

AN INNOVATIVE  
OUTREACH  
PROGRAMME TO  
EQUIP ADULTS WITH  
DISSABILITIES WITH  
KEY COMPETENCES  
(SOCIAL  
ENTREPRENEURIAL  
AND DIGITAL)



## ENTRE4ALL SREDIŠČE

Številka projekta: 2019-1-SI01-KA204-060426

### **O2. ENTRE4ALL: vodič za izobraževalno učenje za postavitev središč digitalnega socialnega podjetništva**

#### **O2.1. Poučevanje in gradiva na podlagi pristopa socialne aktivacije**

Tehnike usposabljanja in gradivo za mentorje/ učitelje

**Partner: Center ponovne uporabe**

**Datum: Oktober 2020**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Projekt je sofinanciran s strani Evropske komisije. To gradivo odraža samo stališča avtorja in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje. Številka projekta: 2019-1-SI01-KA204-060426

Modul	1. Podjetniške kompetence
Številka aktivnosti	M1-T3-A3
Tema	ČLOVEŠKI VIRI
Učni rezultati	<p><b>Raven 3 - 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Razumeti pomen upravljanja s človeškimi viri</li> <li>- Razumeti pomen timskega dela</li> <li>- Aposobnost delati v timu</li> </ul>
Učni pristop	<input type="checkbox"/> Možnost kombiniranega učenja <input type="checkbox"/> Individualno e-učenje <input checked="" type="checkbox"/> Praktično učenje <input type="checkbox"/> drugo <span style="float: right;"> <input checked="" type="checkbox"/> F2F training  <input type="checkbox"/> Učenje na daljavo  <input checked="" type="checkbox"/> Skupinsko delo           </span>
Tehnika izobraževanja	Predavanje z vključenimi študijami primerov
Trajanje	165 MINUT
Prostor/oprema	Učilnica, dostop do interneta, projektor, pisalo, tabla, mize, stoli, zvezki
Udeleženci potrebujejo:	Pisalo, pametni telefon
Priloženi delovni listi	I.1-1[Vodenje in upravljanje s človeškimi viri, kratek test; Kako učinkovito lahko vodim?]
Glavne naloge / postopek	<p><b>1. Naloga 1:</b></p> <p>Predavanje prilagodite zmožnostim udeležencev.          Učno uro začnete z videom; <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tO5s3aGegzc">https://www.youtube.com/watch?v=tO5s3aGegzc</a> (Eng.) (5 min)          Poiščite na Youtube-u, Googlu; Poiščite pomen termina upravljanje s človeškimi viri v svojem jeziku          Diskusija in vprašanja udeležencem: (30 mins)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definicija upravljanja s človeškimi viri?</li> <li>- Ali se vidite, da bi opravljali delo na tem področju?</li> </ul> <p><b>2. Naloga 2</b></p> <p>Predavatelj udeležencem razloži definicijo upravljanja s človeškimi viri (HR). (10 min)          Kompetence in znanja uspešnega vodja kadrov (diskusija z udeleženci) (30 min)</p>

