

# OCENJEVANJE SPRETNOSTI pri osebah z učnimi težavami in lažjo intelektualno oviranostjo na trgu dela



## VSEBINA

1. UVOD.....	3
2. MODEL ORODJA ZA OCENO SPRETNOSTI.....	4
4. VRSTNI RED RABE GLAVNIH KOMPONENT IN UVODNE OPOMBE.....	5
5. SAMOOCENA .....	5
6. OSEBNI INTERVJU.....	6
7. OPAZOVANJE .....	6
8. PREDSTAVITEV REZULTATOV .....	7

## 1. UVOD

Projekt *Ocena spretnosti pri osebah z učnimi težavami na trgu dela* se osredotoča na medpartnersko izmenjavo znanja in izkušenj o tem, kako meriti zmožnosti za zaposlitev pri osebah z učnimi težavami oz. z lažjo intelektualno oviranostjo. Kot sestavni del projekta smo pripravili orodje za oceno spretnosti, s katerim smo želeli oceniti poklicne spretnosti pri osebah z učnimi težavami. Naš skupni cilj je bil oblikovati orodje, ki bi ga lahko uporabljali v vseh sodelujočih državah; vendar obstajajo med njimi pomembne razlike v zakonodaji, razpoložljivih virih, usposobljenosti osebja in trgu dela. Zato smo izdelali okvirno orodje, ki ga lahko uporabljamo kot prilagodljivo strukturo s fleksibilnimi komponentami, ki jih je mogoče kombinirati, in dodatnimi podkomponentami, ki jih je mogoče vključiti, če to omogočajo viri.

Orodje smo razdelili na tri glavne komponente:

1. SAMOOCENJEVANJE (pri čemer je potrebna omejena ali nikakršna interakcija z udeležencem)
2. OSEBNI INTERVJU (pri čemer je zahtevana interakcija z udeležencem)
3. OPAZOVANJE (pri čemer je zahtevana interakcija z udeležencem).

Vse glavne komponente smo nato razdelili na številne podkomponente, ki so podrobneje navedene v Preglednici 1 in ki izpostavljajo splošen pregled različnih tipov področij, ki jih moramo upoštevati. Prvotno orodje smo v okviru pilotne študije testirali na udeležencih z učnimi težavami in ga prilagodili v skladu z rezultati evalvacije. Pilotno raziskavo so izvajale tri partnerske organizacije: CEIPES Hungary Egyesület (Madžarska), Q-Prints & Service gGmbH – QPS (Nemčija) in Stowarzyszenie Przyjaciół i Wychowanków Zespołu Szkół nr 6 w Rybniku – Dla Dobra (Poljska). Vse tri so morale izpolniti dokumentacijo, pripravljeno za potrebe evalvacije:

- podroben vprašalnik, v katerem je bila natančno predstavljena izvedba raziskave,
- vprašalnike za vsakega udeleženca, prevedene v poljščino/nemščino/madžarščino,
- vprašalnike za osebje, ki je navajalo podatke o vsakem udeležencu.

Orodje ponuja splošen vpogled v različne elemente vrednotenja ter trenutne metode, ki se uporabljajo v partnerskih državah, vendar pa ga moramo upoštevati kot fleksibilno strukturo z elementi, ki jih posamezni ocenjevalec lahko obdrži ali zavrne, odvisno od potreb in finančnih zmožnosti.

