Projektno delo za predstavnike sindikatov – Učbenik*
- *Projektno delo za predstavnike sindikatov – Gradivo za mentorje*
- *Tečaj za izvajalce usposabljanj – Učbenik*
- *Tečaj za izvajalce usposabljanj – Dodatno gradivo*

Drugo gradivo bo dodano v naslednjih nekaj letih.

## **Vsebina**

Uvod	1
Metodologija in metode učenja Oddelka za izobraževanje ETUI: pregled	2
Vrednote izobraževanja sindikatov v učilnici	3
Aktivno učenje	4
ETUI in aktivno učenje	5
Priprave na poučevanje, podajanje in prejemanje povratnih informacij in mnenj	7
Prejemanje poročil skupin	9
Beleženje dejavnosti	11
Sestava portfelja in akreditacija	13
Evropski kvalifikacijski okvir	14

## Uvod

To gradivo, ki vsebuje vire za izvajalce usposabljanj, je bilo pripravljeno v podporo vašim dejavnostim pri izvajanju uvodnega tečaja ETUI „**Projektno delo za predstavnike sindikatov**“. Toda to gradivo, kot boste videli, zajema koristne nasvete, za katere upamo, da bodo v pomoč tudi pri drugih tečajih usposabljanja za sindikate.

Oddelek za izobraževanje ETUI je pripravil to gradivo v podporo novim in manj izkušenim sindikalnim mentorjem in izvajalcem usposabljanj. Vsebina tega gradiva bo v pomoč tudi bolj izkušenim mentorjem pri pregledu in preučitvi njihove prakse poučevanja.

To gradivo ni izčrpno in se bo dopolnjevalo in spreminjalo glede na nove prakse poučevanja ter tudi povratne informacije sindikalnih mentorjev in izvajalcev usposabljanj po vsej Evropi. Zato bo uredniški odbor Oddelka ETUI za izobraževanje z veseljem sprejel tudi vaše pripombe in predloge o tem, kako bi lahko izboljšali to gradivo v zvezi z obširnostjo zajetih tem in globino ponujene vsebine.

Vse pripombe ali predloge sporočite na elektronski naslov:

Silvana Pennella

E-pošta: [spennell@etui.org](mailto:spennell@etui.org)

## **Metodologija in metode učenja Oddelka za izobraževanje ETUI: pregled**

### ***Izvajanje usposabljanj na način „ETUI“***

Oddelek ETUI za izobraževanje uporablja pristop k učenju, ki aktivno vključuje posameznike, ki delajo skupaj. Za to obstajajo številni utemeljeni razlogi.

Mnogi predstavniki sindikatov se niso več let formalno izobraževali in usposabljali. Morda so „jim govorili“ ali „jim predavali“ in zaradi tega niso imeli koristi od predhodnega izobraževanja ali usposabljanja.

Da bi imeli koristi od sindikalnih tečajev, sindikalni slušatelji pogosto potrebujejo novo izkušnjo učenja, kjer mentorji in drugi udeleženci tečajev pričakujejo in cenijo njihovo aktivno prispevanje. Razpravljanje z drugimi udeleženci tečajev o tem, kako vsebina tečaja zadeva njihovo delovno mesto ali okolje sindikata, postavi sindikalne slušatelje v središče, namesto na obrobje dejavnosti v učilnici, in bo samodejno pritegnilo njihovo zanimanje.

Drugič, razvoj veščin in njihova uporaba sta ključna sestavna dela izobraževanja ETUI. Sindikalni mentorji ustvarjajo priložnosti za udeležence, da z dejavnostmi v učilnici vadijo veščine, ki jih potrebujejo.

Tretjič, sindikalno učenje ali usposabljanje običajno pomeni delati z drugimi ljudmi, saj je skupna dejavnost jedro dela predstavnika ali referenta sindikata. Z delom v parih, skupinah in med urami za povzemanje informacij se udeleženci spopadajo z vprašanji in problemi ter se naučijo poslušati, razpravljati, sodelovati, načrtovati in organizirati skupaj s kolegi.

