Priloga 3_Obrazec za pripravo programov usposabljanj

Naziv programa	**Z mentorstvom do znanj, veščin in kompetenc prihodnosti ter učečega in sodelovalnega delovnega okolja**
Področje	**STORITVE**
Predlagatelj programa (ime šole in imena pripravljalcev programa)	**Srednja upravno administrativna šola Ljubljana** **Kolenc Tatjana, Javornik Klaudija, mag. Blatnik Katja**
Kratek opis programa (max. 150 besed)	Ključ uspeha vsake organizacije so motivirani, razvojno-miselno naravnani zaposleni, zavezani vseživljenjskemu učenju ter odgovornosti za lasten razvoj. Zaposlenim je potrebno zagotoviti varno okolje, v katerem se lahko učijo, razvijajo, preizkušajo ideje in odpravljajo napake. Podjetja iščejo vedno nove načine za izboljšanje delovnega okolja z namenom privabljanja novih talentov, odkrivanja obstoječih potencialov, povečanja motivacije zaposlenih ter preprečevanja odhoda ključnih kadrov in s tem odliva njihovega znanja. Raziskave kažejo, da ključ do motiviranih zaposlenih leži v skrbi za njihovo nenehno učenje in razvoj. Vseživljenjsko učenje je zato že prepoznano kot ekonomska nujnost in edina trajnostna konkurenčna prednost. Ena najučinkovitejših metod za doseganje te prednosti je mentorstvo. Znanje in veščine, pridobljene s pomočjo mentorstva, se prenašajo tudi na tiste, ki v teh procesih ne sodelujejo neposredno. Vzpostavljajo se novi in krepijo obstoječi odnosi, ki tekmovalno delovno okolje spreminjajo v sodelovalno.
SPLOŠNI DEL	
Utemeljenost (v skladu z razpisom in analizo potreb)	V času hitrih in nenehnih sprememb naraščajo tudi potrebe po novih veščinah in kompetencah zaposlenih. Vedno več organizacij se sooča z neskladjem med obstoječimi znanji zaposlenih in znanji, ki bodo potrebna v prihodnjih letih. V delovnih okoljih je zato nujno uvajanje novih pristopov za pridobivanje in krepitev predvsem digitalnih in odnosnih kompetenc zaposlenih, da se bodo sposobni osredotočati na cilje organizacije, se prilagajati na nove razmere, se osebno razvijali in napredovali in uspešno prevzemali nove oziroma spremenjene vloge v organizacijah. Po raziskavi McKinsey Global Institute bo moralo najmanj 25 % zaposlenih zamenjati kariero, medtem ko poročilo World Economic Forum navaja, da bo do leta 2025 spremenjenih najmanj 85 milijonov delovnih mest in na novo kreiranih 97 milijonov delovnih mest. Tudi zaradi pospešene

	digitalizacije, ki terja dodatne veščine «sodelovanja» z umetno inteligenco. V takih okoliščinah bodo morali prav vsi zaposleni nenehno dopolnjevati, nadgrajevati in krepiti svoja znanja in veščine, ki jih terjajo novi načini vodenja in delovna mesta prihodnosti.			
Ciljna skupina (v skladu z razpisom in analizo potreb)	Ciljna skupina tega usposabljanja so zaposleni. Udeleženci bodo okrepili zavedanje pomena odgovornosti za lasten razvoj, za vseživljenjsko učenje, za krepitev svojih vrlin in pridobivanje novih ter nadgradnjo obstoječih veščin in kompetenc. Spoznali bodo eno najučinkovitejših metod vzajemnega učenja, prenosa znanj in izkušenj – mentorstvo. Sposobni bodo sprejemati različne vloge v mentorskih procesih in jih uspešno voditi. Izboljšali bodo svoje komunikacijske in odnosne kompetence, zaradi česar bodo lahko uspešno sodelovali v različnih timih in skupinah ter gradili na zaupanju temelječe odnose v raznolikih delovnih okoljih. Pridobljena znanja so pomembna tako v poslovnem kot v osebnem življenju, saj posameznike usposobijo za prilagajanje spremembam ter na prevzemanje vedno novih vlog, ki jih prinašajo vse hitrejše družbene, ekonomske in tehnološke spremembe.			
Pogoji za vključitev v program (v skladu z razpisom)	**Zaposleni, samozaposleni, kmetje**			
Cilji programa (v skladu z razpisom in analizo potreb)	Cilji programa so: 1. razumevanje pomena vseživljenjskega učenja, razvoja veščin in kompetenc ter sprejemanja sprememb in odzivanja nanje 2. razumevanje mentorstva kot edinstvene metode prenosa znanj in izkušenj ter krepitve medsebojnega sodelovanja, raznolikosti, enakovrednosti in vključenosti 3. spoznavanje osnov mentorstva, mentorskega procesa, vlog v mentorskem procesu, oblik in načinov mentorstva, organiziranja mentorskih programov in izgradnje mentorske kulture			
Obseg programa (skupno št. ur)	**50**			
Oblika dela	**Kontaktne ure**	***On line delo**	**Samostojno delo**	**Drugo** (navedite)
Teoretični del (št. ur)	40			
Praktični del (št. ur)			10	

