



Co-funded by  
the European Union



# Regio.Digi.Hub

Regional Development Digital  
Education HUB

Opredelitev inovativne  
metodologije usposabljanja  
in učnih strategij





Številka sporazuma: :2021-1-  
RO01-KA220-VET-000028118



<b>Pogodba</b>	2021-1-R001-KA220-VET-000028118
<b>Program</b>	Erasmus+
<b>Ključna akcija</b>	Partnerstvo za sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja
<b>Akcija</b>	VET
<b>Akronim projekta</b>	REGIO.DIGI.HUB
<b>Ime projekta</b>	REGIO.DIGI.HUB— Izobraževalno središče za digitalno izobraževanje o regionalnem razvoju
<b>Začetek projekta</b>	01/01/2022
<b>Trajanje projekta</b>	24 mesecev
<b>Konec projekta</b>	31/12/2023
<b>Tip dokumenta</b>	osnutek

Financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so izključno stališča in mnenja avtorjev in ne odražajo nujno stališč in mnenj Evropske unije ali Izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Niti Evropska unija niti EACEA ne moreta biti odgovorna zanje.

PARTNERJI PROJEKTA

P1	RO	Agentia pentru Dezvoltare Regionala Nord-Est - NERDA	 Agentia pentru Dezvoltare Regională N O R D - E S T
P2	ES	POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP. - TXORIERRO	
P3	BG	BUDAKOV FILMS EOOD	
P4	RS	REGIONALNA RAZVOJNA AGENCIJA BACKADOO NOVI SAD – RDA BACKA	
P5	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFSI ANONYMI ETAIREIA - IDEC	
P6	BG	RUSENSKA TARGOVSKO INDUSTRIALNA KAMARA - RCCI	
P7	SL	BSC, POSLOVNO PODPORNI CNETER, DOO – BSC	
P8	GR	ATLANTIS ENGINEERING AE - ATLANTIS	

## Vsebina

1. Začetek ideje .....	9
<b>1.1. Ozadje</b> .....	9
<b>1.2. Cilji</b> .....	9
2. Evropski okvir kompetenc zaposlenih v regionalnem razvoju .....	12
2.1. Kompetence regionalnega managerja .....	14
2.1.1 Strategije pametne specializacije .....	14
2.1.2 Zelena in digitalna transformacija.....	15
2.1.3 Inovativno podjetništvo.....	17
3. <b>Profil “regionalnega usposobljenega” strokovnjaka</b> .....	19
3.1 Pregled profila.....	19
3.2. The ECVET okvir in načela .....	24
<b>4.1 Določitev ciljev</b> .....	27
<b>4.2 Trajanje</b> .....	27
<b>4.3 Ciljne skupine</b> .....	27
<b>4.4 Rezultati učenja</b> .....	28
<b>4.5 Struktura programa</b> .....	29
<b>4.6 Evalvacija programa</b> .....	29
<b>4.7 Struktura materiala</b> .....	30
4. Sistem evalvacije .....	33
5.1.Okvir evalvacije .....	33
5.2 EERD Orodje za samoevalvacijo .....	34
5.2.1.Med EERD usposabljanjem .....	34
5.2.2. Po zaključku vsakega modula EERD usposabljanja .....	37
6.Regio.Digi.Hub Projekt e platforma .....	45
6. Definiranje strategije učenja na delovnem mestu .....	51
6.1. Organiziranje izobraževalnih programov na delovnem mestu in v izobraževalnih organizacijah .....	52
ANEKSI .....	57
DOGOVOR O UČENJU IN DOGOVOR O SODELOVANJU Z UPORABNIKOM .....	57
Memorandum .....	61
Reference .....	69



# 1

# Idejna zasnova projekta



## 1. Začetek ideje

### 1.1. Ozadje

V poročilu delovne skupine ET 2020 za poklicno izobraževanje in usposabljanje je navedeno, da je bil družbeni in gospodarski prispevek poklicnega izobraževanja in usposabljanja doslej premalo raziskan in podcenjen. Institucije za poklicno izobraževanje in usposabljanje se enačijo z zagotavljanjem znanj in spretnosti, namesto da bi imele širšo vlogo v inovacijskem ekosistemu. Sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja pogosto niso dovolj prožni, da bi se odzvali na spreminjajoče se potrebe trga dela: na splošno se inovacije na področju pedagogike in digitalnih tehnologij običajno izvajajo sporadično, kar tvori razdrobljeno sliko, če sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja obravnavamo kot celoto; poklicno izobraževanje in usposabljanje se mora na naraščajoče povpraševanje po veščinah na višjih ravneh odzvati z razširitvijo ponudbe na višje ravni. Tudi v kontekstu okoljske krize je treba storiti več za razvoj vloge poklicnega izobraževanja in usposabljanja pri izvajanju Agende ZN za trajnostni razvoj, saj doseganje 17 ciljev zahteva zelo inovativne pristope, od katerih lahko mnoge spodbudijo znanja in spretnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja. V poklicnem izobraževanju in usposabljanju se dogajajo spremembe brez primere, vendar obstajajo velike možnosti za inovacije in digitalizacijo v podporo visokokakovostnemu in višjemu poklicnemu izobraževanju in usposabljanju.

Glede na navedeno bo projekt dopolnil delo vseh partnerskih organizacij, ki morajo biti del rešitve, motor inovacij in del vseživljenjskega učenja v preglednici inovacij EU, o potrebi po strukturiranem pristopu k izvajanju strategij, ki jih morajo upoštevati regionalni razvojni organi ter regionalni ekosistemi podjetij in inovacij. Cilj je tudi oblikovati delavce, strokovnjake in zainteresirane strani prihodnosti. Cilj projekta Regio.Digi.Hub je vključiti inovacije in digitalizacijo za oblikovanje prožnejšega in sodobnejšega visokokakovostnega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Romuniji in na evropski ravni, da se razširi dostop, modelira način učenja in rezultati učencev, pa tudi učinkovitost in uspešnost izvajanja ter način priznavanja in potrjevanja dosežkov učencev. Predvsem bodo ti učinki močno vplivali ne le na posamezne učence, temveč tudi na izobraževalne ustanove.

Prvo ciljno skupino sestavljajo delavci v sektorju regionalnega razvoja, kot so regionalne razvojne agencije, agencije za inovacije, javni uslužbenci iz lokalne javne uprave, svetovalna podjetja iz evropskih strukturnih skladov, mala in srednja podjetja, inštruktorji, raziskovalci. Drugo ciljno skupino sestavljajo oblikovalci politik, višji tehniki in ključni družbenoekonomski akterji v sektorju regionalnega razvoja.

Glede na to, da partnerske organizacije med pandemijo Covid-19 niso bile pripravljene na spletni tečaj regionalnega razvoja, namenjen lokalni javni upravi, zasebnim podjetjem in nevladnim organizacijam, saj predhodno niso pripravile platforme za e-učenje, osebje in trenerji pa niso imeli digitalnih znanj, da bi to izvajali na spletu. Kriza Covid-19 je v Evropi pokazala, da je treba pospešiti izpopolnjevanje osebja poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter razvoj inovativnih rešitev, da bi lahko zagotovili poklicno izobraževanje na daljavo in kombinirano poklicno izobraževanje

### 1.2. Cilji

Cilj projekta Regio.Digi.Hub je okrepiti zmogljivosti sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja za regionalno razvojno izobraževanje na evropski ravni z iskanjem najboljše kombinacije pristopov od spodaj navzgor in vodenja, ki vključuje učitelje, vodje usposabljanja in učence, s strategijo in usmerjanjem na najvišji ravni.


Cilji projekta so:

- (1) razvoj platforme za e-učenje, namenjene inovacijam v sektorju regionalnega razvoja, da bi bolje podprli velike gospodarske, okoljske in družbene spremembe, ki se dogajajo, ter da bi bilo poklicno izobraževanje in usposabljanje na področju regionalnega razvoja do konca tretjega četrtletja leta 2024 v boljšem položaju za obravnavanje prihodnjega razvoja s pomočjo inovacij.
- (2) Krepitev zmogljivosti sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja na področju regionalnega razvoja za vključevanje inovacij in digitalizacije do konca projekta
- (3) Opredelitev lastne poti inovacij in digitalizacije za regionalni razvojni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, primerne za naše deležnike, zlasti za učence, delodajalce in izvajalce poklicnega izobraževanja in usposabljanja, do konca projekta.
- (4) Razvoj inovativne metodologije usposabljanja in opredelitev učnih strategij za nove pedagoške poučevanja in učenja v regionalnem razvojnem izobraževanju do konca avgusta 2022
- (5) Priprava razvoja tečaja s tremi moduli, ki jih bo potrdilo 130 zaposlenih in izvajalcev usposabljanja v centrih poklicnega izobraževanja in usposabljanja do konca prvega polletja leta 2023
- (6) Izboljšanje izobraževalnih spretnosti vsaj 24 zaposlenih iz 8 partnerskih organizacij iz 6 partnerskih držav projekta z razvojem in izvedbo kratkotrajnega skupnega usposabljanja zaposlenih v drugi polovici leta 2024.



2

**Evropski okvir  
usposobljenosti za  
regionalni razvoj za delavce  
v sektorju regionalnega  
razvoja**





## 2. Evropski okvir kompetenc zaposlenih v regionalnem razvoju

Opredelitev inovativne metodologije usposabljanja in učnih strategij je namenjena osebjem in izvajalcem usposabljanja v centrih poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Ta inovativna metodologija usposabljanja in učne strategije se izvaja z inovativnimi funkcijami, ki bodo inkubirale, prototipizirale in razvijale pomembne vidike za sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja v regionalnem razvojnem sektorju ter tudi olajšale osebjem in trenerjem ponudnikov poklicnega izobraževanja in usposabljanja iskanje novih alternativ, pobud in programov (usposabljanje, pobude za digitalizacijo, procesi vključevanja in sodelovanja), pri čemer jim omogočajo enostaven dostop in navigacijo do virov na enem mestu.

PIU je sektor izobraževanja in usposabljanja, ki je najbližje trgu dela. Ta prilagojena oblika izobraževanja in usposabljanja je izredno pomembna in učinkovita, saj zagotavlja znanja in spretnosti, ki delavce pripravijo na določene poklice in poklicne dejavnosti, hkrati pa zagotavlja dragocene prenosljive spretnosti in se učinkovito odziva na gospodarske potrebe.

V času, ko Evropa doživlja zeleno in digitalno preobrazbo, je visokokakovostno poklicno izobraževanje in usposabljanje ključnega pomena za to, da bodo ljudje imeli ustrezna znanja in spretnosti za današnja in jutrišnja delovna mesta. Priporočilo Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, ki je bilo sprejeto novembra 2020, določa celovito vizijo in strateške cilje EU za prihodnost poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Prednosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, tako za mlade na začetku poklicne poti kot za odrasle, ki želijo nadgraditi in preusposobiti svoje znanje in spretnosti:

- poklicno izobraževanje in usposabljanje mlade pripravi na uspešen vstop v poklicno življenje;
- zaposlenim pomaga nenehno izpopolnjevati svoje znanje in spretnosti;
- jim omogoča, da se prilagodijo spreminjajočim se zahtevam delovnega sveta ali se pogajajo o spremembi delovnega mesta;
- brezposelnim pomaga pridobiti znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za ponovni vstop na trg dela;
- na splošno učečim se omogoča, da pridobijo znanje, spretnosti in lastnosti, ki jim omogočajo uspešen poklicni, družbeni in osebni razvoj.

Po vsej EU so nedavni diplomanti programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja običajno bistveno bolj zaposljivi kot nedavni diplomanti splošnega izobraževanja. Po podatkih Eurostata je bila stopnja zaposlenosti diplomantov programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, starih od 20 do 34 let, leta 2020 76,1 %, medtem ko je bila stopnja zaposlenosti diplomantov splošnega izobraževanja iste starosti le 58,3 %. Ta trend je bil jasan tudi v posameznih državah, saj je 20 držav članic izkazovalo višje stopnje zaposlenosti med nedavnimi diplomanti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, le pet pa višje stopnje zaposlenosti med diplomanti splošnega izobraževanja. Ti statistični podatki dokazujejo učinkovitost programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja pri zagotavljanju spretnosti, ki učencem omogočajo večjo zaposljivost in pripravljenost za vstop na trg dela.

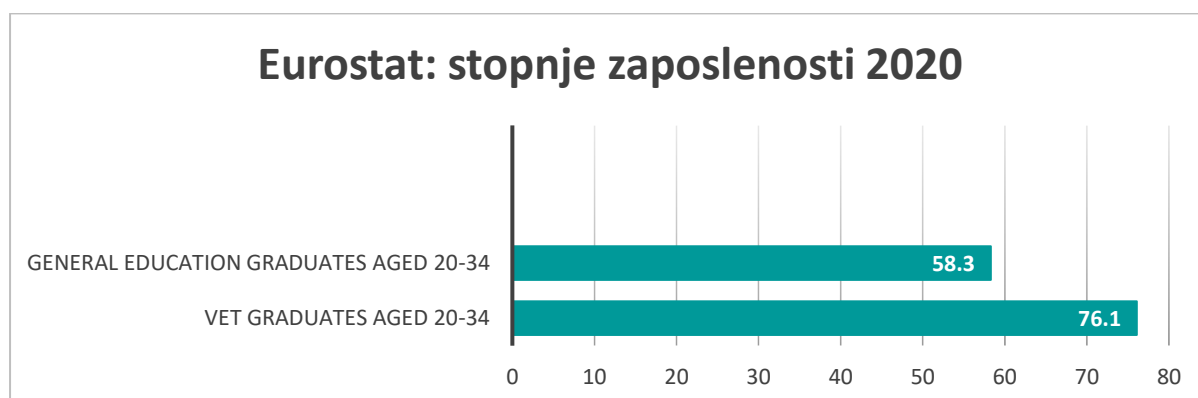


Figure 1 Eurostat: Employment rates of 2020

Komisija EU si prizadeva za posodobitev poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da bi delovno silo opremila z znanji in spretnostmi, ki bodo podpirali pravičen prehod na zeleno in digitalno gospodarstvo ter okrevanje gospodarstva po koncu izvajanja sporazuma COVID.

Svet je na podlagi predloga Komisije sprejel priporočilo Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, v katerem so opredeljena ključna načela za zagotovitev, da je poklicno izobraževanje in usposabljanje prožno, da se hitro prilagaja potrebam trga dela in zagotavlja kakovostne učne priložnosti za vse starostne skupine.

Komisija za spodbujanje teh reform podpira centre poklicne odličnosti (CoVE - Centres of Vocational Excellence), ki združujejo lokalne partnerje za razvoj "ekosistemov znanj in spretnosti". Ekosistemi znanj in spretnosti bodo prispevali k regionalnemu, gospodarskemu in družbenemu razvoju, inovacijam in strategijam pametne specializacije.