Najpomembneje je, da so udeleženci tečajev ETUI ogromen vir sami po sebi, saj so različnih izvorov in imajo različne izkušnje ter pogosto zelo razvite veščine. Čeprav se bodo udeleženci na tečaju vsekakor česa naučili, pa sami prav tako prispevajo svoj delež. Naloga mentorja je zagotoviti, da se to znanje in izkušnje uporabljajo na strukturiran način med celotnim tečajem v korist vseh udeležencev tečaja.

## **Vrednote izobraževanja sindikatov v učilnici**

Uspešne dejavnosti sindikatov so odvisne od skupnih vrednot in odnosa. Te vrednote in odnosi so vključeni v vse tečaje ETUI in torej podpirajo naše dejavnosti usposabljanja. Opisati jih je mogoče kot:

### ***Pravičnost in poštenost***

Pravično obravnavanje v vseh vidikih dela z odprtimi in poštenimi postopki za vse.

### ***Enakopravnost in enakost***

Enake možnosti in enakopravno obravnavanje zahtevajo odpravo predsodkov in postopkov, ki odkrito ali prikrito diskriminirajo ljudi na podlagi spola, rase, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti in starosti.

### ***Demokracija***

Največja možna udeležba v odločanju in sodelovanje v dejavnostih in izmenjavi informacij, ki podpirajo in ščitijo člane ter njihove sindikalne dejavnosti.

### ***Enotnost***

Ohranjanje kohezije med člani sindikata in skupinami članov v prizadevanjih za skupne sindikalne cilje.

Navedene vrednote in odnosi podpirajo delo Oddelka za izobraževanje ETUI in se odražajo v našem pristopu k poučevanju in učenju.

Metode poučevanja ETUI so oblikovane tako, da okrepijo zmožnost udeležencev tečajev za skupno delo in sodelovanje. Ta pristop se pogosto omenja kot „*kar se uči, se krepi z načinom učenja*“.

## Aktivno učenje

### *Kaj je aktivno učenje?*

„Aktivno učenje“ je izobraževalni pristop, ki usklajuje metode poučevanja in učenja s cilji sindikata in podlago vrednot Oddelka za izobraževanje ETUI.

Aktivno učenje slušatelje spodbuja, da izrazijo mnenje o vprašanih, in si prizadeva, da slušatelji opredelijo najboljši potek delovanja, pri tem pa sodelujejo pri odločanju in izrazijo kritično mnenje o novi situaciji. Tovrstno učenje se včasih imenuje „izkustveno učenje“, „na študenta osredotočeno učenje“, „učenje skozi prakso“, „odkrivajoče učenje“ ali „participativno izobraževanje“. V okviru sindikata so zanj značilni:

- pomoč mentorjev, ki so sami predani sindikalisti in se imajo za obveščene „posredovalce znanja“ in ne „strokovnjake“;
- uporaba dialoga in spraševanja za razvoj kritičnega razmišljanja in samozavesti pri razlaganju in sodelovanju glede vprašanj ali težav, ki jih slušatelji vnesejo v okolje učenja;
- povezan razvoj udeležencevega lastnega znanja ob uporabi kolektivnega pristopa k reševanju problemov, ki sindikalnim slušateljem omogoča uporabo učenja za njihovo vlogo na delovnem mestu in/ali v sindikatu.

Aktivno učenje ni tog sistem zamisli in praks. Namesto tega ponuja načine učenja in olajšuje učenje s prilagajanjem spreminjajočim se okoliščinam, kulturam in prednostnim nalogam poučevanja ali usposabljanja.



## ETUI in aktivno učenje

ETUI uporablja pristope k učenju, ki aktivno vključujejo posameznike, ki delajo skupaj. Za to obstajajo številni razlogi.