Način evidentiranja (lista prisotnosti, podpisana izjava – izdelek, storitev …)	Lista prisotnosti		Lista prisotnosti, izdelki	
***Oblika on line dela**	Video konferenca	Spletna učilnica	Drugi načini digitalne komunikacije	Samostojno delo
Število ur				
Način evidentiranja (posnetek video konference, zajem zaslonske slike, elektronski izpis spletne učilnice, lista prisotnosti, e-mail komunikacija...)				
Pogoji za končanje programa	80 % prisotnosti na usposabljanju in oddani samostojni izdelki.			
POSEBNI DEL				
Vsebine programa	– Delovna okolja prihodnosti, načini vodenja ter vloga in pričakovanja zaposlenih – Organizacijska in mentorska kultura – Vseživljenjsko učenje in odgovornost za lasten razvoj – Ključne metode pridobivanja, nadgrajevanja in krepitve veščin posameznikov – Osnove mentorstva – Osnove mentorstva in mentorski proces – Komuniciranje v mentorskih odnosih in izzivi Medgeneracijske raznolikosti – Mentorstvo v delovnih okoljih, izzivi in njihovo nagovarjanje – Mentorski programi in njihovo izvajanje – Posebne oblike in načini mentorstva – Učinkovitost mentorstva pri krepitvi raznolikosti, enakovrednosti in vključenosti – Trendi in vloga mentorstva v delovnih okoljih prihodnosti – Akcijski načrt			
Kompetence, pridobljene s programom	Udeleženci bodo v okviru usposabljanja spoznali in/ali utrdili pomen lastne odgovornosti za vseživljenjsko učenje, pomen medsebojnega prenosa znanj in izkušenj in najučinkovitejše metode na tem področju. Udeleženci bodo pridobili naslednje kompetence: – razumevanje vpliva hitrih ekonomskih, družbenih in tehnoloških sprememb na delovna mesta prihodnosti, načine in oblike dela in vodenja – razumevanje pomena razvoja organizacijske kulture v smeri mentorske kulture in sposobnost aktivnega			

	sodelovanja pri oblikovanju učečega in sodelovalnega delovnega okolja – znanje in veščine prihodnosti ter poznavanje pristopov in metod za njihovo pridobitev ali nadgradnjo – poznavanje različnih učnih stilov in sposobnost izbire najustreznejše oblike učenja ter prenosa znanj – poznavanje osnov mentorstva in sposobnost vzpostavljanja učinkovitih mentorskih odnosov – poznavanje mentorskih procesov, organizacija in aktivno sodelovanje – poznavanje pomena učinkovite in odkrite komunikacije v mentorskih odnosih, vključno s sposobnostjo vodenja dialoga, dajanja in sprejemanja povratnih informacij – komunikacijske sposobnosti v generacijsko raznolikih okoljih in poznavanje kulturne pismenosti – poznavanje posebnih oblik in načinov mentorstva, organizacije mentorskih programov ob upoštevanju ciljev organizacije
Spretnosti, pridobljene s programom	Udeleženci pridobijo spretnosti – izbiranja najustreznejših pristopov in metod za nadgradnjo in razvoj veščin ter kompetenc glede na lastne osebne in karierne cilje ter glede na cilje organizacije, v kateri ustvarjajo; – pridobivanja osnovnih in posebnih veščin, potrebnih za prevzemanje vlog v mentorskih procesih; – prenosa znanja in izkušenj na druge, vodenja dialoga in spretnosti pripovedovanja zgodb; – učinkovitega sporazumevanja v raznolikih delovnih in ostalih okoljih ter vzpostavljanja dolgotrajnih, na zaupanju temelječih odnosov.
Splošne kompetence, dopolnjene s programom	Splošna znanja o pristopih in metodah vseživljenjskega učenja kot pogoja za opolnomočeno delovanje posameznika v pogojih nenehnih sprememb. Razumevanje pomena razvojne miselnosti in odgovornosti za lasten napredek in razvoj ter proaktivno delovanje s tem v zvezi. Razumevanje in sprejemanje dejstva, da znanje pridobi na vrednosti šele, ko ga delimo z drugimi, in poznavanje najučinkovitejših metod za njegovo delitev. Razumevanje raznolikosti ter pomena enakovrednosti in vključenosti ter načinov za nagovarjanje s tem povezanih izzivov in njihovo spreminjanje v prednosti.