	<p><b>3. Naloga 3</b> Delovni list 1-1, [Vodenje in upravljanje s človeškimi viri, kratek test <b>Kako učinkovit vodja sem?</b>]: (60 mins).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Udeležencem razdelite delovne liste, ki jih sami izpolnijo. Pogovorite se o rezultatih.</li> </ul> <p><b>4. Naloga 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Refleksija/zaključek(5 mins)</li> </ul>
<p><b>Uporabni viri v "banki" podatkov (IO2-A2)</b></p>	<p>Viri:            DATABANK /P1/ M1/25 Priročnik, Vodenje in ravnanje z ljudmi            DATABANK/P1/ M1/31 Delovni zvezek <a href="https://www.shrm.org/membership/student-resources/pages/student-workbooks.aspx">https://www.shrm.org/membership/student-resources/pages/student-workbooks.aspx</a></p>
<p><b>Nasveti</b></p>	<p><b>Raven 5:</b></p> <p>ZNANJE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrpežljivost, poslušanje sogovornika</li> </ul> <p>VEŠČINE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Razumevanje in motiviranje drugih</li> </ul> <p>KOMPETENCE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spodbuja, pomoč sočloveku</li> </ul> <p><b>Raven 6:</b></p> <p>ZNANJE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izraža razumevanje sodelavcev in njihovih osebnosti</li> </ul> <p>VEŠČINE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Razdeli naloge zaposlenim glede na njihovo znanje, spretnosti in sposobnosti</li> </ul> <p>KOMPETENCE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivira zaposlene</li> <li>• Vodi tim; predstavlja se kot vodja ne kot "šef"</li> </ul> <p>Udeleženci naj se poglobljajo v teme, kot so voditelji prihodnosti (Google). Test naj opravijo, za lažje razumevanje osebnosti.  <a href="https://www.123test.com/personality-test/">https://www.123test.com/personality-test/</a>. Uporabna literatura za poglobljeno znanje:  <a href="https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2020/08/05/this-is-what-leadership-will-be-in-2030/?sh=772fa1c57722">https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2020/08/05/this-is-what-leadership-will-be-in-2030/?sh=772fa1c57722</a>, <a href="https://hbr.org/2019/03/the-future-of-leadership-development">https://hbr.org/2019/03/the-future-of-leadership-development</a>, <a href="https://u2b.com/2020/08/14/leadership-skills-future-leaders/">https://u2b.com/2020/08/14/leadership-skills-future-leaders/</a></p>

## Delovni list 1

### I.1-1[Vodenje in upravljanje s človeškimi viri, kratak test Kako učinkovit vodja sem?]

#### Kako učinkovit vodja sem?

S tem testom lahko izveste kako učinkoviti vodja ste z vidika dodeljevanja nalog. Merilna lestvica bo potrdila vaše prednosti in določila, kje si morate to sposobnost še izboljšati. Obkrožite številko, za katero mislite, da najbolj ustreza stopnji vaše sposobnosti. Više število točk obkrožite, bolj izjava za vas drži. (7 = zelo drži,...1 nikakor ne drži) Vir: (Možina, 1994, stran 86-87).

Vsak vaš sodelavec natančno ve, kaj pričakujete od njega.	7	6	5	4	3	2	1
Izvajalce navadno pritegnete k zastavljanju ciljev, reševanju problemov in k dejavnostim, ki naj bi pomagale izboljšati delovno storilnost	7	6	5	4	3	2	1
Namesto, da sami opravljate naloge drugih, se raje osebno posvečate načrtovanju in preverjanju opravljenega dela.	7	6	5	4	3	2	1
Najprej premišljeno izberete sodelavca, nato pa mu dodelite nalogo.	7	6	5	4	3	2	1
Če se po dodelitvi naloge sodelavcu kaj zaplete, mu nudite priložnost, da to popravi.	7	6	5	4	3	2	1
Kadar nalagate izvajalcu delo, mu jedrnato in natančno razložite podrobnosti v zvezi z delom.	7	6	5	4	3	2	1
Prav prevzemanje nalog je način, ki pomaga izvajalcem, da si razvijemo poklicno usposobljenost, in glede na to jim delo tudi dajete.	7	6	5	4	3	2	1
Izvajalcem ste v oporo in jim v stiski pomagata, nočete pa dela opraviti namesto njih.	7	6	5	4	3	2	1
Po podeljevanju naloge poudarjate rezultate, ki jih je treba doseči, ne pa načina, kako naj nalogo opravijo.	7	6	5	4	3	2	1
Ko delite izvajalcem naloge, skrbite, da se vsi zavedajo kdo odloča.	7	6	5	4	3	2	1

Pri dodeljevanju nalog uskladite pristojnosti s potrebo in z izkušnjami, ki jih imajo izvajalci.	7	6	5	4	3	2	1
Na izvajalce prenašate odgovornost za uspeh.	7	6	5	4	3	2	1
SKUPNO:	Seštevek točk je:						

**Rezultati med 72 in 84 kažejo, da znate podeljevati naloge. Če ste dosegli rezultat med 48 in 71 ste blizu, vendar bi se morali še izboljšati Vsak rezultat pod 48 pomeni, da morate nekaj ukreniti, da boste sposobni učinkoviteje dodeljevati naloge.**