### ***Začeti tam, od koder so slušatelji***

Sindikalni slušatelji se najbolje učijo, kadar je tema učenja povezana z njihovimi lastnimi izkušnjami in gradi na njih. Večina slušateljev se udeleži tečajev sindikata v funkciji predstavnika. Razviti hočejo svojo vlogo, znanje ali veščine, povezane s tem, *da bi izboljšali svoje veščine kot učinkoviti predstavniki ali referenti sindikata*. Slušatelji se pogosto udeležijo usposabljanja zaradi posebne težave ali vprašanja, morda potrebe po pridobitvi novih veščin ali razvoju razumevanja teme ali predmeta. To so izhodiščne točke, ki tvorijo osnovo dejavnosti tečajev usposabljanja Oddelka za izobraževanje ETUI.

### ***Razvoj sindikalnega pristopa***

Vse sindikalne organizacije imajo jasne namene in cilje. S sodelovanjem, prizadevanjem po vključitvi vsakogar, spodbujanjem razprave o težavnih vprašanjih in razvojem veščin za raziskovanje in načrtovanje tehnike aktivnega učenja razvijajo in krepijo vrednote, ki so osnova dejavnosti sindikatov. Z delom v parih in skupinah se slušatelji spopadajo z vprašanji in problemi ter se naučijo poslušati, razpravljati, sodelovati, načrtovati in organizirati skupaj s sindikalnimi kolegi.

### ***Razvoj veščin in tematsko znanje***

Razvoj veščin je ključni sestavni del programa usposabljanja ETUI. Tako je zato, ker morajo predstavniki sindikatov biti zmožni dobro opraviti določene zadeve na delovnem mestu in v sindikatu. Eden izmed najučinkovitejših načinov za pridobivanje veščin je z izkušnjami – učenje skozi prakso. Mentorji ETUI z dejavnostmi v učilnici ustvarjajo priložnosti za udeležence, da urijo veščine, ki jih potrebujejo v sindikatu ali na delovnem mestu.

### ***Raznolike dejavnosti***

Obstaja več različnih načinov za organiziranje dejavnosti, ki slušateljem omogočajo doseglo namena učenja in ciljev tečaja. Zelo pomembno je spreminjati vrste dejavnosti skozi dan, da bi ohranili zanimanje in sodelovanje udeležencev.

Na uvodnem tečaju ETUI se na primer od udeležencev zahteva, da najdejo in predstavijo glavne informacije. Mentor lahko to učenje organizira na najrazličnejše načine:

- sestavi mešane skupine, ki „odkrivajo“ dejavnosti s pomočjo knjižnice ali interneta,
- skupine, ki so sestavljene glede na nacionalnost, sektor ali poklic, zadolži, da obdelajo študijo primerov,
- od parov zahteva, da sestavijo kontrolni seznam dobre prakse v projektne delu,
- posameznikom da nalogo, da zberejo informacije s pomočjo interneta,
- organizira igro vlog za celoten razred udeležencev, ki vključuje številna posebna znanja ali odgovornosti.

Mentorji ETUI spreminjajo tudi hitrost in čas dejavnosti, da bi zagotovili izpolnjevanje namenov in ciljev učenja in da so vsi slušatelji aktivno udeleženi in se ukvarjajo z nalogami skozi ves dan.

Za nekatere izobraževalne dejavnosti bo potrebno dovolj časa za poglobljeno pripravo dela. Druge bodo kratke in jedrnate ter oblikovane za hitro napredovanje. Mentorji lahko uporabijo povezane dejavnosti in tako udeležencem tečaja zagotovijo priložnost za oblikovanje pristopa ali sestavljanje obsežnejše naloge z vrsto medsebojno povezanih dejavnosti, ki se končajo s ključnim in dokončnim ciljem učenja ali usposabljanja.

## **Priprave na poučevanje, podajanje in prejemanje povratnih informacij in mnenj**

### **Pomembnost načrtovanja**

Oddelek za izobraževanje ETUI je to gradivo pripravil skupaj z drugimi pomembnimi viri, da bi vam kot sindikalnemu izvajalcu usposabljanja omogočil uspešno in učinkovito podajanje pomembnega elementa programa ETUI za projektno delo in vodenje projektov.