Organizacija izobraževanja	Vsebinski sklop	Čas trajanja	**Oblika dela
	Delovna okolja prihodnosti Načini in oblike dela Načini in ključne veščine vodenja Pričakovanja zaposlenih Veščine in kompetence prihodnosti Pristopi za pridobivanje, nadgradnjo in krepitev veščin in kompetenc prihodnosti **VAJA:** Poznavanje pristopov razvoja veščin in kompetenc	2 uri 0,5 ure	Predavanje Samostojno delo
	Organizacijska in mentorska kultura Kaj je organizacijska kultura? Kaj je mentorska kultura? Pomen medsebojne delitve znanj in izkušenj Kako ustvariti kulturo medsebojne delitve znanj? Zemljevid znanj in veščin	2,5 ure	Predavanje
	Vseživljenjsko učenje in odgovornost za lasten razvoj Miselnost rasti vs. fiksna miselnost Veščine T vs. veščine I Principi učenja odraslih Metoda 70 : 20 : 10 Učni tipi in učni stili **VAJA:** Ugotavljanje sloga učenja udeležencev **-** moj učni stil	2 uri 1 ura	Predavanje Samostojno delo
	Ključne metode prenosa znanj Mentorstvo Coaching Tutorstvo Kaj združuje ključne metode in v čem se razlikujejo? Kdaj je pravi čas za mentorja ? Kdaj je pravi čas za coacha ? Zakaj je dobro kombinirati obe metodi ?	3 ure	Predavanje

	Osnove mentorstva Kaj je mentorstvo? Vodilna načela mentorstva Ključne sestavine mentorstva Oblike mentorstva Vloge v mentorskih procesih Ključne veščine mentorja in mentoriranca Koristi mentorstva	2,5 ure	Predavanje
	Mentorski proces Vzpostavitev odnosa Postavitev ciljev Uresničevanje ciljev in poglabljanje odnosa Formalni zaključek mentorskega procesa **VAJA**: Osebna S.W.O.T analiza, postavitev ciljev. Potrebujem mentorja, coacha ali oba?	2 uri 3 ure	Predavanje Samostojno delo
	Komunikacija v mentorskih odnosih Vzpostavitev stika in vzdrževanje odnosa Postavljanje vprašanj Aktivno poslušanje Vodenje dialoga Pripovedovanje zgodb Dajanje, zahtevanje in sprejemanje povratnih informacij	2,5 ure	Predavanje
	Izzivi medgeneracijske raznolikosti v mentorskih odnosih Vpogled v medgeneracijsko raznolikost Obvladovanje veščin komuniciranja med pripadniki različnih generacij **VAJA**: Postavljanje vprašanj, poslušanje, vodenje dialoga, delitev nasvetov v obliki pripovedovanja zgodb skozi igranje mentorskih vlog	2,5 ure 1 ura	Predavanje Samostojno delo
	Mentorstvo v delovnih okoljih Mentorstvo kot del blagovne znamke podjetja Formalno in neformalno mentorstvo	2 uri	Predavanje