V tem dokumentu so predstavljeni naslednji elementi metodologije: Opis evropskega okvira kompetenc za regionalni razvoj za delavce v sektorju regionalnega razvoja in opredelitev vsaj 15 kompetenc za 3 področja, ki opredeljujejo strokovnjaka kot "kompetentnega za regionalni razvoj":

Strategije pametne specializacije (1-5)

Zelena in digitalna preobrazba (6-10)

Inovacijsko podjetništvo (11-15)

Vsi partnerji so se dogovorili o 15 kompetencah, ki jih bodo razvijali v okviru usposabljanja

1. Vseživljenjsko učenje za prekvalifikacijo/nadgradnjo znanj, hitro prilagajanje potrebam trga.
2. Razumevanje in prepoznavanje sektorjev, v katerih je mogoče uporabiti politike in koncepte pametne specializacije.
3. Prepoznavanje inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).
4. Opredelitev skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi.
5. Razvoj pametnih znanj in spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje.
6. Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah, vodenju in korporacijah.

7. Prilagajanje na digitalno komunikacijo in poznavanje digitalne pismenosti, informacijskega izobraževanja, umetne inteligence.
8. Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije.
9. Družbeno-okoljsko-CSR, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja.
10. Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in postopkov, potrebnih za bolj zelena delovna mesta.
11. Vodenje in motivacija.
12. Oblikovanje in uporaba akcijskega načrta.
13. Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov.
14. Ugotavljanje novih trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki so privlačne za njegovo ciljno skupino, in kako bodo vplivali na vašo organizacijo.
15. Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva

## 2.1. Kompetence regionalnega managerja

### 2.1.1 Strategije pametne specializacije



(1) Vseživljenjsko učenje za prekvalifikacijo/nadgradnjo znanja, hitro prilagajanje potrebam trga: Zaradi velikih sprememb v politiki EU in hitrih sprememb na trgu zaradi COVID 19, vojne, proračunskih omejitev na ravni politike je nujno, da kompetence regionalnega razvoja vključujejo "znanje" o tem, kako se hitro odzvati na spremembe na trgu.

Strokovnjak za "regionalni razvoj" bo lahko dvignil metode in orodja, kako se lotiti nepredvidenih sprememb na trgu in kako povečati ozaveščenost zainteresiranih strani o spremembah na trgu ter kako se lahko tako zahtevne spremembe obravnavajo skupaj z ravnjo politike.



(2) Razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije :Pametna specializacija je ena od ključnih prednostnih nalog politike EU in nacionalnih politik. Ker so panoge specializacije raznolike, je nujno, da se nove politike EU obravnavajo tudi v panogah (npr. zeleni koncepti, digitalizacija itd.).

Strokovnjak za "regionalni razvoj" bo pridobil znanje o izzivih v panogah pametne strategije in o tem, kako obravnavati inovativne teme v povezavi z zelenim prehodom v panogah in vrednostnih verigah.



(3) Iskanje inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorsko, medsektorsko, lokalno): Širjenje znanja med sektorji je ena od ključnih vlog razvojnih strokovnjakov. Za reševanje tega izziva se je treba naučiti nekaterih novih pristopov in metod.

Strokovnjak za "regionalni razvoj" bo pridobil znanje o izzivih in o tem, kako se lotiti inovativnih metod v povezavi z medsektorsko izmenjavo znanja.



(4) opredelitev skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi: Pametna specializacija in regionalni izzivi so zelo povezani in medsebojno povezani. Ker so veje specializacije raznolike, je nujno, da se z novimi politikami EU spoprime tudi v vejah (npr. zeleni koncepti, digitalizacija,...), ki so zelo povezane z regionalnimi izzivi (podnebne spremembe, zmanjšanje CO2, krožnost, ...).

Strokovnjak za "regionalni razvoj" bo pridobil znanje o tem, kako povezati pametno specializacijo v panogah in izzive regionalnega razvoja ter kako se lotiti inovativnih sprememb v obeh delih družbe.



(5) Razvoj pametnih spretnosti: spretnosti v obliki črke T, pametne rešitve, pametno načrtovanje: Pametne veščine povezujejo zgoraj navedena področja znanja in so povezane s pametnimi pristopi-kako pristopiti k zahtevnim temam regionalnega razvoja.

Strokovnjak za "regionalni razvoj" bo pridobil znanje o izzivih in načinu reševanja raznolikih zahtevnih razvojnih tem prihodnosti.

## 2.1.2 Zelena in digitalna transformacija

Glede na izide 4. evropskega vrha izobraževanja so bili decembra 2021 digitalna preobrazba in zeleni prehod glavni stebri opisov, ki so jih ponudili predstavniki evropskih forumov v zvezi s spremembami, ki jih bo izobraževanje prestalo v naslednjem desetletju.

Ob upoštevanju zgoraj navedenih prednostnih nalog je konzorcij Regio.Digi.Hub izbral najpomembnejše kompetence, povezane z zeleno in digitalno preobrazbo, kot sledi:



(1) Zelena miselnost in trajnost v inovacijah, vodstvu in korporaciji: Zelena tranzicija bo zahtevala nove miselnosti in nove spretnosti. "Zelena miselnost" pomeni upoštevanje trajnostnih vidikov na vseh ravneh delovanja in razumevanje, zakaj potrebujejo visoko prednostno nalogo."

Strokovnjak, ki je pristojen za regionalni razvoj, bo lahko povečal okoljsko ozaveščenost v podjetju z vrednotenjem in spodbujanjem vzorčnih projektov ter zagotavljanjem celovitih informacij o njih v okviru izobraževalnih ukrepov.

Trajnost je globalni koncept, ki vpliva na vse vidike organizacije. Zato bi morali zaposleni vsakodnevno uporabljati koncepte trajnostnega razvoja in omogočiti izmenjavo znanja na tem področju ter tako ustvariti "zeleno miselnost".



(2) prilagajanje na digitalno komunikacijo in poznavanje digitalne pismenosti, informacijskega izobraževanja, umetne inteligence: Digitalna komunikacija je vsaka vrsta komunikacije, ki je odvisna od uporabe tehnologije. Obstaja veliko vrst digitalne komunikacije, ki lahko olajšajo delo strokovnjaka "pristojnega za regionalni razvoj", kot so: elektronska pošta, interne platforme, družbeni mediji in številna druga digitalna orodja.

Strokovnjak "Pristojni za regionalni razvoj" bo s sodelovanjem v programih vseživljenjskega učenja izboljšal svoje delovne sposobnosti, zlasti na področju IT, digitalizacije in umetne inteligence.



(3) Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije: "V krožnem gospodarstvu proizvajalci odpravljajo odpadke, ponovno uporabljajo in reciklirajo materiale ter obnavljajo naravne sisteme, da bi zmanjšali vpliv industrije na okolje. To je močna zamisel, ki je danes bistven del trajnostnega razvoja."

Strokovnjak, pristojen za regionalni razvoj, bo razumel, kako izvajati "bolj zelena strategija" na svojem delovnem mestu ob upoštevanju načel programa "European Green Deal", in bo lahko uporabil koncepte krožnega gospodarstva.



(4) družbeno-okoljska-CSR, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja: "Družbena odgovornost podjetij je poslovni model, s katerim si podjetja usklajeno prizadevajo delovati tako, da izboljšujejo družbo in okolje, ne pa da ju degradirajo." Družbena odgovornost podjetij skupaj z ekološkim odtisom, trajnostno potrošnjo in socialnimi podjetji postajajo vse pomembnejše za trajnostno prihodnost.

Da bi postali "regionalno razvojno kompetentni" strokovnjaki, morajo zaposleni razumeti družbeno-okoljske politike in koncepte, tako da lahko svoje delo prilagodijo ob upoštevanju sklopa trajnostnih ukrepov.



(5) Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in postopkov, potrebnih za okolju prijaznejša delovna mesta: Da bi postal bolj zelen na delovnem mestu, bo moral strokovnjak, ki je "usposobljen za regionalni razvoj", uporabiti sodobne tehnologije na področju trajnosti na svojem konkretnem delovnem mestu. Da bi to lahko storil, bo strokovnjak potreboval prilagodljivost in prenosljive spretnosti.

To so lahko trde veščine - tehnično znanje, kot je uporaba določene programske opreme - in mehke veščine, kompetence in sposobnosti, ki jih je težje naučiti, kot sta aktivno poslušanje in komunikacija.

Najpomembnejše prenosljive spretnosti, ki jih bo organizacija cenila, so vodenje, timsko delo, komunikacija, medosebne spretnosti, zanesljivost, organiziranost, sposobnost aktivnega poslušanja, kritično razmišljanje,

### 2.1.3 Inovativno podjetništvo

Živimo v hitro spreminjajoči se družbi, v kateri je bistveno, da je vsakdo sposoben izkoristiti priložnosti in ideje, sodelovati z drugimi, upravljati kariero in oblikovati prihodnost za skupne dobrine in storitve. Po podatkih podjetja Entre Comp so tri glavna področja usposobljenosti podjetnikov naslednja: V ukrepanje, vire ter ideje in priložnosti, od katerih je zadnje v velikem obsegu povezano z inovacijami.

Najpomembnejše kompetence, povezane z inovativnim podjetništvom, so:



**(1) Ustvarjalnost (ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov) -** vključuje : razvijanje več idej in priložnosti za ustvarjanje vrednosti, vključno z boljšimi rešitvami obstoječih in novih izzivov; raziskovanje in eksperimentiranje z inovativnimi pristopi; združevanje znanja in virov za doseganje dragocenih učinkov.



**(2) Etično in trajnostno razmišljanje (npr. razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva) -** To vključuje : ocenjevanje posledic idej, ki prinašajo vrednost, in učinka podjetniškega delovanja na ciljno skupnost, trg, družbo in okolje; analiziranje trajnosti dolgoročnih ciljev (socialnih, okoljskih in gospodarskih) ter izbranega načina delovanja.



**(3) Vodenje in motivacija -** Vodenje vključuje sposobnost mobilizacije drugih: Motivacija vključuje odločenost, da ideje spremenite v dejanja in zadovoljite svojo potrebo po doseganju ciljev.r



**(4) Opazovanje priložnosti, kot je prepoznavanje novih trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki bodo privlačne za ciljno občinstvo, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo -** to vključuje prepoznavanje in izkoriščanje priložnosti za ustvarjanje vrednosti z raziskovanjem družbenih, okoljskih in gospodarskih vidikov trga ter prepoznavanje potreb in izzivov, ki jih je treba zadovoljiti. Poleg tega vključuje sposobnost vzpostavljanja novih povezav in združevanja različnih tržnih elementov za ustvarjanje priložnosti za ustvarjanje vrednosti.



**(5) Izdelava in uporaba akcijskega načrta -** zajema finančno in ekonomsko pismenost, kar pomeni ocenjevanje stroškov za pretvorbo ideje v dejavnost, ki ustvarja vrednost.

3

# **ECVET profil strokovnjaka, ki je "usposobljen za regionalni razvoj**

### 3. Profil “regionalnega usposobljenega ” strokovnjaka

Na splošno so običajne kvalifikacije in znanja strokovnjaka za regionalni razvoj naslednje: univerzitetna izobrazba s področja upravnih ved, urbanističnega in regionalnega načrtovanja, ekonomije ali družboslovja, če te izobrazbe ni, pa vsaj 10 let delovnih izkušenj na teh področjih; popolna računalniška pismenost; odlično pisno in govorno znanje angleščine; podiplomski študij regionalnega razvoja ali katerega koli drugega sorodnega področja je prednost; splošne delovne izkušnje - najmanj 3, po možnosti 5 let delovnih izkušenj na področju regionalnega razvoja; Posebne poklicne izkušnje - najmanj 2 leti, najbolje 4 leta izkušenj pri pripravi ali izvajanju politik in načrtov regionalnega razvoja; izkušnje pri zbiranju podatkov, regionalnih analizah ali modeliranju; izkušnje na področju regionalnih odnosov z zainteresiranimi stranmi in sektorskega razvoja so prednost; izkušnje pri projektih, akademskem delu ali v javnem sektorju na področju prilagodljivosti ali regionalne gospodarske preobrazbe so prednost itd.

Namen profila ECVET "strokovnjaka za regionalni razvoj" je opredeliti in izbrati znanja, spretnosti in kompetence za ta tri področja: 1) Strategije pametne specializacije 2) Zelena in digitalna preobrazba 3) Inovacijsko podjetništvo. Ti 3 moduli bodo zajemali 15 regionalno razvojnih znanj in spretnosti za tri področja, ki opredeljujejo delavce v sektorju regionalnega razvoja kot kompetentne za "regionalno razvojna znanja in spretnosti".

#### 3.1 Pregled profila

Curriculum je sestavljen iz naslednjih outputov in enot:

#### **Modul1- Strategija pametne specializacije**

- a. Poglavje 1 - Vseživljenjsko učenje za preusposabljanje/izpopolnjevanje, hitro prilagajanje potrebam trga
- b. Poglavje 2 - Razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije
- c. Poglavje 3 - Opredelitev inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorsko, medsektorsko, lokalno)
- d. Poglavje 4. - Opredelitev skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi
- e. Poglavje 5. - Razvoj pametnih spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje

#### **Modul 2 – ZELENA IN DIGITALNA TRANSFORMACIJA**

- a. Poglavje 1 - Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah, vodenju in podjetjih
- b. Poglavje 2 - Prilagajanje na digitalno komunikacijo in seznanjanje z digitalno pismenostjo, izobraževanjem na področju informacijske tehnologije, umetno inteligenco
- c. Poglavje 3 - Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije
- d. Poglavje 4. - Družbeno-okoljsko - družbena odgovornost podjetij, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja



e. Poglavje 5. - Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljivih) tehnologij in postopkov, potrebnih za okolju prijaznejša delovna mesta

### Modul 3 – INOVACIJA V PODJETNIŠTVU

- a. Poglavje 1 - Vodenje in motivacija
- b. Poglavje 2 - Oblikovanje in uporaba akcijskega načrta
- c. Poglavje 3 - Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov
- d. Poglavje 4. - Prepoznavanje novih trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki bodo privlačne za njegovo ciljno občinstvo, in kako bodo vplivali na vašo organizacijo
- e. Poglavje 5. - Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva

### EVROPSKI STROKOVNAK ZA REGIONALNI RAZVOJ (ESRR)

IME MODULA 1		STRATEGIJE PAMETNE SPECIALIZACIJE	
<b>DEFINICIJA REZULTATA</b>	Evropski strokovnjak za regionalni razvoj (EERD) lahko razume in uporablja koncepte inovacijske politike, namenjene spodbujanju regionalnih inovacij, ki temeljijo na partnerstvu med podjetji, javnimi subjekti in institucijami znanja.		
<b>EQF NIVO</b>	5		
<b>ECVET KREDITI<sup>1</sup></b>	1 (25 ur)		
<b>PROGRAM USPOSABLJANJA URE</b>	ONLINE TEČAJ		SAMOSTOJNO UČENJE
	10		15
<b>Enota 1</b>	EERD se lahko prilagaja stalnim spremembam in potrebam trga, saj razume vseživljenjsko učenje za prekvalifikacijo/nadgradnjo znanja in spretnosti ter hitro prilagajanje potrebam trga.		
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>	
- EERD ima izčrpno znanje o regionalnem trgu in težnjah; - razume trende in spremembe na trgu dela;- razume kako spremembe na regionalnem trgu vplivajo na znanje	- EERD se lahko nauči novih spretnosti in uspešno uporabi postopek prekvalifikacije/nadgradnje kvalifikacij. - hitro prilagajanje potrebam trga;	- Pripravite akcijski načrt; - določite konkretne cilje ter oblikujte časovni načrt s konkretnimi nalogami in koraki; - ugotovite trenutne potrebe trga in kako izboljšati svoje spretnosti, da bi jih lahko izpolnili;	
<b>Enota 2</b>	EERD je sposoben razumeti politike in koncepte pametne specializacije ter njihovo uporabo.		