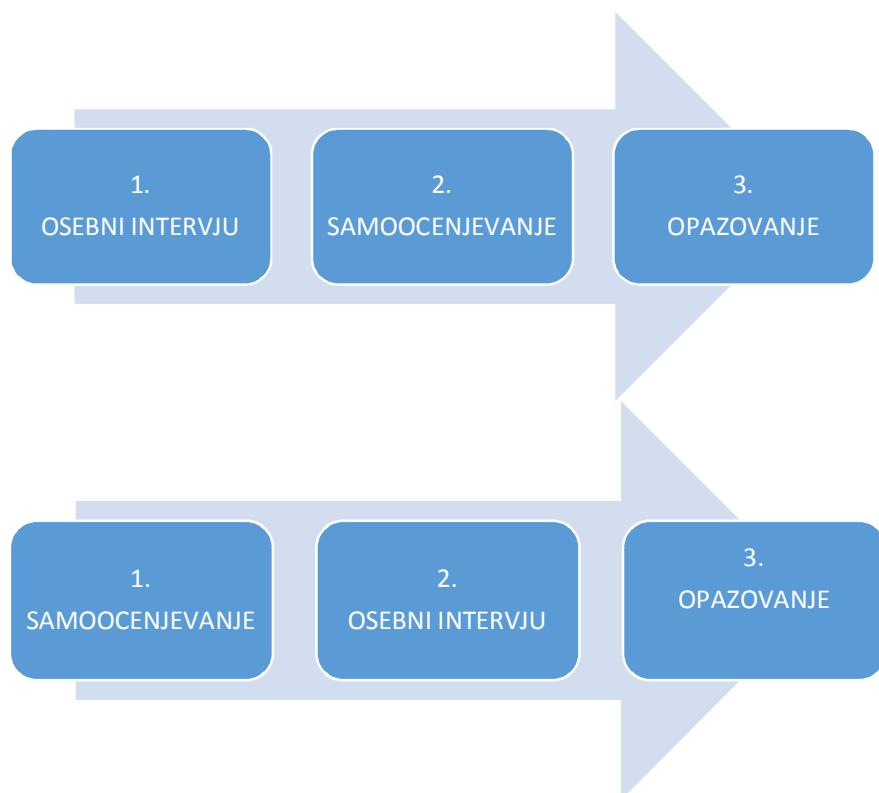
## 2. MODEL ORODJA ZA OCENO SPRETNOSTI

### 1. preglednica: Končno orodje – predlagani tip merjenja vsake podkomponente

PODKOMPONENTA	TIP MERJENJA	
POKLICNE PREFERENCE	Hollandov test	
ODNOS DO RAZLIČNIH VRST DELA		
PRIPOROČILA ZA RAZLIČNE TIPE POKLICEV		
PREFERENCE V ZVEZI Z DELOVNIM MESTOM		
DELOVNO MESTO V SKLADU S PREFERENCAMI UDELEŽENCA		
DRUŽINSKA IN STANOVANJSKA SITUACIJA		
ZDRAVSTVENO STANJE IN JEMANJE ZDRAVIL	Pogovor v živo	
PREDSTAVA O POKLICU		ZMOŽNOST ZA DELO
		PREFERENCE V ZVEZI Z DELOVNIM OKOLJEM
		PREFERENCE V ZVEZI Z DELOVNIM MESTOM
		MOTIVACIJA ZA DELO
DELOVNA MESTA, KI USTREZAJO UDELEŽENCU		
POVZETEK DELOVNIH/POKLICNIH SPRETNOSTI		
OVIRE ZA ZAPOSЛИTEV(KOGNITIVNE, SOCIALNE ALI TELESNE)		
KOMUNIKACIJSKE SPRETNOSTI <ul style="list-style-type: none"> <li>• GOVORJENJE</li> <li>• POSLUŠANJE</li> <li>• BRANJE/PISANJE</li> <li>• SLEDENJE NAVODILOM</li> <li>• SPORAZUMEVANJE Z DRUGIMI</li> </ul>	Pogovor v živo in opazovanje	
OBČUTEK LASTNE VREDNOSTI/SAMOZAVEST		
SAMOSTOJNOST (ZMOŽNOST NAČRTOVATI SVOJ ČAS IN VSAKODNEVNE NALOGE, ZMOŽNOST SAMOSTOJNEGA PREVOZA, SKRB ZA OSEBNO HIGIENO ...)		
ODLOČENOST IN PRIPRAVLJENOST ZA UČENJE		
ZMOŽNOST DELA V TIMU	Motivacija za delo	
	Motivacija, pripravljenost za učenje	
	Socialne spretnosti	
KOMUNIKACIJSKE SPRETNOSTI	Timsko delo	
	Socialne spretnosti v delovnem okolju	
ZNANJE RAČUNANJA IN PISMENOST	Opazovanje	
UPRAVLJANJE S SVOJIM ŽIVLJENJEM		Spretnosti, potrebne za samostojnost
		Samostojnost/samozadostnost
ORGAN/IZACIJA DELA		Upravljanje s časom
		Načrtovanje in organiziranje
		Načrtovanje, iniciativnost in organiziranost
PRIMERNO VEDENJE NA DELU		
KOMUNIKACIJSKE SPRETNOSTI NA DELOVNEM MESTU		
OBVLADOVANJE SPREMEMB		
SLEDENJE NAVODILOM		
UDELEŽENČEVA SAMOOCENA LASTNE DELOVNE USPEŠNOSTI		

## 4. VRSTNI RED RABE GLAVNIH KOMPONENT IN UVODNE OPOMBE

1. slika: Dva možna načina ocenjevanja glede na vrstni red ocenjevalnih nalog



Orodje se lahko za udeležence seveda prevede v nacionalni jezik in poenostavi, kar pomeni, da se kompleksen jezik lahko zamenja s preprostejšimi, bolje poznanimi besedami in v skladu s potrebami udeleženca. Nujno je, da so informacije na začetku testiranja jasne in razumljive. Udeležencu se mora tudi nuditi kakršna koli podpora, če je ta potrebna, prav tako se mora čas testiranja prilagajati udeležencu.

