



Leonardo da Vinci

Zbornik projektov mobilnosti
za osebe na trgu dela



2009-2010

Leonardo da Vinci

Zbornik projektov mobilnosti
za osebe na trgu dela

2009-2010

Izdal: CMEPIUS, Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske
programe izobraževanja in usposabljanja

Zbrale in uredile: Lina Bobovnik, Urška Slapšak in Ana Stanovnik Perčič

Lektoriranje: Petra Tomše

Oblikovanje: Studio 3S

Tisk: Collegium Graphicum

Naklada: 700 komadov

Ljubljana, november 2012

Ta publikacija je natisnjena s pomočjo sredstev Evropske skupnosti.
Vsebina te publikacije ne izraža stališč Evropske skupnosti in je v ničemer ne zavezuje.

Kazalo

2009

Zavod za novodobno izobraževanje, Maribor	8
Istrabenz turizem, d. d., Portorož	12
Bunker, zavod za organizacijo in izvedbo kulturnih prireditev, Ljubljana	18

2010

Zavod za razvoj družinske medicine, Ljubljana	20
Zavod za novodobno izobraževanje, Maribor	22
Storitve v turizmu in projektna dela, Martina Majcen s. p., Ljubljana	26
Virtualis, d. o. o, Koper	28
Regionalni razvojni center Koper	31
MULE, društvo za celostno bivanje, Ig	34
ARHEJ, d. o. o., arheološke raziskave in druge intelektualne storitve, Sevnica	37

Spoštovani bralci, spoštovane bralke!

Pred vami je nov zbornik projektov mobilnosti za osebe na trgu dela. Mobilnost oseb na trgu dela danes postaja nuja in ne več privilegij. Vse več je podjetij, ki svojo konkurenčnost razvijajo in večajo z vlaganjem v svoje zaposlene ter podpirajo njihova dodatna usposabljanja. Zavedajo se, da jim bo mobilna izkušnja prinesla nova znanja, samozavest, samokritičnost in motivacijo za nadaljnje delo, odprejo pa se lahko tudi mnoge nove poslovne poti s tujino. Ker pa je v slovenskem prostoru tudi vse več brezposelnih, predvsem mladih, se tudi število njihovih prijav v podprogram Leonardo da Vinci veča. Želimo si, da bi lahko vsak vsaj enkrat v življenju dobil priložnost za opravljanje prakse v tujini, saj verjamemo, da mobilnost povečuje zaposljivost in sodelovanje na evropskem trgu dela.

Želimo vam prijetno branje in naj vam bo v spodbudo k nadaljnjemu vključevanju v mednarodne projekte.

Urška Slapšak
koordinatorica Leonardo projektov mobilnosti

Leonardo da Vinci - Mobilnost oseb na trgu dela, razpisno leto 2009

Naslov projekta:	Mobility your happy chance
Naziv institucije in kraj:	Zavod za novodobno izobraževanje, Maribor
Koordinator projekta:	Sonja Markič
Elektronski naslov koordinatorja:	sonja.markic@zni.si
Države partnerice:	Irska, Velika Britanija
Število izvedenih mobilnosti:	16
Spletna stran projekta/institucije:	https://www.facebook.com/pages/Zavod-za-novodobno-izobra%C5%BEevanje-Institute-for-New-Age-Education/114361898614638

Cilji projekta:

Projekt je bil namenjen aktiviranju brezposelnih oseb in njihovem vključevanju v globalno okolje. Poudarek projekta je bil na razvoju potencialov posameznikov, premagovanju notranjih ovir ter dvigu njihove pripravljenosti za vključevanje, sodelovanje in sporazumevanje v medkulturnem okolju. S projektom smo želeli spodbuditi:

- aktivno udeležbo in prevzemanje lastne odgovornosti udeležencev za iskanje zaposlitvenih možnosti na globalnem trgu dela;
- napredek udeležencev na področju profesionalnega in osebnega razvoja;
- razvijanje medkulturnih in jezikovnih kompetenc.

Potek priprave na mobilnost:

Temeljna priprava kandidatov je zajemala notranjo usmeritev kandidatov, kulturno pripravo in pripravo delovnega programa prakse. Priprava prve skupine udeležencev je bila namenjena psihofizični aktivaciji brezposelnih oseb, saj je šlo za skupino ljudi, ki so bili v zadnjem letu pred vključitvijo v program pretežno neaktivni. Priprava je zajemala dnevna srečanja, ki so vključevala različne oblike aktivnosti: spoznavanje programov mobilnosti in urejanje dokumentacije, opravljanje delovnih nalog v okviru aktivnosti ZNI, spoznavanje skupine in timsko delo. Pripravo smo v drugem delu programa nadgradili tako, da smo udeležence za 2 do 4 tedne vključili neposredno v delovno okolje in aktivnosti ZNI-ja, kjer smo jih usmerjali k aktivni notranji naravnosti, prevzemanju odgovornosti za program, večji prilagodljivosti in pripravljenosti na vključevanje v novo, transnacionalno okolje. Skozi aktivnosti na ZNI so obudili in utrdili še znanje tujega jezika, z jezikovno in kulturno pripravo pa so nadaljevali tudi v tujini.