<sup>1</sup> Za izračun točk ECVET se uporablja naslednji postopek: 60 točk se dodeli učnim izidom, ki naj bi bili doseženi v enem letu formalnega rednega poklicnega izobraževanja in usposabljanja (eno akademsko leto formalnega izobraževanja). 1 kreditna točka ECVET = formula 25 učnih ur

<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- EERD ima obsežno znanje o SMART veščinah za regionalni razvoj;</li> <li>- razumevanje pristopa pametne specializacije</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poznavanje trajnostne rabe regionalnih naravnih virov;</li> <li>- znati opredeliti sektorje, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije;</li> <li>- vedeti, kako lahko regija izbere prednostna področja za naložbe, ki temeljijo na znanju, tako da se osredotoči na svoje prednosti;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uporaba načel trajnostne rabe naravnih virov v praksi;</li> <li>- praktični pristop in uporaba politik in konceptov pametne specializacije pri delu;</li> <li>- Uporaba načel pametne specializacije v praksi</li> </ul>
<b>Enota 3</b>	-EERD je sposoben opredeliti inovativne razvojne rešitve in širjenje znanja (sektorsko, medsektorsko, lokalno).	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- EERD ima obsežno znanje o inovacijah in razvoju v regiji;</li> <li>- znanje o uporabljeni tehnologiji ter raziskavah in razvoju zmogljivosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sektorske, medsektorske in lokalne analize</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sposobnost združevanja ustvarjalnega razmišljanja in reševanja problemov</li> </ul>
<b>Enota 4</b>	-EERD lahko opredeli skupne elemente med nišami pametne specializacije vsakega sektorja in glavnimi regionalnimi izzivi	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- EERD ima znanje o ključnih elementih strategij pametne specializacije;</li> <li>- razumevanje "niše" in "področja" specializacije;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>poznavanje sredstev in virov, ki so na voljo regijam;</li> <li>- Odstopanje od prednostnih nalog za naložbe, ki temeljijo na znanju.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- delovanje z ustreznimi in zadostnimi informacijami;</li> <li>- analiziranje podatkov, rezultatov in statističnih informacij;</li> </ul>
<b>Unit 5</b>	The EERD is able to develop Smart Skills: T-shaped skills, smart solutions thinking, smart planning	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- EERD lahko navede pametne veščine;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spretnosti v obliki črke T (obsežno znanje in strokovnost na določenih področjih);</li> <li>- razumevanje pametnega razmišljanja;</li> <li>- razumevanje pametnega načrtovanja;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uporaba pristopa, ki temelji na spretnostih, pri delu;</li> <li>- organiziranje skupine;</li> <li>- Delo s skupnostjo;</li> <li>- Sprejemanje pametnih rešitev;</li> <li>- Sposobnost reševanja novih problemov z uporabo trenutnega znanja</li> </ul>
<b>IME MODULA 2</b>	<b>ZELENA IN DIGITALNA TRANSFORMACIJA</b>	

<b>DEFINICIJA REZULTATA UČENJA</b>	Evropski strokovnjak za regionalni razvoj (EERD) lahko razvije zeleno in trajnostno miselnost z uporabo programske opreme in orodij AR in VR ter razume načela in koncepte krožnega gospodarstva.	
<b>EQF NIVO</b>	5	
<b>ECVET KREDITI<sup>2</sup></b>	1 (25 UR)	
<b>PROGRAM USPOŠABLJANJA URE</b>	ON LINE USPOŠABLJANJE	SAMOSTOJNO UČENJE
	10	15
<b>Enota 1</b>	EERD razume zeleno miselnost in trajnostni razvoj na področju inovacij, vodenja in korporacij	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD razume načela zelene miselnosti; - razume načela podjetništva ekološke trajnosti; - razume, kako sta vodenje in podjetništvo povezana z regionalnim razvojem;	- EERD se zaveda, kakšna je povezava med inovacijami in trajnostjo; - je sposoben izvajati "zeleno" dobre prakse;	- Upravljanje procesa prepoznavanja, ocenjevanja in izkoriščanja podjetniških priložnosti, ki čim bolj zmanjšujejo vpliv podjetja na naravno okolje. - uporaba "zelenih" dobrih praks;
<b>Enota 2</b>	EERD se zna prilagoditi digitalni komunikaciji in je seznanjen z digitalno pismenostjo, informacijskim izobraževanjem, umetno inteligenco	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD ima dobro digitalno komunikacijo in je seznanjen z digitalno pismenostjo; - EERD razume, kaj pomeni umetna inteligenca (AI)	-- Neodvisna raziskava; - poznavanje izrazov in splošnih platform; - Sodelovanje (sposobnost brez večjih težav uporabljati digitalna orodja in programske opreme); - prilagajanje novi tehnologiji; - poučevanje ali razlaga tehnologij, ki se trenutno uporabljajo (sposobnost naučiti novega zaposlenega, kako uporabljati tehnična orodja, ki jih bo vsakodnevno potreboval).	- Uporaba platforme in/ali spletnega mesta, ki podpira programske opremo/orodja za AR in VR. - Bodite na tekočem z obstoječimi tehnologijami; - pravilno komunicirati v spletnem okolju; - upravljati ideje v spletnem okolju; - upravljati ekipe z uporabo tehnologije
<b>Enota 3</b>	-EERD pozna zeleno strategijo: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- The EERD has a comprehensive knowledge What is a low-carbon circular economy;	- sektorske, medsektorske in lokalne analize. - razumevanje načel krožnega gospodarstva	-Uporaba načel krožnega gospodarstva v praksi

<b>Enota 4</b>	-EERD zna prepoznati družbeno-okoljske - družbena odgovornost podjetij, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD razume, kaj je družbena in okoljska odgovornost podjetij; - EERD zna navesti trajnostno potrošnjo; - EERD razume, kaj sta ekološki odtis in socialna podjetja;	-perspektiva (razumevanje in sprejemanje perspektiv drugih) - Vrednost; - sodelovanje in komuniciranje - Merjenje ekološkega odtisa	Najprej poskušajte razumeti, preden boste razumeli vas; - ustvarjanje vrednosti za skupnost; - ugotavljanje interesnih skupin
<b>Enota 5</b>	EERD lahko razvija prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in postopkov, potrebnih za okolju prijaznejša delovna mesta.	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD lahko navede nizkoogljične in brezogljične tehnologije; - EERD razume, kaj so zelena delovna mesta in njihov vpliv na gospodarstvo;	- zmožnost navedbe tehnologij z nizkimi in ničelnimi emisijami ogljika v regiji - zmožnost navedbe zelenih delovnih mest v regiji	- Zagotavljanje, da imajo delavci prava znanja in spretnosti za prihodnost - Prikaz prihodnjih trendov na področju znanj in spretnosti ter dela
<b>IME MODULA 3</b>	<b>INOVATIVNO PODJETNIŠTVO</b>	
<b>DEFINICIJA REZULTATA UČENJA</b>	-Evropski strokovnjak za regionalni razvoj (EERD) je sposoben razviti motivacijsko vodstveno miselnost in izvajati akcijski načrt s pomočjo reševanja problemov in ustvarjalnega razmišljanja.	
<b>EQF NIVO</b>	5	
<b>ECVET KREDITI</b>	1 (25 UR)	
<b>PROGRAM IZOBRAŽEVANJA URE</b>	<b>ONLINE TEČAJ</b>	<b>SAMOSTOJNO UČENJE</b>
	10	15
<b>Enota 1</b>	EERD razume vodenje in motivacijo	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
EERD razume, kaj sta vodenje in motivacija;	- poznavanje motivacijskih teorij; - poznavanje modela motivacije; - Vodstvene veščine v praksi	- sposobnost motiviranja sodelavcev; - bolje organizirati delovni proces
<b>Enota 2</b>	EERD je sposoben oblikovati in uporabljati akcijski načrt	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
-EERD razume, kaj je akcijski načrt; - razumevanje prednosti oblikovanja akcijskega načrta	-EERD zna napisati akcijski načrt - zna vizualizirati akcijski načrt	- oblikovanje, izvajanje in spremljanje nalog, povezanih z akcijskim načrtom.

<b>-EERD razume ključne elemente akcijskega načrta</b>		
<b>Enota 3</b>	EERD je sposoben uporabiti ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov.	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD razume, kaj je ustvarjalno reševanje problemov in zakaj je pomembno. - Ustvarjalno reševanje problemov in oblikovalsko razmišljanje	- sposobnost iskanja ustvarjalnih rešitev; - sposobnost reševanja zapletenih problemov; - sposobnost prilagajanja spremembam;	- Uporaba orodij za ustvarjalno reševanje problemov pri delu; - sodelovati z drugimi
<b>Enota 4</b>	EERD zna prepoznati trenutne trende in tržne zahteve za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki so privlačne za ciljno skupino, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo.	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD pozna ciljno skupino; - razumevanje razlike med ciljnim občinstvom in ciljnim trgom;	- EERD lahko določi ciljno občinstvo; - EERD zna izvesti tržno raziskavo in opredeliti trende v panogi; - EERD zna analizirati konkurente;	- da bi dosegli svoje občinstvo ob pravem času; - bolje razumete stranke; - prepoznavanje novih priložnosti
<b>Enota 5</b>	EERD razume in uporablja načela socialnega podjetništva	
<b>ZNANJE</b>	<b>VEŠČINE</b>	<b>KOMPETENCE</b>
- EERD lahko navede načela socialnega podjetništva	- Vodstvo; - Optimizem; - ustvarjalnost in inovativnost; - empatija; - Čustvena in socialna inteligenca;	Gradnja močnih ekip - Uporaba v praksi - Mreženje; - Komunikacija; - Trženje

### 3.2. The ECVET okvir in načela

Cilj evropskega sistema prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET) je omogočiti ljudem večji nadzor nad njihovimi individualnimi učnimi izkušnjami in povečati privlačnost prehajanja med različnimi državami in različnimi učnimi okolji. Namen sistema je olajšati potrjevanje, priznavanje in kopičenje z delom povezanih spretnosti in znanj, pridobljenih med bivanjem v drugi državi ali v različnih okoliščinah. Zagotoviti mora, da te izkušnje prispevajo k poklicnim kvalifikacijam.

ECVET si prizadeva za boljšo združljivost med različnimi sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU), ki se uporabljajo v Evropi, ter njihovimi kvalifikacijami. Njegov cilj je ustvariti tehnični okvir za opis kvalifikacij v smislu enot učnih izidov ter vključuje postopke ocenjevanja, prenosa, kopičenja in priznavanja.

## Fleksibilnost

V sistemu ECVET se učni izidi ocenjujejo in potrjujejo, da se kreditne točke prenesejo iz enega kvalifikacijskega sistema v drugega ali iz ene učne poti v drugo. V skladu s tem pristopom lahko učenci sčasoma, v različnih državah ali v različnih okoliščinah zberejo zahtevane učne rezultate za določeno kvalifikacijo. Sistem omogoča tudi razvoj skupnih referenc za kvalifikacije poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter je v celoti združljiv z evropskim sistemom prenašanja in zbiranja kreditnih točk (ECTS).

## ECVET sloni na :

- ❖ Učni izidi - izjave o znanju, spretnostih in kompetencah, ki jih je mogoče doseči v različnih učnih kontekstih.
- ❖ Enote učnih izidov, ki so sestavni deli kvalifikacij. Enote se lahko ocenjujejo, potrjujejo in priznavajo.
- ❖ Točke ECVET, ki zagotavljajo dodatne informacije o enotah in kvalifikacijah v številčni obliki.
- ❖ Kreditne točke za ocenjene enote. Kreditne točke se lahko prenesejo in zberejo za pridobitev kvalifikacije.
- ❖ Medsebojno zaupanje in partnerstvo med sodelujočimi organizacijami sta izražena v memorandumu o soglasju in učnih sporazumih.

Čeprav ECVET temelji na evropski zakonodaji, je sodelovanje prostovoljno, upoštevajo pa se tudi nacionalni protokoli.

Učni izidi - izjave o znanju, spretnostih in sposobnostih, ki jih je mogoče doseči v različnih učnih okoliščinah.

## ECVET testiranje in izvedba

ECVET je zdaj v fazi postopnega izvajanja, saj je ustvaril potrebne pogoje in ukrepe. Kakovost testiranja ECVET je ključnega pomena. Vse zainteresirane strani, kot so organi za podeljevanje, izvajalci usposabljanja in ocenjevanja, socialni partnerji in delodajalci, se spodbuja k sodelovanju pri testiranju ECVET prek projektov in mrež, zlasti v okviru programa Vseživljenjsko učenje.

## ECVET in potrjevanje neformalnega učenja

Države po Evropi vse bolj poudarjajo potrebo po upoštevanju celotnega spektra posameznikovega znanja, spretnosti in kompetenc, ne le tistih, pridobljenih v šolah, na univerzah ali drugih formalnih ustanovah za izobraževanje in usposabljanje. Zato je priznavanje vseh oblik učenja prednostna naloga ukrepov EU na področju izobraževanja in usposabljanja.

Učenje, ki poteka v formalnih sistemih izobraževanja in usposabljanja, je tradicionalno najbolj vidno in priznано na trgu dela in v družbi na splošno. V zadnjih letih pa se vse bolj ceni pomen učenja v neformalnem in priložnostnem okolju. Potrebni so novi pristopi za prepoznavanje, ocenjevanje in potrjevanje teh "nevidnih" učnih izkušenj v okviru kvalifikacij.

# 4

## **Priročnik za usposabljanje: Področja, ki opredeljujejo strokovnjaka kot "kompetentnega za regionalni razvoj"**

## 4. Priročnik za usposabljanje: Področja, ki opredeljujejo strokovnjaka kot "regionalno razvojno kompetentnega"

### 4.1 Določitev ciljev

Drugi rezultat projekta REGIO.DIGI.HUB bo razvoj programa usposabljanja za delavce v sektorju regionalnega razvoja, katerega cilj je povečati ali nadgraditi njihove ustrezne regionalne kompetence o pravilnem načinu poučevanja z digitalnim naklonom v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Cilj bo izobraziti in ustvariti "digitalno usposobljene strokovnjake za regionalni razvoj" s pomočjo 15 določenih znanj na temo:

- ❖ Strategije pametne specializacije
- ❖ zelena in digitalna preobrazba
- ❖ Inovacijsko podjetništvo

Omenjenih 15 znanj in spretnosti je bilo že določenih s predhodno raziskavo konzorcija.

V okviru tečaja se bodo delavci v sektorju regionalnega razvoja usposabljali na že omenjene teme, in sicer na podlagi sistema za upravljanje učenja (LMS), ki temelji na Moodlu, z visokokakovostnim spletnim usposabljanjem.

Tečaj bo strukturiran kot personalizirana učna izkušnja s ponudbo prilagodljivega učnega sistema. Poleg tega se bo kot dokazilo o opravljenih vseh ravneh znanj in spretnosti izvajal sistem značk, da jih bo udeleženec/učenec lahko prenesel kot dokazilo o pridobitvi ravni znanja in spretnosti.