## 5. SAMOOCENA

Samoocena, ki lahko poteka preko spleta ali na papirju, je zelo pomemben del testiranja in predstavlja osnovo, ki jo nadgrajujemo z nadaljnima dvema moduloma. Za tovrstno testiranje lahko uporabljamo različne teste, preko partnerstva pa smo v prvi vrsti izbrali Hollandov test, ki se lahko izvaja na papirju ali preko spleta. Spletni Hollandov test pa omogoča dve verziji, in sicer slikovno in tekstovno.

## 2. slika: Različni tipi orodij za samoocenjevanje



## 6. OSEBNI INTERVJU

Drugi modul orodja predstavlja osebni intervju, katerega značilnost je direktna interakcija udeleženca in eksperta.

S pomočjo osebnega intervjuja z udeležencem lahko ugotavljamo njegove zmožnosti, mu svetujemo in identificiramo osebna znanja in sposobnosti, ki se jih ali pa se jih tudi ne zavedajo ali pa jih niso imeli možnosti identificirati in razviti. V tem delu se posvetimo osebnemu ozadju sodelujočega, prejšnjim usposabljanjem in delovnim izkušnjam, ter pripravimo osebni zaposlitveni profil, prilagojen unikatnim potrebam in znanjem sodelujočega.

V pogovoru se udeleženec in ekspert dotakneta različnih področji, npr. osebne in stanovanjske situacije, zdravstvenega statusa, dostopnosti za delo, preferenc glede načina dela in delovnega okolja, preferenc glede dela, motivacije, ovir pri zaposlovanju, komunikacijskih znanj ter samozavesti in neodvisnosti. Pri tem lahko uporabljamo odprta vprašanja, jezik pa mora biti prilagojen znanju in razumevanju udeleženca.

## 7. OPAZOVANJE

Opazovanje je zadnji modul orodja in nam omogoča, da udeleženčeve reakcije in odzivnost v različnih situacijah ugotavljamo preko praktičnih nalog. Prikazuje povzetek zmožnosti, veščin in osebnostnih lastnosti posameznika.

Opazovanje vključuje akcijsko-orientirane naloge, ki so pomembne za praktične izzive v industrijskih, tehničnih in mehaničnih poklicih. S tem modulom lahko določimo fizične in motorične kompetence sodelujočih preko zunanjega opazovanja izvedbe nalog. Vsaka podkomponenta se opazuje preko več praktičnih nalog, kar rezultira v vpogled v kakovost dela, tempo dela in odnos do dela.

V pilotni študiji je bilo opravljenih več primerov opazovanja z udeležbo, npr. načrtovanje mesta, vodni stolp ter ustanovitev lastnega podjetja. Udeleženci so dobili navodila in potrebna gradiva ter časovne omejitve, v katerih so morali nalogo opraviti.

## 8. PREDSTAVITEV REZULTATOV

Kot obliko poročila o rezultatih glede na pripombe in priporočila vseh treh pilotskih držav priporočamo naslednje:

1. POTRDILO O UDELEŽBI IN OPRAVLJENEM TESTU
2. OPIS LASTNOSTI/OSEBNOSTI (iz Hollandovega testa in pogovorov v živo: osebni tip, introvertiran/ekstravertiran, prilagodljivost delovnemu okolju, socialne spretnosti, komunikacijske spretnosti, razumevanje navodil in nalog, delo v timu, upoštevanje pravil, delo pod nadzorom itn.)
3. SPLOŠNE SPRETNOSTI IN ZMOŽNOSTI (npr. točen, dober pri timskem delu, samostojen ...)

4. PODROČJA, KI JIH JE TREBA RAZVITI (npr. prevzemanje odgovornosti, sprejemanje odločitev, upravljanje s časom ...)

5. PREDLAGANA DELOVNA MESTA (iz Hollandovega testa in pogovorov v živo)

6. KRATEK OPIS DELOVNIH MEST