	Mentorski programi kot formalna oblika mentorstva Predpogoji za uspešno uvajanje mentorskih programov v organizacijo		
	Osnovni cilji mentorskih programov Pridobivanje in zadrževanje talentov Uvajanje in sprejemanje sprememb Zadrževanje in kroženje znanja Krepitev raznolikosti in vključenosti	1 ura	Predavanje
	Ciljno usmerjeni mentorski programi Onboarding Karierni razvoj zaposlenih Razvoj voditeljev Prevzemanje novih vlog Načrtovanje nasledstev Offboarding	2,5 ure	Predavanje
	Posebne oblike in načini mentorstva Buddy mentorstvo Vrstniško mentorstvo Obratno mentorstvo Vzajemno mentorstvo Skupinsko mentorstvo Mentorski krogi Mentorstvo na daljavo	2,5 ure	Predavanje
	Učinkovitost mentorstva pri krepitvi raznolikosti, enakovrednosti in vključenosti vseh (DEI) Pomen DEI v delovnih okoljih Kako v organizacijah spodbujati DEI? Kako mentorski programi krepijo raznolikost in vključenost? Mentorski programi, ki neposredno nagovarjajo izzive spregledanih skupin Kako zagotoviti čim bolj raznolik nabor mentorjev in mentorirancev? Zakaj je mentorstvo bolj uspešno od ostalih pristopov?	2,5 ure	Predavanje
	Utrjevanje poznavanja oblik in učinkov mentorstva		

	VAJA: Predlog oblik mentorstva za uspešno nagovarjanje posameznih ciljev mentorskih programov v konkretni organizaciji	2,5 ure	Samostojno delo
	Organiziranje in izvajanje mentorskih programov v organizacijah Določitev ciljev in osnovnih značilnosti programa Določitev skrbnika programa Interna promocija programa Izbor udeležencev programa Usposabljanje mentorjev in mentorirancev Zagon in izvajanje mentorskega programa Ocena uspešnosti in izdelava predlogov za izboljšanje	2,5 ure	Predavanje
	Oblikovanje baze mentorjev in njihovo usposabljanje Izdelava zemljevida znanj, veščin, kompetenc vrlin in odnosnih kompetenc posameznikov Izbor potencialnih mentorjev Ključne naloge mentorjev Usposabljanje potencialnih mentorjev Vzdrževanje in širjenje nabora potencialnih mentorjev **VAJA**: Kdaj prevzeti vlogo mentorja; zakaj se vpisati v bazo mentorjev in kako se pripraviti na to vlogo?	2,0 uri 1 ura	Predavanje Samostojno delo
	Priprava načrta mentorstva za mentorirance Določitev ciljev mentorstva Uskladitev pričakovanj Dogovor o načinu izvajanja mentorskega programa Način in periodika spremljanja doseganja ciljev Način in periodika ocenjevanja napredka mentoriranca	2,5 ure	Predavanje

	Način in periodika ocenjevanja podpore mentorja Vodenje mentorskega dnevnika Zaključna ocena in nadaljnji koraki		
	Izzivi mentorstva v organizacijah Podpora vodstva Jasna določitev ciljev Izbor ustreznih oblik mentorstva Ustrezen nabor mentorjev Kriteriji in način združevanja mentorskih parov in mentorskih skupin Konflikti interesov in njihovo preprečevanje Čas in fleksibilnost	2,0 uri	Predavanje
	Trendi v mentorstvu in vloga v delovnih okoljih prihodnosti Splošni trendi Prevladujoče oblike mentorstva prihodnosti Zakaj mentorstvo uspešno naslavlja delovna okolja prihodnosti?	1,5 ure	Predavanje
	Akcijski načrt udeležencev Kaj bom delal drugače; kaj bom na novo uvedel; kaj bom opustil; česa bom delal manj?	1 ura	Samostojno delo
	Naloge posredovane udeležencem		Predviden časovni okvir
**Spletna učilnica			
**Drugi načini digitalne komunikacije			
**Samostojno delo	Samostojno delo obsega različne praktične naloge – refleksijo, preverjanje usvojenega znanja in njegovo praktično uporabo. Naloge bodo udeleženci dobili na predavanjih. Podroben razrez ur je razviden iz organizacije izobraževanja.		10 ur

Izobrazba in kompetence izvajalca(ev) programa (stopnja in smer izobrazbe)	VII. stopnja izobrazbe ekonomske smeri

Program	Datum	Odobril	Zavrnil – Opombe
Programski odbor	23.3.2022	DA	
Svet zavoda potrdil	23.3.2022	DA	