Natančneje, cilji tečaja usposabljanja REGIO.DIGI.HUB so navedeni spodaj:

- ❖ Ozaveščanje o potrebi po regionalnih talentih za pravilen ali učinkovit razvoj regionalnega sektorja
- ❖ Zagotoviti privlačnejši in bolj prilagojen program izobraževanja in usposabljanja, ki ustreza potrebam regionalnega razvojnega sektorja

### 4.2 Trajanje

Ta tečaj bo trajal skupno 75 ur, od tega 30 ur spletnega učenja na platformi, preostalih 45 ur pa bo namenjenih samostojnemu učenju. Ocenjuje se, da lahko udeleženci/učenci tečaj opravijo v petih do šestih tednih.

### 4.3 Ciljne skupine

Ta tečaj je neposredno namenjen strokovnjakom v sektorju regionalnega razvoja, da bi dosegli inovativne rešitve za zagotavljanje učinkovitega poklicnega izobraževanja na daljavo in kombiniranega izobraževanja. Cilj projekta je vključiti inovacije in digitalizacijo, da bi ustvarili prožnejši in sodobnejši visokokakovostni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja na evropski ravni v zvezi s spretnostmi regionalnega razvoja.



Platforma bo predstavljala sistem prostega dostopa, ki bo zagotavljal dostopnost vseh gradiv. Vendar bo za sodelovanje ciljne skupine pri ocenjevanju in zbiranje značk potrebna prijava ali registracija

Neposredno občinstvo

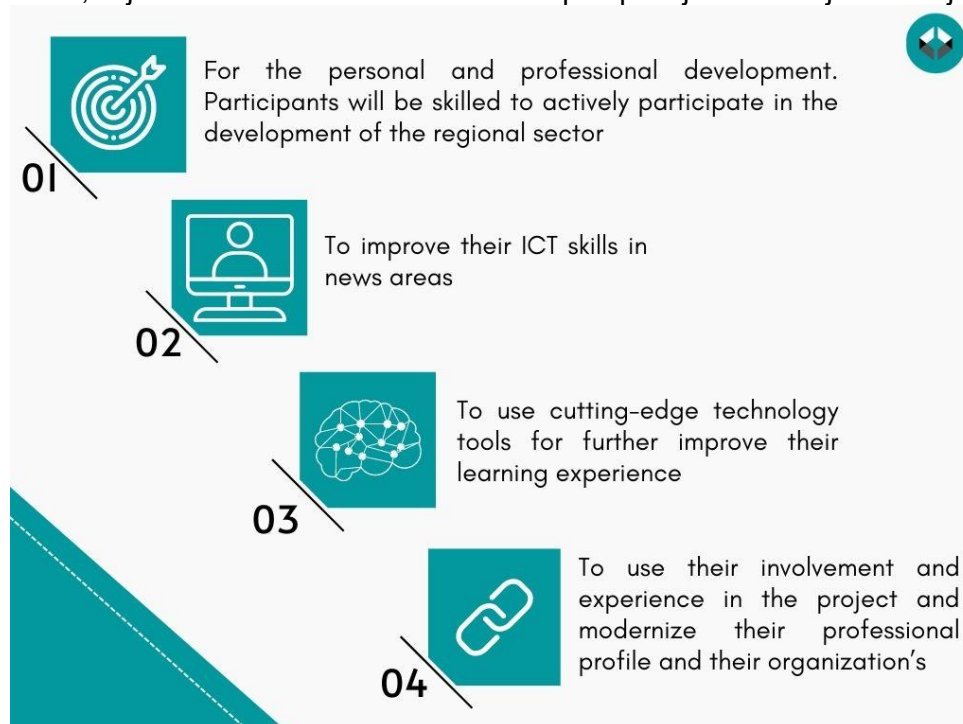
- ❖ Agencije za regionalni razvoj
- ❖ Agencije za inovacije
- ❖ Javni uslužbenci iz lokalne javne uprave
- ❖ Podjetja, ki se ukvarjajo s svetovanjem v okviru evropskih strukturnih skladov Mala in srednje velika podjetja
- ❖ Trenerji
- ❖ Raziskovalci

Posredno občinstvo

- ❖ Oblikovalci politik
- ❖ Višji tehniki
- ❖ Ključni socialno-ekonomski akterji v sektorju regionalnega razvoja

## 4.4 Rezultati učenja

Učni izidi, ki jih bodo udeleženci/učenci razvili po opravljenem tečaju e-učenja, so:



## 4.5 Struktura programa

Tečaj bo razdeljen na **3 različne module, vsak od njih pa bo sestavljen iz 5 poglavij**. Najprej je treba prikazati splošni opis glavne spretnosti. Vsako poglavje bo imelo teoretični del, v katerem bo podan opis poglavja. Nato bo partner, odgovoren za poglavje, pripravil bolj praktični del z nizom različnih "vaj" za samodejno vrednotenje, s katerimi bo mogoče doseči določeno spretnost. V ta namen je vsaka organizacija izvedla zbirko najboljših nacionalnih praks, ki bodo vključene v gradivo. Vsa omenjena gradiva bodo zbrana v obliki PPT. Poleg tega bo vključen tudi obvezni članek v formatu PDF.

Modulom se lahko dodajo zunanji viri, če partnerji menijo, da je to potrebno ali zanimivo, saj platforma omogoča dodajanje povezav nanje. Priporočljivo je poiskati članke, videoposnetke itd. ki bi zagotovili več informacij o temi.

Če povzamemo, bo vsak modul obsegal skupaj **10 ur spletnega učenja in 15 ur samostojnega učenja**, pri čemer bo vsako poglavje trajalo skupaj **2 uri spletnega učenja in 3 ure samostojnega učenja**.

Na koncu bo celoten tečaj ocenjen s **skupno 30 vprašanji**. Pri tem se bosta 2 vprašanji nanašali na vsako poglavje.

Vsak partner bo pripravil vprašanja za svoja poglavja, vsa pa bodo imela obliko vprašanja z več možnimi odgovori. Poleg tega si je treba zapomniti, da morajo biti vsi **pravilni odgovori poudarjeni**. S tem bi zagotovili uporabo znanja učenca.

Kar zadeva sistem značk, bodo imeli vsi udeleženci brezplačen dostop do vseh gradiv, vendar bodo značko lahko prejeli le tisti, ki bodo registrirani v platformi. Za vsak opravljen modul boste prejeli značko. Če bodo opravljeni vsi moduli, boste prejeli osebno potrdilo. Poudariti je treba, da značke ne bodo personalizirane in jih v nasprotju s potrdilom ne bo mogoče vključiti v učne načrte udeležencev.

Zagotovljena bo struktura tečaja usposabljanja. Ocenjevanje je potrebno v ločenem dokumentu, brez posebne ali fiksne oblike, saj bo treba vprašanja pozneje ročno vnesti v platformo.

## 4.6 Evalvacija programa

Ta tečaj bo ocenjen s pomočjo sklopa **vprašanj, ki se bodo pojavila na koncu vsakega modula**.

Kot je bilo že omenjeno, bo vsako poglavje vsebovalo **skupno 2 vprašanji, eno v zvezi s teoretičnim delom in najboljšimi praksami, drugo vprašanje pa v zvezi z obveznim člankom**.

Vsak partner bo moral pripraviti vprašanja z več možnimi odgovori za svoja poglavja. Za pridobivanje značk bo dodan sistem točkovanja. Za pridobitev značke bo **potrebna 60-odstotna pozitivna ocena**. Za pridobitev osebnega potrdila je treba zbrati vse značke

## 4.7 Struktura materiala

### MODUL 1: NASLOV: STRATEGIJA PAMETNE SPECIALIZACIJE

- Majhna predstavitev "STRATEGIJ SMART SPECIALIZACIJE" (nacionalna raziskava)

POGLAVJE X: Ime spretnosti (npr. Vodenje in motivacija)

- 2 spretnosti na partnerja, razen TXORIERRI, ki je odgovoren za eno.

- Opis spretnosti (TEORETIČNI DEL)

Opis glavnega namena ali ciljev. Na primer: Ta del se nanaša na ...) + Slika

Slika, ki predstavlja dejavnost. Uporabite spletno mesto z odprtokodnimi slikami in povezavo kopirajte in prilepite tukaj. Na primer:

o <https://pixabay.com/>

o <https://unsplash.com/>

o <https://www.pexels.com/>

o <http://www.freeimages.co.uk/>

Pričakovane koristi / učni rezultati

- Zbiranje najboljših praks (nacionalne raziskave)

- Uvod v obvezni člen

- Čas, potreben za dokončanje teoretičnega dela

- Potrebni viri (po potrebi)

- Zunanji neobvezni viri (povezave in nadaljnje branje)

*\*\*Bo zagotovljen v PPT formatu, izjema je Obvezen članek v PDF formatu*

## Ocenjevanje

- Na koncu vsakega modula se pojavi 10 vprašanj, po 2 za vsako poglavje (skupaj 30 vprašanj), ki preverijo uporabnikovo znanje o moduli. Če uporabnik pravilno odgovori na vprašanja JEDNEGA modula, pridobi značko. Če uporabnik zbere 3 značke (eno na modul), bo prejel osebno CERTIFIKAT.
- Platforma bo pripravljena tako, da bo dostopna vsem. To pomeni, da bodo imeli vsi zainteresirani posamezniki dostop do ustvarjenega gradiva. Vendar pa se bo moral posameznik za izvedbo ocenjevanja in pridobitev značk registrirati in prijaviti v platformo. Na ta način se bo naš doseg še dodatno razširil.
- Kviz s temi vrstami vprašanj: resnična-nepravilna in izbirna (NE POZABITE OZNAČITI PRAVILNEGA ODGOVORA)
- Ta del dokumenta bo naknadno ročno vstavljen v platformo, zato upoštevajte dolžino vprašanj in izbir, saj boste morali to delo opraviti vi.



**5**

# **Sistem ocenjevanja in potrjevanja**



## 5. Sistem evalvacije

### 5.1. Okvir evalvacije

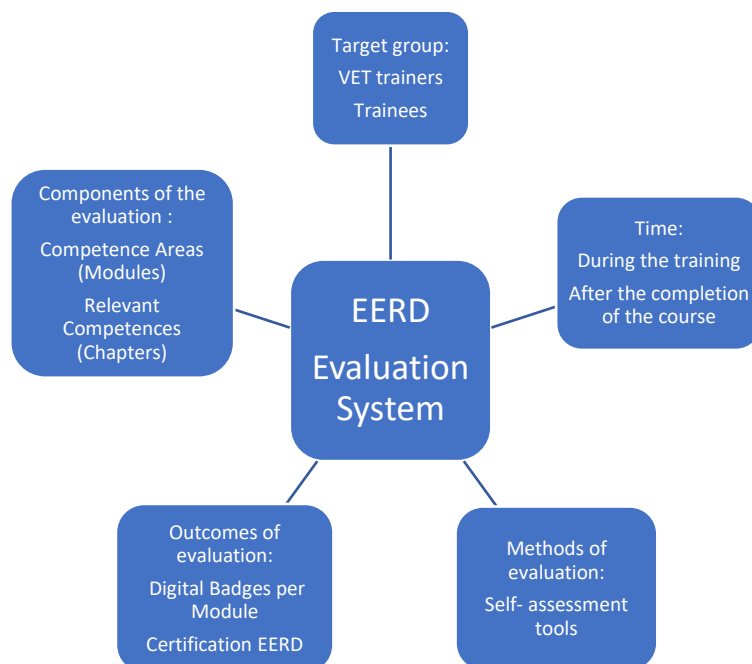
Namen sistema ocenjevanja je omogočiti izvajalcem usposabljanja in udeležencem ocenjevanje doseganja učnih izidov in razvijanja kompetenc na podlagi izbranih kazalnikov, ki kažejo stopnjo napredka in dosežkov.

Sistem je zasnovan v skladu s strukturo tečaja, ki vključuje 3 module, ki ustrezajo področjem kompetenc, vsak modul pa je razdeljen na 5 poglavij, ki ustrezajo kompetencam, ki jih je treba razviti.

Natančneje, predlagani sistem ocenjevanja je namenjen ocenjevanju pridobitve vsake od 15 kompetenc po zaključku vsakega poglavja in bo izvajalcu usposabljanja in udeležencem usposabljanja omogočil, da

- oceniti kompetence, pridobljene med usposabljanjem
- opredeliti raven usposobljenosti udeležencev usposabljanja po posameznih modulih in opredeliti uspešen zaključek.
- oceniti uspešen zaključek usposabljanja za evropskega strokovnjaka za regionalni razvoj (EERD).

Sistem temelji na načelih kakovosti EQAVET in sledi Evropskemu kreditnemu sistemu za poklicno izobraževanje in usposabljanje (ECVET), kot je opisano v poglavju 3. Ocenjevalni okvir je mogoče prikazati na naslednji način:



## 5.2 EERD Orodje za samoevalvacijo

### 5.2.1. Med EERD usposabljanjem

Med usposabljanjem in po zaključku vsakega poglavja bo moral udeleženec usposabljanja oceniti pridobljeno znanje z orodji za samoocenjevanje. Za vsak modul bo pripravljenih največ 10 vprašanj izbirnega tipa (z enim samim pravilnim odgovorom) ali/in vprašanj resnice/neresnice, ki bodo vključena v platformo za e-učenje. Število pravilnih odgovorov določa uspešen zaključek posameznega poglavja in uspešnost pridobitve kompetence.

V primeru neuspešnega poskusa bo imel udeleženec usposabljanja možnost ponoviti test tolikokrat, dokler ne doseže več kot 60 % pravilnih odgovorov. Število ponovitev testa ni omejeno. Predlagani prag je 60 % pravilnih odgovorov.