Na slušatelja osredotočena narava tečajev ETUI pomeni, da imate kot mentor dovolj prožnosti, da uporabite, prilagodite ali dodate gradivo v skladu z vašimi potrebami, čeprav je v uvodnem tečaju ***Projektno delo za predstavnike sindikatov*** naveden vzorec razporeda učenja. To pomeni, da boste morali načrtovati svoje poučevanje.

Skrbno načrtovanje je ključno za vas kot mentorja, ki posreduje tečaj, ki ga je oblikoval ETUI in zanj zagotovil vire. Verjetno ste sindikalni izvajalec usposabljanja ali vodja tečaja, ki ima izkušnje z raznolikimi okoliščinami in zahtevami, ki se lahko pogosto pojavijo v procesu poučevanja in učenja. Skrben premislek in načrtovanje vam bosta pomagala, da boste pripravljeni na te zahteve in se boste odzvali nanje.

### ***Aktivno učenje in mentorji***

Aktivno učenje vključuje sposobnost poslušanja in učenja od drugih, kar vsekakor vpliva na vlogo mentorja. Če prisluhnejo slušateljem, lahko mentorji razumejo njihov položaj na delovnem mestu ter veščine in znanja, ki jim bodo najbolj koristila pri izvajanju njihove vloge.

Ker aktivno učenje temelji na resničnih problemih in pomislekih slušateljev, zahteva visoko usposobljenega, dobro organiziranega mentorja. Da bi pripomogli k razvoju okolja za aktivno učenje, morajo biti mentorji sposobni načrtovati in strukturirati učenje tako, da napredujejo vsi udeleženci tečaja.

### ***Podajanje povratnih informacij***

Izkušnje so pokazale, da se izvajalci usposabljanj enkrat ali dvakrat neposredno odzovejo na uspešnost udeleženca, ko podajajo povratne informacije. Eden izmed odzivov je poročanje, kaj bi sami storili v enakih okoliščinah. Drug odziv, ki je zelo običajen, če se uporablja inovativen ali netradicionalen pristop, je opredelitev „težave“ namesto „koristi“, povezane s prispevkom udeleženca. Nobeden izmed teh odzivov verjetno ne bo pripomogel k izboljšanju uspešnosti udeleženca tečaja ali k odnosu zaupanja in medsebojnega spoštovanja.

Učinkovitejši pristop mentorjev je prizadevati si za vzpostavitev ozračja medsebojnega reševanja težav in vzajemnega spoštovanja. Začnite s krepitvijo samozavesti udeležencev vašega tečaja. Podajte neformalno opazko o nečem, kar vam je bilo všeč pri njihovi izvedbi. Kakor pri vsej komunikaciji, pri podajanju povratnih informacij ne gre samo za to, **kaj** rečete, ampak tudi **kdaj** in **kako** to izrečete. Bodite tankočutni in ravnajte s svojimi slušatelji tako, kot bi si sami želeli, da ravnajo z vami.

Da bi podali koristne povratne informacije, si prizadevajte:

- biti realistični – podajte pripombe glede dejavnosti, ki jih udeleženci lahko nadzorujejo;
- biti natančni – posploševanja niso v pomoč;
- točno navesti nekaj, na kar lahko udeleženci vplivajo ali spremenijo;
- biti dojemljivi za cilje udeležencev;
- se zavestno truditi, da ne bi obsojali;
- uravnotežiti pozitivne in negativne povratne informacije. Samo pozitivne povratne informacije ne puščajo prostora za izboljšave, samo negativne povratne informacije pa so odvrtačoče;
- biti točni – zavlačevanje zmanjša učinek.

### ***Prejemanje povratnih informacij***

Prejemanje povratnih informacij zahteva prav toliko veščin kot njihovo podajanje. Izkušnje nas učijo, da so neposredni odzivi nekje med obema skrajnostma. Ena skrajnost je sprejeti, karkoli vam rečejo, kot nesporno točno in slediti nasvetu brez nadaljnjih vprašanj. Druga skrajnost je zameriti nekaj, kar se šteje za nedobrodošel „nasvet“. Naj ponovimo, da nobeden izmed odzivov verjetno ne bo pripomogel k izboljšanju uspešnosti ali k odnosu zaupanja in medsebojnega spoštovanja.