V sistemu LMS bo pridobivanje kompetenc opredeljeno na naslednji način, izvajalci usposabljanja pa lahko za spremljanje napredka udeležencev usposabljanja uporabijo tudi naslednjo preglednico:

1 modul Strategija pametne specializacije			
Kompetence po poglavju	Rezultat 0- 59%	Rezultat 60-100%	Status
<p><b>1.1 Vseživljenjsko učenje za preusposabljanje/izpopolnjevanje, hitro prilagajanje potrebam trga:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pripravite akcijski načrt;</li> <li>- določite konkretne cilje ter oblikujte časovni načrt s konkretnimi nalogami in koraki;</li> <li>- Opredelite trenutne potrebe trga in kako izboljšati svoj nabor znanj in spretnosti, da jih boste lahko izpolnili;</li> </ul>			
<p><b>1.2 Razumevanje in prepoznavanje sektorjev, v katerih je mogoče uporabiti politike in koncepte pametne specializacije:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uporaba načel trajnostne rabe naravnih virov v praksi;</li> <li>- Praktični pristop in uporaba politik in konceptov pametne specializacije pri delu;</li> <li>- Uporaba načel pametne specializacije v praksi</li> </ul>			Za rezultat 0-59% ne izdelava
<p><b>1.3 Ugotavljanje inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sposobnost združevanja ustvarjalnega razmišljanja in reševanja problemov</li> </ul>	0-5 Pravilnih odgovorov	6-10 pravilnih odgovorov	Za rezultat 60-100% Za rezultat 0-59% Ne izdelava
<p><b>1.4 Ugotavljanje skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- delovanje z ustreznimi in zadostnimi informacijami;</li> <li>- analiziranje podatkov, rezultatov in statističnih informacij;</li> </ul>			
<p><b>1.5 Razvoj pametnih spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uporaba pristopa, ki temelji na spretnostih pri delu;</li> <li>- Organiziranje skupine;</li> <li>- Sodelovanje s skupnostjo;</li> <li>- Sprejemanje pametnih rešitev;</li> </ul> <p>- Sposobnost reševanja novih problemov z uporabo trenutnega znanja</p>			



<b>2. modul Zelena in digitalna transformacija</b>			
<b>Kompetence po poglavju</b>	<b>Rezultat 0- 59%</b>	<b>Rezultat 60-100%</b>	<b>Status</b>
<p><b>2.1 Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah, vodenju in podjetjih</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vodenje procesa prepoznavanja, vrednotenja in izkoriščanja podjetniških priložnosti, ki čim bolj zmanjšujejo vpliv podjetja na naravno okolje</li> <li>- Uporaba "zelenih" dobrih praks;</li> <li>- pravilno komunicirati v spletnem okolju;</li> <li>- upravljati ideje v spletnem okolju;</li> <li>- upravljati ekipe z uporabo tehnologije;</li> </ul>			
<p><b>2.2 Prilagajanje digitalnemu komuniciranju in poznavanje digitalne pismenosti, informacijskega izobraževanja, umetne inteligence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uporaba platforme in/ali spletnega mesta, ki podpira programsko opremo/orodja za razširjeno resničnost in navidezno resničnost</li> <li>- Biti na tekočem z obstoječimi tehnologijami;</li> </ul>	0-5 Pravilnih odgovorov	6-10 pravilnih odgovorov	Za rezultat 0-59% ne izdelala  Za rezultat 60-100% Za rezultat 0-59% Ne izdelala
<p><b>2.3 Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Uporaba načel krožnega gospodarstva v praksi</li> </ul>			
<p><b>2.4 Družbeno-okoljska - družbena odgovornost podjetij, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Najprej poskušajte razumeti, šele nato se trudite, da bi vas razumeli;</li> <li>- ustvarjanje vrednosti za skupnost;</li> <li>- opredelitev zainteresiranih strani</li> </ul>			
<p><b>2.5 Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in procesov, potrebnih za okolju prijaznejša delovna mesta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zagotavljanje, da imajo delavci prava znanja in spretnosti za prihodnost</li> <li>- Navedba prihodnjih trendov na področju znanj in spretnosti ter dela</li> </ul>			

<b>3. Modul Inovativno podjetništvo</b>			
<b>Kompetence po poglavju</b>	<b>Rezultat 0- 59%</b>	<b>Rezultat 60-100%</b>	<b>Status</b>
<b>3.1 Vodenje in motivacija</b> - Sposobnost motiviranja sodelavcev; - bolje organizirati delovni proces	0-5 Pravilnih odgovorov	6-10 pravilnih odgovorov	Za rezultat 0-59% ne izdela  Za rezultat 60-100% Za rezultat 0-59% ne izdela
<b>3.2 Oblikovanje in uporaba akcijskega načrta</b> - oblikovanje, izvajanje in spremljanje nalog, povezanih z akcijskim načrtom			
<b>3.3 Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov</b> - Uporaba orodij za ustvarjalno reševanje problemov pri delu; - Sodelovanje z drugimi			
<b>3.4 Prepoznavanje najnovejših trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki so privlačne za ciljno skupino, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo</b> - doseči svoje občinstvo ob pravem času; - Bolje razumeti stranke; - Prepoznavanje novih priložnosti			
<b>3.5 Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva</b> - Oblikovanje močnih timov - Uporaba v praksi - Mreženje; - komuniciranje; - Trženje			

### 5.2.2. Po zaključku vsakega modula EERD usposabljanja

Po zaključku petih poglavij vsakega modula tečaja e-učenja EERD lahko udeleženci usposabljanja ocenijo svojo raven usposobljenosti. Glede na rezultate ocenjevanja vsakega modula bodo udeleženci usposabljanja prejeli 3 digitalne značke:

- digitalni znak strokovnjaka za strategije pametne specializacije
- Strokovni digitalni znak za zeleno in digitalno preobrazbo (Green and Digital Transformation Expert Digital Badge)

- inovacijsko podjetništvo strokovni digitalni znak

**Strokovnjak za strategije pametne specializacije:** Učenec je uspešno zaključil 5 poglavij in pridobil 5 kompetenc za razvoj strategij pametne specializacije, usmerjenih v regionalni razvoj.

**Strokovnjak za zeleno in digitalno preobrazbo:** Učenec je uspešno zaključil 5 poglavij in pridobil 5 kompetenc za podporo zeleni in digitalni preobrazbi, usmerjeni v regionalni razvoj.

**Strokovnjak za inovacijsko podjetništvo:** Učenec je uspešno zaključil 5 poglavij in pridobil 5 kompetenc za spodbujanje inovacijskega podjetništva, usmerjenega v regionalni razvoj.

V sistemu LMS je pridobivanje kompetenc opredeljeno na naslednji način, izvajalci usposabljanja pa lahko za spremljanje napredka udeležencev usposabljanja uporabijo tudi naslednjo tabelo:

1. Strategije pametne specializacije		
Kompetence	Ne izdelala (0 točk)	Izdelala (1 točka)
1.1 Vseživljenjsko učenje za preusposabljanje/nadgrajevanje znanja in spretnosti, hitro prilagajanje potrebam trga		
1.2 Razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije		
1.3 Ugotavljanje inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).		
1.4 Ugotavljanje skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi		
1.5 Razvoj pametnih znanj in spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje		
Skupna ocena modula		

<b>2. Zelena in digitalna transformacija</b>		
<b>Kompetence</b>	<b>Ne izdelala (0 točk)</b>	<b>Uspeh (1 točka)</b>
<b>2.1 Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah,</b>		
<b>2.1 Prilagajanje na digitalno komunikacijo in poznavanje digitalne pismenosti, informacijskega izobraževanja, umetne inteligence</b>		
<b>2.3 Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije</b>		
<b>2.4 Družbeno-okoljska - družbena odgovornost podjetij, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja</b>		
<b>2.5 Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in procesov, potrebnih za okolju prijaznejša delovna mesta</b>		
<b>Skupna ocena modula</b>		

<b>3. Inovativno podjetništvo</b>		
<b>Kompetence</b>	<b>Ne izdelala (0 točk)</b>	<b>Uspeh (1 točka)</b>
<b>3.1 Vodenje in motivacija</b>		
<b>3.2 Oblikovanje in uporaba akcijskega načrta</b>		
<b>3.3 Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov</b>		
<b>3.4 Prepoznavanje najnovejših trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki bodo privlačne za ciljno skupino, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo</b>		
<b>3.5 Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva</b>		
<b>Skupna ocena modula</b>		

Digitalna nagrada se podeli udeležencem usposabljanja, ki pridobijo 5 točk na modul.

#### 5.2.3. Po končanem tečaju e-učenja EERD

Po zaključku treh modulov tečaja e-učenja EERD lahko udeleženci usposabljanja ocenijo svojo raven usposobljenosti v zaključnem kvizu s 30 vprašanji z več možnimi odgovori - 2 na

kompetenco (kjer je samo en pravilen odgovor) ali/in z vprašanji True/False, ki bodo razvita in vključena v platformo e-učenja.

V sistemu LMS bo pridobivanje kompetenc opredeljeno na naslednji način, izvajalci usposabljanja pa lahko za spremljanje napredka udeležencev usposabljanja uporabijo tudi naslednjo preglednico:

<b>1. Strategije pametne specializacije</b>		
<b>Kompetence</b>	<b>1 vprašanje</b>	<b>2 vprašanje</b>
1.1 Lifelong learning for reskilling/ upskilling, rapid adjustment to the needs of the market	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
1.2 Razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>1.3 Ugotavljanje inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>1.4 Ugotavljanje skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
1.5 Razvoj pametnih znanj in spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk

<b>2. Zelena in digitalna transformacija</b>		
<b>Kompetence</b>	<b>1<sup>st</sup> vprašanje</b>	<b>2 vprašanje</b>
<b>2.1 Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah, vodenju in podjetjih</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>2.2. Prilagajanje na digitalno komunikacijo in poznavanje digitalne pismenosti, informacijskega izobraževanja, umetne inteligence</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
2.3 Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>2.4 Družbeno-okoljska - družbena odgovornost podjetij, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
2.5 Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in procesov, potrebnih za okolju prijaznejša delovna mesta	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk

<b>3. Inovativno podjetništvo</b>		
<b>Kompetence</b>	<b>1 vprašanje</b>	<b>2 vprašanje</b>
<b>3.1 Vodenje in motivacija</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>3.2 Oblikovanje in uporaba akcijskega načrta</b>	Correct 1 point/ False 0 point	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>3.3 Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>3.4 Prepoznavanje najnovejših trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki bodo privlačne za ciljno skupino, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk
<b>3.5 Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva</b>	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk	Prav 1 točka/ Narobe 0 točk

<b>EERD e-program usposabljanja</b>		
<b>Skupaj</b>	<b>Ni uspešno</b>	<b>Uspešni zaključek</b>
0-17 točk	✓	
18-30 točk		✓

5.3.Predlagani postopek potrjevanja usposabljanja za opredelitev inovativne metodologije usposabljanja in učnih strategij

Predlagani postopek potrjevanja temelji na Evropskih smernicah za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja, ki jih je pripravil CEDEFOP (2015), ter na Smernicah za potrjevanje in odprte izobraževalne vire (OER), ki jih je prav tako pripravil CEDEFOP (2016) .

Sistem potrjevanja bo naložen v obliki datoteke PDF, učencem bo dostopen na spletu prek razvite platforme za e-učenje in ga bo mogoče prenesti z različnih naprav.

Faze predlaganega postopka so naslednje:

5.3.1. Potrjevanje zahtev za vstopno raven

Partnerstvo se mora odločiti o zahtevah glede vstopne ravni za udeležbo v tečaju. Predlagana merila so naslednja:

a) Univerzitetna izobrazba s področja okoljskega inženirstva, urbanističnega načrtovanja, proizvodnega inženirja

b) leta izkušenj v sektorjih, kot so evropski projekti, sodelovanje z drugimi evropskimi regijami itd.

### 5.3.2. Potrjevanje kompetenc, pridobljenih v tečaju usposabljanja

Glede na strukturo in kontekst tečaja usposabljanja bodo udeleženci pridobili znanje v 3 ključnih modulih, ki bodo vključevali ustrezna področja kompetenc, kot je prikazano v spodnji preglednici.

Področja kompetence	Kompetence
<b>Strategije pametne specializacije</b>	razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije
	razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije
	opredelitev inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).
	Opredelitev skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi
	Razvoj pametnih znanj in spretnosti: T-oblike, pametno razmišljanje o rešitvah, pametno načrtovanje
<b>Zelena in digitalna transformacija</b>	Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah, vodenju in podjetjih
	prilagajanje na digitalno komunikacijo in poznavanje digitalne pismenosti, izobraževanja na področju informacijske tehnologije, umetne inteligence
	Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije
	Družbeno-okoljska - družbena odgovornost podjetij, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja
	Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in procesov, potrebnih za bolj zelena delovna mesta
<b>Inovativno podjetništvo</b>	Vodenje in motivacija
	Kreiranje in izvedba akcijskega načrta
	Kreativno razmišljanje in iskanje rešitev

Prepoznavanje najnovejših trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki bodo privlačne za ciljno skupino, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo.

Razumevanje in uresničevanje načel socialnega podjetništva

Za potrditev znanja, pridobljenega na treh kompetenčnih področjih (modulih), se predlaga naslednji postopek:

Po zaključku tečaja usposabljanja EERD in na podlagi rezultatov ocenjevalnega postopka bo udeleženec usposabljanja prejel potrdilo, ki ga bo izdala akademija Regio.Digi.Hub in bo vključevalo pridobljene kompetence in ustrezne ECTS. Potrdilo bo podeljeno le udeležencem usposabljanja, ki bodo uspešno zaključili vsak modul (prag 60 %).

V primeru uspešnega zaključka posameznih modulov in ne celotnega tečaja bodo udeležencem podeljene značke. Natančneje, po zaključku enega modula (kompetenčnega področja) in uspešnem opravljanju vseh ustreznih samoocenjevalnih testov za posamezno poglavje (5/5) bo udeleženec usposabljanja prejel ustrezno značko, ki jo izda Regio.Digi.Hub Academy, tj. značko strokovnjak za pametno specializacijo, značko strokovnjak za zeleno in digitalno transformacijo, značko strokovnjak za inovativno podjetništvo.



**6**

# **Projekt Regio.Digi.Hub Platforma za e-učenje**

## 6.Regio.Digi.Hub Projekt e platforma

Glavni cilj akademije REGIO.DIGI.HUB je gostiti vire za usposabljanje, ki bodo nastali, ter spodbujati izmenjavo znanja prek nadnacionalnega mreženja, olajšati socialno vključevanje in uporabnikom predstaviti nekatera najnovejša digitalna učna orodja. Vzpostavljen, razvit in vzdrževan bo sistem za upravljanje učenja (LMS, npr. sinonim za "platformo za e-učenje"), ki temelji na sistemu Moodle, katerega cilj je zagotoviti visokokakovostno spletno usposabljanje.

Cilj te platforme za e-učenje je prilagoditi učno izkušnjo z zagotavljanjem visokokakovostnega usposabljanja. Akademija "REGIO.DIGI.HUB Academy" ne bo spodbujala le prefinjene zasnove, temveč tudi uporabniški vmesnik, ki ga odlikujejo visoka raven odzivnosti, dostopnosti in učinkovitosti. Da bi zagotovili nemoteno interakcijo z dinamičnim spreminjanjem videza strani e-platforme na različnih vrstah zaslonov in pripomočkov, bo uporabljena odzivna spletna zasnova (RWD).

Danes se zaradi pandemije učenje na daljavo uporablja bolj kot kdaj koli prej in

zato morajo učenci in učitelji tesno sodelovati, da bi ustrezno izkoristili platforme za e-učenje. V osnovi je glavni namen platforme za e-učenje uvajanje in spremljanje dejavnosti e-učenja, njena vrsta pa se lahko razlikuje glede na organizacijske cilje in profile učencev. Zato bi bila vzpostavitev in razvoj "Akademije REGIO.DIGI.HUB" zelo pomembna, kar zadeva številne vidike, med katerimi se nekateri nanašajo na izvedbo temeljite raziskave in analize učnega vedenja, upoštevanje učnih ciljev, ki jih je določil konzorcij, in oblikovanje intuitivne, uporabniku prijazne izkušnje. Tekom naše raziskave je bilo ugotovljenih nekaj težav v zvezi s trenutnimi uporabniškimi vmesniki platform za e-učenje:

- ❖ Večina sistemov LMS, ki so jih uporabljali naši anketiranci, ima zmeden uporabniški vmesnik, kar pri učencih povzroča nezanimanje.
- ❖ Sistem LMS ni dostopen z različnih naprav in brskalnikov, kar pomeni, da njegova zasnova ni odzivna.
- ❖ V sistem LMS ni mogoče vključiti orodja tretje osebe.
- ❖ Učenci se morajo spopadati s številnimi napakami in okvarami, ki jih vsebuje sistem LMS.

Zaradi razširjenosti koronavirusne bolezni COVID-19 v Evropi so izobraževalne ustanove na novo premislile o načinu izobraževanja svojih študentov, tako da so sprejele in preizkusile nove strategije. Kot

Glavni namen platforme za e-učenje je uvajanje in spremljanje dejavnosti e-učenja, njena vrsta pa se lahko razlikuje glede na organizacijske cilje in profile učencev. Zato bi bila vzpostavitev in razvoj "Akademije REGIO.DIGI.HUB" zelo pomembna, kar zadeva številne vidike, med katerimi se nekateri nanašajo na izvedbo temeljite raziskave in analize učnega vedenja, upoštevanje učnih ciljev, ki jih je določil konzorcij, ter oblikovanje intuitivne in uporabniku prijazne izkušnje. Tekom naše raziskave je bilo ugotovljenih nekaj težav v zvezi s trenutnimi uporabniškimi vmesniki platform za e-učenje:

- ❖ Večina sistemov LMS, ki so jih uporabljali naši anketiranci, ima zmeden uporabniški vmesnik, kar pri učencih povzroča nezanimanje.
- ❖ Sistem LMS ni dostopen z različnih naprav in brskalnikov, kar pomeni, da njegova zasnova ni odzivna
- ❖ V sistem LMS ni mogoče vključiti orodja tretje osebe.
- ❖ Učenci se morajo spopadati s številnimi napakami in okvarami, ki jih vsebuje sistem LMS.

Zaradi razširjenosti koronavirusne bolezni COVID-19 v Evropi so izobraževalne ustanove na novo premislile o načinu izobraževanja svojih študentov, tako da so sprejele in preizkusile nove strategije. Kot posledica pandemije koronarnega virusa se je izobraževanje dramatično spremenilo, pri čemer so se izrazito povečale personalizirane dejavnosti e-učenja.

Zato je eden od ciljev akademije "REGIO.DIGI.HUB Academy" personalizirati učno izkušnjo z motiviranjem in vključevanjem vsakega učenca, kar je velik izziv, ki zahteva dobro izvedene raziskave, analize in priporočila ter končno - razvoj polnopravnega kampusa za e-učenje.

"REGIO.DIGI.HUB Academy" je ime sistema za upravljanje učenja (npr. platforma za e-učenje), ki omogoča učinkovito posredovanje znanja, upravljanje tečajev, ocenjevanje ter zagotavljanje hitrih povratnih informacij in komentarjev udeležencem tečajev.

## Izbor LMS

Na podlagi primarne analize je naša raziskovalna skupina preučila nekaj sistemov za upravljanje učenja, ki odražajo ugotovljene potrebe in zahteve. Nazadnje smo na podlagi možnosti uvajanja sistemov LMS, vrst strank in podpore, vrste licenc in varnostnih funkcij izbirno omejili na Moodle in Blackboard.

Moodle je bil izbran zaradi svoje strukture, ki omogoča dostop do platforme in navigacijo velikemu številu uporabnikov. Moodle (Modular Object-Oriented Learning Environment) je odprtokodni učni kampus - programski paket za izdelavo internetnih tečajev in spletnih strani. Je sistem za upravljanje učenja (LMS), ki omogoča učinkovito in zanesljivo sodelovanje med učenci, inštruktorji in študenti. Poleg tega Moodle uporablja mehanizem dostopa, ki temelji na vlogah, in spodbuja tri glavne vloge: administratorja, učitelja (vodjo) in študenta. Uporabniku je mogoče kadar koli dodeliti katero koli od teh vlog, prav tako pa jih lahko zaradi določenih potreb spreminja, na primer uporabnik je lahko pri enem tečaju študent, pri drugem pa učitelj. Ker je Moodle odprtokodni sistem, ni omejen na posebne tehnične zahteve in ga je mogoče namestiti skoraj povsod. Nameščen bo najnovejši Moodle, izdan leta 2022, ki odpravlja vse prejšnje napake in tehnične pomanjkljivosti ter ima funkcijo varne prijave za zaščito občutljivih podatkov. Ta sistem LMS

spodbuja uporabne funkcije, kot so: uporabniku prijazen vmesnik, enostaven dostop za vse vrste udeležencev, številne interaktivne digitalne učne dejavnosti, veliko število zmogljivih vtičnikov in možnost integracije različnih učnih orodij tretjih oseb. Poleg tega se strani tečaja dobro prikazujejo na različnih napravah in velikostih zaslonov.

Eden od načinov inovativnosti te "Akademije REGIO.DIGI.HUB" je dejstvo, da je oblikovana po meri glede na trenutne potrebe in učne navade naše ciljne skupine, npr. zlasti odraslih in drugih delavcev v sektorju regionalnega razvoja.it

## E learning značilnosti platforme, kapacitete in zmožnosti

Trenutno večina sistemov LMS, ki temeljijo na Moodlu in spodbujajo možnost brez povezave v Moodlu Mobile, vključuje le kviz in SCORM. Projektni sistem LMS bi uporabnikom omogočal, da zasebno sporočajo drugim uporabnikom, dodajo opombo k predmetu, izpolnijo anketo, ustvarijo novo objavo na forumu ali novo stran wiki in celo izpolnijo nalogo brez povezave.

Ta spletni kampus bo zasnovan po meri z zagotavljanjem funkcij in učnih dejavnosti, ki spodbujajo prilagodljivo učenje - zagotavljanje prilagojenih učnih izkušenj, ki s pravočasnimi povratnimi informacijami, potmi in viri za usposabljanje upoštevajo edinstvene potrebe posameznika.

Poleg tega bo ta sistem LMS svojim uporabnikom zagotavljal enostavno avtorizacijo prek družabnih omrežij z integracijo odjemalca OAuth 2. Da bi učencem zagotovili vidno raven interakcije, bo implementiran tako imenovani "interaktivni kviz". Zato lahko učenci REGIO popravijo svoje znanje s prejemanjem povratnih informacij na podlagi odgovorov na kviz. Vprašanja bodo naključno izbrana, da se ohrani pozornost učencev in poveča njihova zavzetost.

Poleg tega bodo za krepitev motivacijskih prepričanj učencev vključeni naslednji ključni stebri:

- Večjezična spletna interaktivna orodja, kot so forum, blog, povezan z domačo stranjo, če to zahteva scenarij, ter povezave do priljubljenih družbenih medijev, spletnih skupnosti in omrežij.

Poleg tega bo nameščen modul za klepetalne dejavnosti, ki bo udeležencem omogočal sinhrono razprave na podlagi besedila v realnem času.

Klepet je lahko enkratna dejavnost ali pa se ponavlja ob istem času vsak dan ali vsak teden. Seje klepeta se shranijo in so lahko na voljo vsem za ogled ali pa so omejene na uporabnike z možnostjo pregleda dnevnikov sej klepeta.

Klepetanje je še posebej uporabno, kadar se skupina, ki klepeta, ne more srečati iz oči v oči, kot npr:

- ❖ Redna srečanja študentov, ki sodelujejo v spletnih tečajih, da si lahko izmenjujejo izkušnje z drugimi udeleženci istega tečaja, vendar na drugi lokaciji
- ❖ Študent, ki se začasno ne more udeležiti osebne klepeta z inštruktorjem, da bi nadoknadil zamujeno delo
- ❖ Študenti, ki so na delovni praksi, se srečujejo in razpravljajo o svojih izkušnjah drug z drugim in s svojim učiteljem.

- ❖ Srečanje z vprašanji in odgovori z vabljenim govornikom na drugi lokaciji
- ❖ Seje za pomoč učencem pri pripravi na teste, na katerih bi učitelj ali drugi učenci postavili vzorčna vprašanja

Učenci REGIO lahko predložijo katero koli digitalno vsebino (datoteke), kot so dokumenti v urejevalniku besedil ali preglednice, besedilo pa lahko vnesejo tudi neposredno v polje z urejevalnikom besedila (datoteke ne smejo presežati 200 MB).

Poleg tega dejavnost kviza, vgrajena v "Akademijo REGIO.DIGI.HUB", učitelju omogoča, da ustvari kvize, ki vsebujejo vprašanja več vrst, vključno z vprašanji z več izbirami, ujemanjem, kratkimi odgovori in številčnimi vprašanji.

Učitelj lahko dovoli, da se kviz ponovi večkrat, pri čemer se vprašanja premešajo ali naključno izberejo iz banke vprašanj. Določi se lahko časovna omejitev.

Vsak poskus se lahko samodejno označi, razen esejskih vprašanj, ocena pa se zabeleži v dnevnik ocen.

Učitelj lahko izbere, kdaj in ali se učencem prikažejo namigi, povratne informacije in pravilni odgovori.

Uporabljajo se lahko kvizi "REGIO.DIGI.HUB Academy":

- ❖ Kot preizkus znanja pri predmetu.
- ❖ Kot mini teste za bralne naloge ali ob koncu teme.
- ❖ Kot izpitna vaja z uporabo vprašanj iz preteklosti.
- ❖ Za zagotavljanje takojšnjih povratnih informacij o uspešnosti učenca
- ❖ Za samoocenjevanje.

## Design vmesnika za uporabnika

Moodle temelji na predlogah, ki razvijalcem omogočajo enostavno dodajanje in prilagajanje posodobljene vsebine, zato je njegov vmesnik zelo intuitiven. Uporabniški vmesnik LMS mora biti estetsko oblikovan tako, da zagotavlja nemoteno interakcijo med učenci in vsebino LMS. Cilj "Akademije REGIO.DIGI.HUB" je spodbujati ne le prefinjeno zasnovo, temveč tudi uporabniški vmesnik, ki ga odlikujejo visoka raven odzivnosti, dostopnosti in učinkovitosti. Da bi dosegli te značilnosti, je bila razvita ustrezna zasnova navigacije, glave, noge, gumbov, ikon, iskalnih vrstic, uporabniškega ogleda in drugih elementov vmesnika. Nanaša se tudi na pravilno izbiro barv, pisav, slik in nekaterih drugih vizualnih interaktivnih elementov. Vendar smo za oblikovanje najboljše možne učne izkušnje upoštevali naslednje izzive in z njimi povezane rešitve:

## Izziv 1: Povečanje števila REGIO učencev.

**Rešitev:** S pravim pristopom k oblikovanju UI/UX bi bila platforma za e-učenje REGIO enostavna za uporabo, kar bi spodbudilo nove udeležence k vpisu v naše usposabljanje. Ker je REGIO projekt, ki ga sofinancira Erasmus+, je "Akademija REGIO.DIGI.HUB" odprt, brezplačen kampus za e-učenje, katerega cilj je povečati spretnosti in zaposljivost ter posodobiti izobraževanje in spodbujati mednarodno sodelovanje za odpravo pomanjkanja spretnosti, s katerim se soočamo v Evropi..

## Izziv 2: Visoka stopnja zadovoljstva uporabnikov

**Rešitev:** gre za oblikovanje in razvoj intuitivnega in uporabniku prijaznega vmesnika, ki odraža čisto obliko in jasnost. Vmesnik mora povečati zaupanje učencev, saj jim omogoča enostaven dostop in iskanje informacij z največ tremi kliki. Nanaša se na doseganje vsaj 95-odstotnega zadovoljstva z brskanjem med testi UX.

## Izziv 4: Omogoča učencem dostop do "REGIO.DIGI.HUB Akademije" preko pametnih telefonov in tablic

**Rešitev:** Da bi zagotovili nemoteno interakcijo z dinamičnim spreminjanjem videza strani sistema LMS na različnih vrstah zaslonov in pripomočkov, bomo uporabili odzivno spletno oblikovanje (RWD).

Vendar je bila izbrana tema Moodle, ki najbolje ustreza našim potrebam, opredeljenim v začetni raziskavi. Opravljena je bila temeljita raziskava in kot tema, katere lastnosti izpolnjujejo vse zgoraj navedene zahteve, je bila izpostavljena tema "Adaptable". Adaptable je zelo prilagodljiva odzivna dvostebna tema, ki spodbuja obilico uporabnih funkcij. Koncept "prilagodljive" je, da imamo skupno temo, ki jo je razvila in preizkusila skupnost uporabnikov in ki jo je mogoče označiti in konfigurirati v skladu z našimi potrebami. Postavitev po meri z uporabo funkcij povleci in spusti lahko določimo za naslednje strani Moodlea:

- ❖ Naslovna stran
- ❖ Stran predmeta
- ❖ Spodnja stran
- ❖ Nadzorna plošča

Poleg tega tema "REGIO.DIGI.HUB Academy" ponuja možnost popolne prilagoditve: pisave, barve, slogi blokov (vključno z ikonami) in gumbi (vključno z njihovim polmerom). Poleg visoke ravni prilagajanja ima ta zmogljiva tema naslednje funkcionalnosti: dodatne nastavitve postavitve za širino, širino drsnika, oblazinjenje različnih elementov, ikone družabnih omrežij ali iskalno polje v glavi. Poleg tega ponuja zelo učinkovito podporo za obliko tečaja Social Wall, podporo za obliko tečaja Grid, številne nastavitve za mobilne naprave, možnost dodajanja obrazca za prijavo v glavo na prvi strani, nalagalnik Favicon, nalagalnik slik v ozadju, status dejavnosti, dodatna območja blokov za prilagodljivi drsnik novic in druge vtičnike, ki jih razvijalci morda želijo dodati. Z upoštevanjem zgoraj navedenih značilnosti je bila "Adaptable" izbrana kot tema Moodlea, ki bistveno olajša naš UI/UX, saj ustreza željam našega ciljnega občinstva.

## Zaključki

Zaključek "Akademije REGIO.DIGI.HUB" bi učencem omogočil pridobitev vrhunskih digitalnih kompetenc, kar bi omogočilo trajnost programa usposabljanja s stalnimi izboljšavami. Ker se razvoj te resnično inovativne platforme osredotoča na vključevanje digitalnih učnih orodij in funkcij, ki spodbujajo medkulturno sodelovanje in mreženje učencev, bo izvedba "REGIO.DIGI.HUB Academy" bistveno izboljšala razvoj digitalne pripravljenosti, odpornosti in zmogljivosti po vsej Evropi.



**7**

# **Opredelitev strategije učenja na delovnih mestih**



## 7. Definiranje strategije učenja na delovnem mestu

Učne strategije so metode, s katerimi ljudje pridobivajo novo znanje, spretnosti in stališča. V literaturi je bilo opredeljenih 30 strategij učenja na delovnem mestu. Vendar so analitiki opredelili skupna področja dejavnosti in jih zmanjšali na 9, da bi olajšali njihovo analizo in predstavitev. Med njimi je bilo ugotovljeno, da imajo neformalne učne strategije, kot sta opravljanje novih nalog in delo z drugimi, prednost pred formalnimi dejavnostmi, kot so tečaji. Poleg tega formalne učne dejavnosti bolj sprejemajo vodstveni delavci velikih podjetij, neformalno učenje pa vodstveni delavci malih podjetij. Opaziti je na primer, da imajo strokovnjaki za razvoj človeških virov raje samostojne učne dejavnosti, medtem ko imajo šolski učitelji raje interaktivne učne dejavnosti. Kljub temu da imajo različne skupine različne preference glede učnih dejavnosti, imajo nekatere od teh skupin še vedno nekatere skupne interese (Crouse, Doyle in Young 2011).