Koristnejši pristop je raziskati, kaj pomenijo povratne informacije in kakšne bi bile posledice, če bi jih sprejeli. Odgovor, kot je: „Hvala, razmislil bom o tem,“ mentorja ne zavezuje k ničemur, dokler ni priložnosti za nadaljnje premlevanje zadev. Morda boste ugotovili, da je v povratnih informacijah nekaj resnično pomembnega, kar boste hoteli uporabiti na svoj način, morda v poznejši dejavnosti. Pomembno je, da ste odprti za povratne informacije, in bodite pripravljeni razmisliti o pripombah, ki bodo morda izpodbijale vaša zaznavanja.

### ***Nasveti glede prejetja povratnih informacij***

Kot prejemnik povratnih informacij morate:

- biti jasni – pojasnite, kakšne povratne informacije želite;
- biti pozorni – zaznati morate svoje intelektualne in čustvene reakcije;
- biti tihi – slišali boste več, če se osredotočite na poslušanje namesto na pojasnjevanje ali zagovarjanje samega sebe. Zavestno si prizadevajte, da niste defenzivni;

- biti razumljivi – kaj točno vam govori kolega? Po potrebi prosite za pojasnilo. Redno preverjajte razumevanje.

## Prejemanje poročil skupin

### ***Razmišljanje in nadaljevanje***

Uvodni tečaj se osredotoča predvsem na razvoj veščin in znanja o projektne delu. Skupinsko delo olajšuje razpravo in analizo morebitnih pomislekov. Vendar pa namen razprave ni samo ozaveščanje, ampak tudi omogočanje udeležencem, da se odločijo, kako bodo nadaljevali, in da svoje zamisli izmenjajo z drugimi udeleženci tečaja.

Dobra praksa za mentorje je, da se dogovorijo o časovnem okviru dejavnosti, vendar pospešijo zadeve, če udeležencem zmanjka moči, ali dodelijo dodaten čas, če je potreben za ustrezno dokončanje naloge.

Poročanje o skupinskih dejavnostih ima različne funkcije. Delo v majhnih skupinah je na primer način za strukturiranje učenja za celotni razred. V tem primeru lahko poročanje ali splošna razprava vključuje natančno analizo in oceno ugotovitev. V drugih primerih je učenje osredotočeno na samo majhno skupino in bo poročanje kratko.

### **Študije primerov**

Kot sindikalni mentor ali izvajalec usposabljanja želite morda z drugimi izvajalci usposabljanj za sindikate izmenjati mnenja in razpravljati o tem, kako se najbolje odzvati na naslednje scenarije:

#### **Povratne informacije o dejavnostih**

1. Skupina, ki podaja povratne informacije, navede povsem napačen način za obvladovanje dane situacije.
2. Sramežljiv udeleženec, ki prvič govori pred vsemi, med uro za podajanje povratnih informacij navede napačno zakonodajo.
3. Udeleženec vztraja, da bo podal povratne informacije svoje skupine – čeprav želijo to storiti drugi.
4. Udeleženec noče podati povratnih informacij pred vsemi udeleženci tečaja, vendar aktivno sodeluje med nalogo v majhni skupini.

#### **Podajanje povratnih informacij s strani kolegov**

1. Učite skupaj z izkušenim kolegom, ki se ne drži dogovorjenega načrta, ampak se oddalji od teme.
2. Prosijo vas, da spremljate učno uro novega mentorja. Očitno je živčen in naredi nekaj napak pri povzetku učne ure.

3. Opazujete izkušenega mentorja, ki zahteva povratne informacije po učni uri. Mislite, da je govoril predolgo in v resnici ni odgovoril na vprašanja udeležencev tečaja.
4. Od kolega ste po vaši učni uri prejeli negativne povratne informacije. Niste se strinjali s povratnimi informacijami, saj menite, da je bila učna ura uspešna in so predstavniki sindikatov uživali.