Najbolj znane učne strategije so:

Strategija 1: obiskovanje tečajev in programov

Strategija 2: Opravljanje dela/novih nalog

Strategija 3: Delo z drugimi

Strategija 4: E-učenje

Strategija 5: Opazovanje drugih

Strategija 6: Poskusi in napake

Strategija 7: Branje/raziskovanje

Strategija 8: Razmišljanje o delovanju

Strategija 9: povratne informacije/reprodukcija/vizija

### **Vzpostavitev učečih poti za vsakega člana**

V sistemu LMS lahko vsak zaposleni ustvari in uporabi prilagojene učne poti. Tudi če se posamezni vodje ne odločijo za popolno integracijo tehnologije za upravljanje učenja, ima razvoj prilagojenih učnih poti za vsakega zaposlenega več prednosti. Zaposleni lahko svobodno izrazijo, česa bi se radi naučili, in nato svoj poklicni razvoj usmerijo v specifične cilje, kot so izboljšanje uspešnosti, priprava na nove priložnosti in vzpostavitev dolgoročnega napredka v podjetju. Vodje lahko uporabijo mesečne sestanke za določanje ciljev in analiziranje napredka, potem ko v postopek letnega pregleda vključijo ocene učnih potreb.



## Uporaba podatkov za boljše odločanje

Za oblikovanje učinkovitega učnega programa je uporaba podatkov ključnega pomena za doseganje boljših rezultatov. Z uporabo podatkov je na primer mogoče hitro ugotoviti obstoj vrzeli v znanju, sektorje podjetja, na katere vplivajo, ter učinkovitost določenih učnih pobud in programov. Z uporabo podatkov za potrditev odločitev o tem, kam usmeriti učna prizadevanja, lahko določite jasne kazalnike uspešnosti in tako izboljšate splošno ROI (donosnost naložbe).

## Procesi razmišljanja namesto dogodkov

Namesto vlaganja v enodnevne učne dogodke raje preverite modele, kot sta mentorstvo in inštruiranje, ki prinašata dolgoročne trajnostne rezultate. Po Forbesovem mnenju običajno ni učinkovito, da skupina organizira enodnevni seminar ali da ji predava strokovnjak. Pogosto se opaža, da pri tej praksi ljudje pozabijo, česa so se naučili, ne uspejo tega uporabiti ali pa vodstvo nikoli ne ustvari časa za ponovni pregled tehnik in razmislek o tem, kako jih strateško uporabiti.

## Komentarji in odziv skupine

Najboljši sistem LMS bo tisti, ki bo upošteval potrebe ciljnih skupin in bo strukturiran v skladu s temi potrebami. Pogosto je delavec najboljša oseba, ki lahko določi, kaj potrebuje za učinkovitejše opravljanje svojega dela, na primer, da razvije svoje statistične spretnosti ali se seznanijo s prihajajočim trendom v svojem sektorju. Podjetja na primer ta cilj dosegajo na različne načine, vključno s preprostim spraševanjem zaposlenih, kaj se želijo naučiti, z anketami ali med pregledi. Podjetja lahko s pomočjo prispevkov zaposlenih vlagajo v ustrezna področja za prihodnji razvoj.

Seveda je treba pri učinkovitih programih učenja na delovnem mestu uravnorežiti potrebe zaposlenih in dolgoročne cilje rasti organizacije. Ustrezni vodje zagotovijo temelje za učinkovito učenje na vseh ravneh in trajnostno rast v organizaciji, tako da pri oblikovanju celostnega programa za upravljanje učenja sprejmejo predloge in podatke, ki jih predlagajo zaposleni.

### 6.1. Organiziranje izobraževalnih programov na delovnem mestu in v izobraževalnih organizacijah

Program usposabljanja je dobro premišljen niz nalog, ki naj bi zaposlenim zagotovil informacije in spretnosti, ki jih potrebujejo za napredovanje v svoji karieri. Vsak program usposabljanja se osredotoča na doseganje določenih ciljev podjetja. Ustvarjanje uspešnih programov usposabljanja ni enostaven proces, ki bi ga opravili v enem dnevu. So končni rezultat temeljitega načrtovanja in razvoja. Koraki za razvoj uspešnega programa usposabljanja, ki izpolnjuje cilje podjetja in je zanimiv za učence, so navedeni v nadaljevanju (How to Develop an Employee Training Program n.d.).

#### Prvi korak: Opredelitev naloge

Potrebe po usposabljanju: Prvi korak je analiza potreb po usposabljanju. Na tej stopnji je treba poiskati, zakaj obstaja vrzel med trenutnimi pogoji in želenim rezultatom. Ocenjevanje potreb po usposabljanju zaposlenih, preden pohočimo z ukrepanjem, poveča možnosti za uspeh in zmanjša tveganje dragih napak. Zato se priporoča ocena potreb, zelene rezultate pa je mogoče doseči predvsem z razgovori z deležniki in vsemi, ki so zainteresirani za uspeh usposabljanja.

Cilji usposabljanja: Pomemben del postopka je določitev ciljev usposabljanja, da je jasno, kaj je treba doseči, in služijo kot izhodišče, ki se bo uporabljalo za merjenje rezultatov programa po njegovem začetku.

Ciljno občinstvo: Pri tem je treba upoštevati, za katere udeležence je program usposabljanja namenjen. Pojasniti je treba naslednje značilnosti:

- ❖ Število udeležencev
- ❖ Delovno mesto
- ❖ Značilnosti, kot so povprečna starost, stopnja izobrazbe, učni stili, računalniška pismenost itd.
- ❖ Če gre za učence s posebnimi potrebami

Prav tako njihovo mnenje glede naslednjih vprašanj:

- ❖ Katere teme naj bi jim pri njihovem delu najbolj koristile?
- ❖ Ali imajo kakšne posebne zahteve?
- ❖ Kakšen je njihov odnos do učenja? Ali se bo kdo upiral usposabljanju? Če je tako, zakaj?

Okolje, v katerem se izvaja naloga: Gre za teme, kot so: Kdo je nosilec odločanja, kdo so deležniki, kdo še ve o projektu in vam lahko zagotovi koristne informacije. Tudi, ali obstajajo kakšne preference pri uporabi določenih tehnologij, orodij in načinov izvedbe?

## **2. korak: Oblikovanje okvira za program**

Po analizi potreb je zdaj treba razviti vsebino v primerni obliki za distribucijo in nekaj lahko merljivih kazalnikov, ki vam bodo pomagali spremljati potek programa.

Učni cilji: Učinkoviti učni cilji so pogosto tesno povezani z rezultati učencev na delovnem mestu. Z drugimi besedami, opredeliti je treba, kaj bo učenec po končanem programu usposabljanja znal narediti (veščine). Ustvariti boste morali tudi podcilje za vsak modul ali lekcijo, saj jih imajo programi usposabljanja običajno veliko. Za izobraževanje zaposlenih o tem, kako upravljati aparat za kavo, je na primer glavni učni cilj lahko naslednji:

- ❖ Za lekcijo 1 - spoznajte kontrolna stikala
- ❖ za lekcijo 2 - naučite se, kako namestiti stroj in ga pripraviti za delo
- ❖ Za lekcijo 3 - naučite se, kako napolniti stroj s sestavinami
- ❖ za lekcijo 4 - naučite se, kako razkužiti stroj

Taktike poučevanja

V skladu s knjigo: "(Meier 2000) je predlagan štiristopenjski učni cikel.

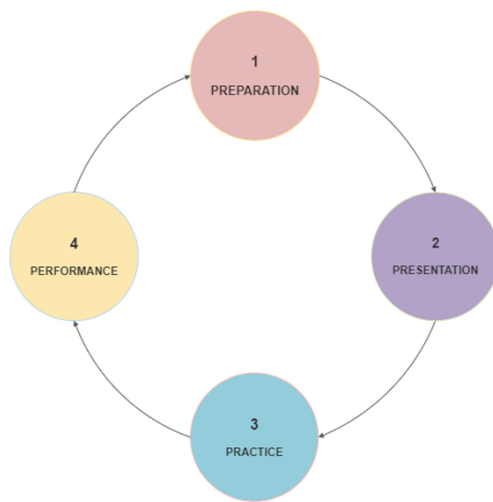


Figure 2: Learning cycle

**1. Priprava:** Ta faza je namenjena vzbujanju zanimanja učencev, saj jim predstavi ozadje, oriše pomen teme ter določi cilje in pričakovanja. Obvladati boste morali tudi morebitna negativna čustva, ki bi jih lahko učenci doživeli. Posledica zanemarjene pripravljalne faze so dolgočasje, nepozornost in neuspeh programa.

**2. Predstavitev:** Naslednja faza se nanaša na smiselno in zanimivo predstavitev vsebine usposabljanja udeležencem. Vloga grafičnega oblikovanja je ključna, saj se bodo v veliki meri uporabljale privlačne pisave, barve in oznake, ki bodo pritegnile zanimanje učencev. Gradivo se nato temeljito pregleda, vključno z uvedbo novega besedišča, vključitvijo izčrpnih primerov za vsak nov koncept in upoštevanjem različnih učnih preferenc. Šibko predstavitev je mogoče prepoznati po praznem izrazu na obrazih učencev: oči vidijo, možgani pa ne.

**3. Praksa:** Na tej stopnji morate udeležence spodbuditi, da razmišljajo o vključitvi učnega gradiva v svoje vsakdanje življenje, namesto da bi ga le pasivno konzumirali. To seveda vključuje različne teste in interaktivne praktične naloge, vendar ni omejeno le na njih. Udeležencem morate pomagati tudi pri organizaciji informacij z izdelavo miselnih zemljevidov in zapisovanjem ključnih iztočnic; pomagati jim morate na poti z ustvarjanjem analogij, metafor in oblikovanjem zgodb; pomagati jim morate tudi pri utrjevanju informacij z uporabo mnemotehničnih strategij in podčrtavanjem najpomembnejših stvari.

**4. Izvedba:** seveda, kot vedno, če se želite nekaj naučiti, morate to tudi uporabiti. Zato je treba poiskati načine, kako učence spodbuditi k uporabi znanja zunaj učilnice. Ali boste pripravili gradiva za usposabljanje, ki jih bodo lahko natisnili in uporabljali v vsakdanjem življenju? Učencem zagotovite oceno uspešnosti po usposabljanju in povratne informacije? Ali celo izvedete serijo mikroučilnic po usposabljanju, da bodo informacije bolj zapomnili? Preden začnete zares razvijati usposabljanje, morate skrbno načrtovati svoje koncepte in vključiti okvir učnega procesa.

## **5.Korak: Priprava vsebine**

Predavanja, e-knjige, video lekcije, realistične simulacije, interaktivni izpiti, ki spominjajo na igre, in obsežen seznam drugih oblik so primeri gradiva za e-učenje. Da bi ohranili zanimanje učencev in se prilagodili različnim učnim slogom, uspešen program usposabljanja vključuje različne dejavnosti. Čeprav ima vaš program zdaj okvir, morate še vedno organizirati in posredovati gradivo v vsakem modulu usposabljanja. Modularna struktura, ki je navedena v nadaljevanju, je preprosta, vendar učinkovita:

- Podajte splošen opis
- Navedite podrobnosti
- Dodajte konkretne primere iz resničnega sveta
- Napišite povzetek pridobljenih izkušenj.

Poleg tega je načrt potreben za vsako samostojno enoto programa, pa naj bo to modul, lekcija ali katero koli drugo ime. Strategija vam bo pomagala opredeliti ustrezne učne dejavnosti, vsakemu modulu dati jasen poudarek in zagotoviti, da gradivo ustreza časovnim omejitvam za vsako usposabljanje.

**6.Gradivo za usposabljanje:** Osnova vsakega programa usposabljanja je priprava pravih predstavitev, gradiv za gradivo in vaj za usposabljanje. Če ste upoštevali predhodne faze in ste prepričani o identiteti učencev ter o tem, kaj se morajo naučiti in zakaj, je ustvarjanje gradiv za usposabljanje le še stvar tehnike. Glede na svoje cilje lahko e-gradiva ustvarite sami ali pa za pomoč zaprosite oblikovalce, montažerje videoposnetkov in glasovne igralce. Vendar tudi če imate finančna sredstva za angažiranje celotne ekipe strokovnjakov z več področij, še vedno svetujemo, da se nekoliko seznanite z najpogosteje uporabljenimi orodji za pisanje.

Nazadnje, za oblikovanje programa usposabljanja je potrebno veliko zbiranja informacij, raziskovanja, odločanja, načrtovanja in timskega dela.

# Priloge

## ANEKSI

# DOGOVOR O UČENJU IN DOGOVOR O SODELOVANJU Z UPORABNIKOM

**Platforma za odprto učenje Regio.Digi.Hub [v nadaljevanju platforma] je informacijska storitev, ki jo ponuja Regio.Digi.Hub.**

Cilj platforme je, da zagotovi e izobraževalne module za:

- strokovnjaki v sektorju regionalnega razvoja (agencije za regionalni razvoj, agencije za inovacije, javni uslužbenci iz lokalne javne uprave, svetovalna podjetja iz evropskih strukturnih skladov, MSP, inštruktorji, raziskovalci)
- oblikovalci politik, višji strokovnjaki in ključni socialno-ekonomski akterji v sektorju regionalnega razvoja

Regio.Digi.Hub je projekt, ki ga financira Evropska komisija in katerega cilj je vključiti inovacije in digitalizacijo za oblikovanje prožnejšega in sodobnejšega visokokakovostnega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja na evropski ravni, da bi razširili dostop, modelirali način učenja in rezultate učencev ter učinkovitost in uspešnost izvajanja ter način priznavanja in potrjevanja dosežkov učencev.

### **Partnerji v projektu so naslednji:**

- North East Regional Development Agency – Romania (vodja projekta);
- Politeknika Ikastegia Txorierra – Spain;
- Budakov Films EOOD – Bulgaria;
- Backadoo Novi Sad Regional Agency – Serbia;
- IDEC – Greece;
- Rusenka Targovsko Industrialna Kamara – Bulgaria;
- BSC, Poslovno Podporni Center – Slovenia;
- Atlantis Engineering AE – Greece.

### **Rezultati izobraževalnih modulov:**

1. Vseživljenjsko učenje za prekvalifikacijo/nadgradnjo znanja, hitro prilagajanje potrebam trga
2. Razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije

3. Ugotavljanje inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).
4. Opredelitev skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi.
5. Razvoj pametnih znanj in spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje
6. Zelena miselnost in trajnost pri inovacijah, vodenju in korporacijah
7. Prilagajanje na digitalno komunikacijo in seznanjanje z digitalno pismenostjo, izobraževanjem na področju IT, umetno inteligenco
8. Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije
9. Družbeno-okoljsko-CSR, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja
10. Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in postopkov, potrebnih za bolj zelena delovna mesta
11. Vodenje in motivacija
12. Oblikovanje in uporaba akcijskega načrta
13. Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov
14. Ugotavljanje novih trendov in zahtev trga za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki so privlačne za ciljno skupino, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo
15. Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva

### Registracija in uporabniško ime

Geslo za uporabniški račun mora ostati skrivnost. Te informacije ni dovoljeno posredovati tretji osebi. Z dokončanjem postopka registracije in dostopom do platforme sprejmete ta učna navodila in uporabniško pogodbo.

Med obdelavo učnega programa Regio.Digi.Hub ste odgovorni za vse, kar se zgodi s pomočjo vašega uporabniškega imena in gesla..

### Veljavni naslovi e pošte

Z vsemi osebnimi podatki ravnamo spoštljivo in jih zaščitimo pred nepooblaščenim dostopom. Projektna skupina si pridržuje pravico do uporabe anonimnih podatkov za raziskave v zvezi s projektom ali odnose z javnostmi.

### Pravice

Ko se strinjate s to učno in uporabniško pogodbo, izrecno potrjujete, da učno okolje Regio.Digi.Hub vsebuje informacije, besedila, programsko opremo, slike, videoposnetke, avdio

posnetke, grafike in drugo gradivo, ki je zaščiteno z avtorskimi pravicami, blagovnimi znamkami ali patenti in da so avtorske pravice izključno v lasti konzorcija Regio.Digi.Hub in Evropske unije.

Pravica do uporabe izdelkov Regio.Digi.Hub ni prenosljiva in se nanaša samo na vas. Gradiva, ki so vam na voljo v konzorciju Regio.Digi.Hub, lahko uporabljate, oblikujete, preoblikujete, prenašate in tiskate. Te pravice se nanašajo samo na zasebno, nekomercialno uporabo.

Gradiva Regio.Digi.Hub ni dovoljeno razmnoževati, uporabljati, prenašati ali objavljati v druge namene.

Če želite gradivo Regio.Digi.Hub uporabiti v druge namene, kot so navedeni, se obrnite na konzorcij.

### O tem e učenju in dogovor z uporabnikom

Učno in uporabniško pogodbo lahko preberete na spletu na prijavnici strani platforme. Upravitelj platforme lahko kadar koli doda ali spremeni vsebino uporabniške pogodbe. V primeru ustreznih sprememb bodo uporabniki o tem obveščeni in bodo morali obnoviti svoje soglasje. V primeru nestrinjanja z novimi določbami uporabniške pogodbe lahko prenehate sodelovati v platformi. Zato se obrnite na upravitelja. Z dostopom do platforme po spremembi uporabniške pogodbe se šteje, da se strinjate z dodatkom ali spremembami.

### Zaključek e učenja in dogovora z uporabnikom

Če želite prekiniti sodelovanje uporabnika v platformi, morate administratorju poslati neuradno sporočilo ali izbrisati uporabnikov račun. Po koncu projekta lahko platforma še nekaj časa ostane na spletu, vendar bo nekega dne zaprta. Ob koncu projekta bodo vsi uporabniški računi na platformi deaktivirani. Vsi podatki, zbrani v obdobju, ko je bila platforma na spletu, se lahko uporabijo, kot je opisano zgoraj.

### Nadgradnja

Lahko se zgodi, da bo potrebna posodobitev platforme. Zato se lahko platforma izključi iz omrežja. Skrbnik bo poskrbel, da bo obdobje takšne posodobitve čim krajše. Med fazo posodobitve lahko vse ali vsaj nekatere funkcije platforme ne delujejo.

### Druge določbe

Ne odgovarjamo za škodo, ki bi nastala zaradi uporabe te platforme. Ne odgovarjamo za škodo, ki jo povzroči zlonamerna programska oprema ali namestitev ali uporaba programske opreme pri priklicu ali prenosu podatkov.

Upravlavec si izrecno pridržuje pravico, da brez predhodnega obvestila spremeni, dopolni ali izbriše posamezne spletne strani, spletne storitve ali celotno spletno mesto ali da začasno ali trajno preneha z objavo.



Na platformi ne objavljajte sporočil in ne dodajajte dokumentov, ki niso povezani s cilji projekta. Če boste vse to storili, lahko skrbnik te objave ali dokumente izbriše, vaš račun na tej platformi pa bo morda blokiran. Za storitve tega spletnega mesta ni nobenega jamstva. Če imate vprašanja v zvezi s to pogodbo ali storitvami platforme, se obrnite na upravo.

Ta projekt je bil financiran s podporo Evropske komisije. Ta publikacija odraža le stališča avtorja, Komisija pa ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij iz te publikacije.

## GDPR

Strinjam se z uporabo in obdelavo svojih osebnih podatkov, ki sem jih posredoval med učnim procesom, na platformi.

Uporabljeni bodo za namene organizacije in izvajanja dejavnosti, specifičnih za projekt, za statistične namene ter za arhiviranje v skladu z vsemi zakonskimi določbami. Ime in priimek, telefonska številka in e-poštni naslov bodo obdelani in uporabljeni za ustrezno obveščanje udeleženca med projektom, za izdajo potrdil o udeležbi in za posebne naknadne informacije.

Izjavljam, da sem bil(a) obveščen(a) o vseh svojih pravicah v skladu z "Uredbo (EU) 2016/679 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov" ter o tem, da bodo posredovani podatki obravnavani zaupno, da bodo varovani, da ne bodo posredovani tretji osebi, razen na podlagi zakonskih razlogov, na zahtevo javnih/kontrolnih organov itd. in bodo obdelani za statistične namene v okviru projektnega konzorcija z uporabo vseh tehničnih in ustreznih organizacijskih ukrepov za njihovo zaščito in varnost, shranjeni in arhivirani v okviru konzorcija, v skladu z upoštevanjem vseh zakonskih pogojev in določb na tem področju.

Potrjujem, da sem prebral in razumem pogoje učenja in uporabniško pogodbo, ter razumem, da je tečaj namenjen delavcem v sektorju regionalnega razvoja.

# Memorandum

Št. Projekta

---

## Memorandum

---

**Oznaka:** Zaupno  
**Partnerji:**  
**Avtorji:**  
**Datum:**

Memorandum

**1 - Splošni cilj:** S tem memorandumom o soglasju se vse organizacije konzorcija Regio.Digi.Hub strinjajo in priznavajo 15 kompetenc, ki jih bo pridobil strokovnjak "kompetenten za regionalni razvoj", ko bo končal spletni tečaj Regio.Digi.Hub, ki bo na voljo na platformi za e-učenje: [www.....](#)

**2 – Obdobje upravičenosti:** Obdobje veljavnosti sporazuma, določenega v memorandumu o soglasju, je od meseca/leta do meseca/leta.

### 3 – Informacije o partnerjih

#### Partner 0

Ime organizacije:	Agentia pentru Dezvoltare Regionala Nord-Est
Tip organizacije	Nonprofit Organization
Naslov	Str. Lt. Draghescu, nr. 9, 610125
Mesto	Piatra Neamt
Država	Romania
Kontaktna oseba	Ana-Maria Paraschiv
Naziv delovnega mesta	Manager projekta
Številka telefona	0040 233218071
E-pošta	<a href="mailto:ana.paraschiv@adrnordest.ro">ana.paraschiv@adrnordest.ro</a>
Spletna pošta	<a href="http://www.adrnordest.ro">www.adrnordest.ro</a>
Kratek opis partnerja	NERDA ima strokovno znanje in izkušnje na področju usposabljanja v celotnem centru za regionalne študije in je

že izvedla več projektov na področju trajnosti, digitalizacije in regionalnega razvoja.

### Partner 1

Ime organizacije:

Tip organizacije

Naslov

Mesto

Država

Kontaktna oseba

Naziv delovnega mesta

Telefonska številka

E-pošta

Spletna stran

Kratek opis partnerja

### Partner 2

Ime organizacije

Tip organizacije

**Naslov**

Mesto

Država

Kontaktna oseba

Naziv delovnega mesta

Telefonska številka

E-pošta

Spletna stran

Kratek opis partnerja

### Partner 3

Ime organizacije:

Tip organizacije

Naslov

mesto

Država

Kontaktna oseba

Naziv delovnega mesta

Številka telefona

E-pošta

Spletna stran
Kratek opis partnerja
<b>Partner 4</b>
Ime organizacije:
Tip organizacije
Naslov
mesto
Država
Kontaktna oseba
Naziv delovnega mesta
Številka telefona
E-pošta
Spletna stran
Kratek opis partnerja
<b>Partner 5</b>
Ime organizacije:
Tip organizacije
Naslov
mesto
Država
Kontaktna oseba
Naziv delovnega mesta
Številka telefona
E-pošta
Spletna stran
Kratek opis partnerja
<b>Partner 6</b>
Ime organizacije:
Tip organizacije
Naslov
mesto
Država
Kontaktna oseba
Naziv delovnega mesta
Številka telefona
E-pošta
Spletna stran

Kratek opis partnerja
<b>Partner 7</b>
Ime organizacije:
Tip organizacije
Naslov
mesto
Država
Kontaktna oseba
Naziv delovnega mesta
Številka telefona
E-pošta
Spletna stran
Kratek opis partnerja
<b>Partner 8</b>
Ime organizacije:
Tip organizacije
Naslov
mesto
Država
Kontaktna oseba
Naziv delovnega mesta
Številka telefona
E-pošta
Spletna stran
Kratek opis partnerja

*\*druge tabele je potrebno še dodati*

#### 4 - Informacije o zadevnem programu usposabljanja ali kvalifikaciji

Cilj projekta Regio.Digi.Hub je vključiti inovacije in digitalizacijo za oblikovanje prožnejšega in sodobnejšega visokokakovostnega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja na evropski ravni, da se razširi dostop, modelira način učenja in rezultati učencev ter učinkovitost in uspešnost izvajanja ter način priznavanja in potrjevanja dosežkov učencev. Predvsem bodo ti učinki močno vplivali ne le na posamezne učence, temveč tudi na izobraževalne ustanove.

Glavne ciljne skupine projekta Regio.Digi.Hub so bile opredeljene na naslednji način:

- delavci v sektorju regionalnega razvoja (regionalne razvojne agencije, agencije za inovacije, javni uslužbenci iz lokalne javne uprave, svetovalna podjetja iz evropskih strukturnih skladov, mala in srednja podjetja, trenerji, raziskovalci)
- oblikovalci politik, višji strokovnjaki in ključni družbeno-ekonomski akterji v sektorju regionalnega razvoja

**5 - Splošni dogovor o enotah učnih rezultatov, ki se lahko upoštevajo v okviru tega memoranduma o soglasju.**

Enote učečih outputov:	
1	Vseživljenjsko učenje za prekvalifikacijo/nadgradnjo znanja in spretnosti, hitro prilagajanje potrebam trga
2	razumevanje in opredelitev sektorjev, v katerih se lahko uporabljajo politike in koncepti pametne specializacije
3	opredelitev inovativnih razvojnih rešitev in širjenje znanja (sektorskega, medsektorskega, lokalnega).
4	Opredelitev skupnih elementov med nišami pametne specializacije posameznih sektorjev in glavnimi regionalnimi izzivi
5	Razvoj pametnih znanj in spretnosti: T-oblike, razmišljanje o pametnih rešitvah, pametno načrtovanje
6	Zelena miselnost in trajnostni razvoj na področju inovacij, vodenja in korporacij
7	Prilagajanje na digitalno komunikacijo in seznanjanje z digitalno pismenostjo, izobraževanjem na področju informacijske tehnologije, umetno inteligenco
8	Zelena strategija: Krožno gospodarstvo in nizkoogljične tehnologije
9	Družbeno-okoljsko-CSR, trajnostna potrošnja, ekološki odtis, socialna podjetja
10	Prilagodljivost in prenosljive spretnosti, ki delavcem omogočajo učenje in uporabo novih (nizkoogljičnih) tehnologij in procesov, potrebnih za bolj zeleno delo
11	Ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov
12	Oblikovanje in realizacija akcijskega načrta
13	Vodenje in motivacija
14	Prepoznavanje novih trendov in tržnih zahtev za proizvodnjo novega blaga in/ali storitev, ki bodo privlačne za ciljno občinstvo, in kako bodo vplivale na vašo organizacijo
15	Razumevanje in uporaba načel socialnega podjetništva.

Št.	Tema izobraževalnega programa
1	Strategije pametne specializacije (1-5)
2	Zelena in digitalna transformacija (6-10)
3	Inovativno podjetništvo (11-15)

## 8 – Pogoji za vzpostavitev memoranduma o učenju

Ta memorandum o soglasju je pogojen z veljavnim učnim sporazumom, o katerem se dogovorijo zgoraj navedeni partnerji in udeleženeec pred začetkom tečaja, in sicer s sprejetjem naslednjih točk pred začetkom spletnega tečaja:

- a) Identifikacija zadevnih enot v Memorandumu o soglasju;
- b) metode/orodja za ocenjevanje, ki jih je razvil konzorcij;
- c) izdelava predloge osebnega zapisa, v kateri je navedeno število točk ECVET, dodeljenih vsaki enoti;
- d) potrditev in priznanje kompetenc, ki jih je pridobil učenec, s strani konzorcija.

Sprejetje učnega sporazuma je obvezen korak za začetek tečaja.

## 9 – Podpisi

S tem memorandumom o soglasju sprejemamo status pristojne organizacije ter merila in postopke za zagotavljanje kakovosti, ocenjevanje, potrjevanje, priznavanje in priznavanje, ki so primerni za izvajanje končnega tečaja.

Vsak član konzorcija se strinja, da bo zagotovil potrebna sredstva in vire za izvedbo razvoja rezultatov projekta.

Konzorcij bo pod koordinacijo vodje za zagotavljanje kakovosti zagotavljal visoko kakovost rezultatov v skladu s sodobnimi potrebami regionalnega razvoja.

V POTRDITEV TEGA sta pogodbenici podpisali ta memorandum o soglasju na dan in leto, ki sta zapisana zgoraj in spodaj.

Partner 0: ADR NORDEST  
Mesto, datum:

Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

*Partner 1:*  
Mesto, datum:  
Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

*Partner 1:*

Mesto, datum:

Podpis in žig organizacije:

*Ime:*

*Vloga:*

*Partner 2:*

Mesto, datum:

Podpis in žig organizacije:

*Ime:*

*Vloga:*



*Partner 3:*  
Mesto, datum:  
Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

*Partner 4:*  
Mesto, datum:  
Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

*Partner 5:*  
Mesto, datum:  
Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

*Partner 6:*  
Mesto, datum:  
Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

*Partner 7:*  
Mesto, datum:  
Podpis in žig organizacije:

*Ime:*  
*Vloga:*

## Reference

CEDEFOP.2015, European guidelines for validating non-formal and informal learning,  
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3073>

CEDEFOP.2016, Validation and open educational resources (OER)  
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4149>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8450&furtherPubs=yes>

<https://www.sick.com/at/en/green-mindset-sustainability/w/green-mindset/#:~:text=By%20%E2%80%9CGreen%20Mindset%E2%80%9D%20we%20mean.about%20them%20in%20educational%20measures>

<https://www.tetrapak.com/sustainability/planet/circular-economy>

<https://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp>

Alton, Liz. 2018. “5 Strategies for Effective Workplace Learning.”  
<https://www.adp.com/spark/articles/2017/01/5-strategies-for-effective-workplace-learning.aspx>  
(June 22, 2022).

Crouse, Paula, Wendy Doyle, and Jeffrey D. Young. 2011. “Workplace Learning Strategies, Barriers, Facilitators and Outcomes: A Qualitative Study among Human Resource Management Practitioners.” <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2011.542897> 14(1): 39–55.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2011.542897> (June 22, 2022).

“How to Develop an Employee Training Program.” <https://www.ispringsolutions.com/blog/how-to-develop-a-training-program> (June 30, 2022).

Meier, Dave. 2000. “The Accelerated Learning Handbook : A Creative Guide to Designing and Delivering Faster, More Effective Training Programs.” : 274.