### **Organizacija dela med tečajem**

1. Udeleženec si je vzel čas in si vse zapiske prenesel na prenosni računalnik ter jih shranil v logičnem zaporedju.
2. Udeleženec nima veliko zapiskov in ob koncu ure vse svoje delo spravi v torbo.
3. Prejeli ste pritožbe glede oseb, ki zamujajo in motijo učne ure.
4. Udeleženec je razočaran, ker ne more razpravljati o svoji pomembni ključni zadevi, saj je struktura tečaja takšna, da je obravnavanje te zadeve predvideno za popoldne zadnjega dne. Nasvet potrebuje zdaj.

## Beleženje dejavnosti

Kot del *Tečaja za izvajalce usposabljanj* in uvodnega tečaja *Projektno delo za predstavnike sindikatov* so vam predstavili posebno zasnovane izobraževalne enote. Te izobraževalne enote zajemajo „Rezultate učenja“ in „Merila ocenjevanja“.

**Rezultati učenja** so zelo specifični in navajajo, **kaj** bodo udeleženci zmožni storiti kot rezultat uspešnega zaključka tečaja.

**Merila ocenjevanja** morajo biti jasna in jedrnata ter navajati, kaj se od udeležencev **zahteva**, kot dokaz, da so uspešno dosegli z učenjem povezani rezultat ali vsaj njegov del.

Mentorji morajo zabeležiti, kako udeleženci dosežejo posamezen rezultat učenja, v izobraževanju za sindikate pa to običajno storimo na način, ki ne zajema uradnih izpitov. Udeleženec tečaja morda želi črpati iz praktičnih dejavnosti na delovnem mestu ali v okolju sindikata, da bi dokazal, da je dosegel določen rezultat učenja in izpolnil s tem povezana merila ocenjevanja. To je morda storil z izvedbo varnostnega inšpekcijskega pregleda ali presojo enakosti na delovnem mestu.

Ker se lahko način, na katerega sindikalni slušatelji dosežejo rezultate učenja, spreminja in je zapleten, mora mentor skrbno zabeležiti, kdaj in kako udeleženec tečaja doseže rezultat učenja. Eden izmed načinov za to je naveden na naslednji strani. Če nameravate pri svojem prihodnjem delu uporabiti izobraževalne enote z rezultati učenja, vam bo morda v pomoč naslednji „**dnevni načrt mentorja**“.



**Dnevni načrt mentorja**

Naziv tečaja

Dan

Datum

<i>Dejavnost</i>	<i>Merila ocenjevanja</i>	<i>Dokazilo</i>
		SS FC TO PO CM O
		SS FC TO PO CM O
		SS FC TO PO CM O
		SS FC TO PO CM O
		SS FC TO PO CM O
		SS FC TO PO CM O
		SS FC TO PO CM O

**Dokazilo**

SS – list za povzetek (*summary sheet*), FC – listna tabla (*flip chart*), TO – opažanja mentorja (*tutor observation*), PO – opažanja kolegov, zapiski tečaja (ali beležke) (*peer observation*), O – drugo (*other*)

## Sestava portfelja in akreditacija

Beleženje dejavnosti učenja in dosežkov udeležencev je glavni element akreditacije, tj. podelitve izobraževalnega kredita ali kvalifikacije. ETUI to preučuje in aktivno preskuša. Trenutno se številni tečajji ETUI akreditirajo s pomočjo britanskega združenja sindikatov. ETUI ocenjuje te teste in preskuse, da bi na splošno pridobil informacije za svojo strategijo in prihodnja ukrepanja glede akreditacije.

**Akreditacija** je beleženje dokazil, ki jih zberejo udeleženci tečaja, da bi pokazali, da so dosegli posebne **rezultate učenja** in s tem pridobili kredit ali kvalifikacijo.

Ključni element akreditacije je **sestava portfelja**. S portfeljem mislimo mapo, v kateri je zbrano delo udeleženca. Običajno gre za evidenco odziva vsakega udeleženca na dejavnost ali nalogo. Vse odzive udeleženca se lahko nato oceni glede na ustrezne rezultate učenja in če so rezultati doseženi, se lahko podeli priznanje za izobraževanje (včasih kvalifikacija).

To je model akreditacije, ki ga trenutno uporablja ETUI pri številnih tečajih o projektne delu in vodenju projektov, vključno s **Tečajem za izvajalce usposabljanj za projektno delo** in uvodnim tečajem **Projektno delo za predstavnike sindikatov**. Žal je v času nastajanja tega gradiva uvodni tečaj akreditiran samo v Združenem kraljestvu. Organizacije in mentorji, ki delajo v drugih državah, imajo morda podobno priložnost za pridobitev akreditacije njihovega nacionalnega sistema kvalifikacij. Pozivamo vas, da raziščete možnosti na nacionalni ravni.

**Tečaj za izvajalce usposabljanj** prek TUC akreditira britanska mreža Open College Network. Udeležencem, ki zadovoljivo opravijo tečaj, se podeli 6 kreditnih točk na tretji stopnji britanskega okvira kvalifikacij in kredita. To je enako četrti stopnji evropskega kvalifikacijskega okvira.

## Evropski kvalifikacijski okvir

Evropska unija se že nekaj časa spopada s težavnim vprašanjem uskladitve različnih kvalifikacijskih sistemov, ki so v uporabi v različnih državah članicah. V velikem političnem in gospodarskem subjektu, kakršna je EU, ki spodbuja mobilnost delovne sile prek nacionalnih meja, je uskladitev in priznanje kvalifikacij, podeljenih v različnih državah, temeljnega pomena. To se je v preteklosti izkazalo za veliko oviro za mobilnost, vendar pa se zdaj kaže začetek rešitve – **Evropski kvalifikacijski okvir (EQF)**.

Evropski kvalifikacijski okvir si prizadeva vzpostaviti skupni evropski okvir, da bi opisal, kaj slušatelj zna, razume in je sposoben storiti, ne glede na sistem, v katerem je bila pridobljena določena kvalifikacija. Deluje kot referenčni okvir, ki se mu lahko prilagodi nacionalne kvalifikacijske sisteme različnih držav, da bi posamezniki in delodajalci bolje razumeli in lažje primerjali stopnje kvalifikacij različnih držav v različnih sistemih izobraževanja in usposabljanja.

Evropski kvalifikacijski okvir zajema osem ločenih referenčnih stopenj, ki temeljijo na „rezultatih učenja“ (tj. na tem, kaj slušatelj zna storiti), s čimer odmika osredotočenost od tradicionalnega pristopa, ki poudarja vloške v učenje (trajanje učenja, vrsta institucije). Evropski kvalifikacijski okvir kot instrument za spodbujanje vseživljenjskega učenja zajema splošno izobraževanje in izobraževanje odraslih, poklicno izobraževanje in usposabljanje ter tudi višje in visokošolsko izobraževanje. Osem stopenj zajema celotni razpon kvalifikacij, od tistih, pridobljenih ob koncu obveznega izobraževanja, do tistih, ki so podeljene na najvišji stopnji univerzitetnega in strokovnega ali poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Evropski kvalifikacijski okvir sta aprila 2008 sprejela Evropski parlament in Svet. Resolucija je vse države članice spodbudila k prilagoditvi njihovih kvalifikacijskih sistemov ali okvirov Evropskemu kvalifikacijskemu okviru do leta 2010 in zagotovitvi, da imajo vse nove kvalifikacije, podeljene od leta 2012 dalje, navedeno tudi ustrezno stopnjo iz Evropskega kvalifikacijskega okvira.

Vse kreditne točke in kvalifikacije, ki se podeljujejo na akreditiranih tečajih ETUI, se sklicujejo na Evropski kvalifikacijski okvir. Vendar pa v času priprave tega gradiva še niso vse države v celoti izpolnile zahtev resolucije in svojih kvalifikacij prilagodile Evropskemu kvalifikacijskemu okviru, zato se lahko pojavijo težave pri priznavanju v nekaterih državah. Vendar pa je to stalen proces in je samo vprašanje časa, kdaj bo Evropski kvalifikacijski okvir priznaval vse kvalifikacije.