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

Vsebina usposabljanja je bila individualna in odvisna od izobrazbe udeležencev, njihovih potreb in interesov, znanja tujega jezika in njihove pripravljenosti na vključitev. Udeleženci so prakso opravljali v laboratoriju za meritve voda, marketinški agenciji, turistični agenciji, v odvetniški pisarni, kadrovske agenciji, založbi, dobrodelni kliniki, umetniškem centru in na področju mednarodnih projektov.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Udeleženci so skozi program pridobili dodatna strokovna znanja, veščine in kompetence na področju, ki so si ga izbrali; dobili so neposreden uvid in izkušnjo v način delovanja in kadrovske zahteve različnih delovnih organizacij v tujini. Nadgradili so komunikacijska znanja in spretnosti, pridobili več samozaupanja, postali so bolj prilagodljivi, strpni, solidarni in odprti.

Na ravni vključenih organizacij je projekt prispeval k izmenjavi izkušenj in vzajemnemu učenju ter ustvarjanju pogojev za dolgoročno sodelovanje v mednarodnem okolju. Obenem je projekt omogočil vzpostavitev vezi in novih priložnosti za nadaljnje sodelovanje s številnimi organizacijami v tujini.

ZNI je pridobil veliko novih izkušenj, ki so nam pomagale, da smo program sproti nadgrajevali. Naše delo na projektih mobilnosti je usmerjeno v dolgoročno izvajanje projektov na osnovi recipročne izmenjave udeležencev mobilnosti, kar pomeni hkratno pošiljanje slovenskih udeležencev v tujino in gostovanje tujih udeležencev v Sloveniji. S tem želimo doseči večjo prepoznavnost koristi in prednosti, ki jih mobilnost prinaša tako udeležencem kot tudi delovni organizaciji, obenem pa prispevati k priznavanju mobilnosti kot obliki neformalnega izobraževanja.

Izjave udeležencev:

»Multikulturalnost je vsakdanjost; Berlin je življenjski prostor za različne ljudi po narodnosti, poklicu, religiji, idealih ...«

Sergeja Bevc, Nemčija





»Na ZNI-ju sem spoznal resničen pomen izrekov delovati odgovorno in dati vse od sebe. V tujini si prepuščen samemu sebi in šele takrat se zaveš, da je vse odvisno od tebe in da si za vse, kar se ti zgodi, odgovoren sam. Izkušnja mobilnosti je odličen preizkus zrelosti za vsakega človeka, ne glede na njegova leta.«

Alen Horvat, Irska





»Mislim, da bi vsak moral doživeti izkušnjo mobilnosti, saj ti razširi obzorja in odpre oči, obenem pa je odlična priložnost za spoznavanje samega sebe. Zbudi te iz otopenosti in vsakdanje rutine. V novem, neznanem okolju prepoznaš tako svoje prednosti, ki jih lahko izkoristiš za osebno in poklicno rast, kot tudi osebne ovire in načine, kako prestaviti svoje meje. Obenem spoznavaš nove ljudi in različne kulture, kar ti v prihodnosti vedno koristi, ne glede na to, kje boš in kaj boš počel«

Nina Komadina, Irska

Naslov projekta:	LifeProf/Poklic življenja
Naziv institucije in kraj:	Istrabenz turizem, d. d., Portorož
Koordinator projekta:	Teja Stegel
Elektronski naslov koordinatorja:	teja.stegel@lifecclass.net
Države partnerice:	Italija, Nemčija
Število izvedenih mobilnosti:	18
Spletna stran projekta/institucije:	www.lifecclass.net

Cilji projekta:

Ideja projekta LifeProf je zrasla iz želje po pridobitvi novih znanj v skladu z razvojnimi trendi v 'hospitalityju'. V svoji osnovi se projekt LifeProf osredotoča na tri glavne cilje:

- poklicni razvoj posameznika;
- razvoj organizacijskih in vodstvenih sposobnosti posameznika za prevzem odgovornosti učitelja (mentorja), vodje;
- implementacija novih delovnih procesov in standardov ter njihov prenos v okolje z namenom izboljšanja kakovosti storitev.

Projekt LifeProf je načrtan tako, da poleg pridobivanja novih znanj in učenja v okviru delovnega mesta vključuje tudi razvoj vrednot, ki so ključnega pomena pri rasti posameznikove osebnosti. Projekt načrtno združuje raven osebne odličnosti s poklicno ravno posameznika in dodaja vrednost razvoju poglavitnih življenjskih veščin.

Potek priprave na mobilnost:

Ena najpomembnejših točk projekta LifeProf je bila predstavitev projekta zaposlenim. Zaradi dejstva, da smo se prvič podali v projekt s tovrstno vsebino, je družba želela vsebino projekta predstaviti čim več zaposlenim. V ta namen je družba prek medijev internega obveščanja vse zaposlene povabila na predstavitev vsebine projekta. Poleg tega pa je družba po pošti poslala individualna pisna vabila ciljni skupini – posameznikom, zaposlenim na naslednjih področjih: kuhinja, strežba, recepcija.

Pred mobilnostjo smo v družbi izvedli določene akcije, s katerimi smo želeli doseči maksimalno pripravljenost udeležencev mobilnosti. Tako smo skladno s smernicami projekta z udeleženci opravili:

1. Preverjanje znanja jezika in tečaj jezika države gostiteljice

Tečaj italijanskega jezika je bil organiziran pred vsako mobilnostjo glede na stopnjo predhodno preverjenega znanja. Tečaja nemškega jezika ni bilo treba izvesti, saj je bil zajet v samem programu usposabljanja. Program smo prilagodili potrebam projekta. Cilj tečaja je bil, da se udeleženci usposabljanja seznanijo s pogovorno italijanščino/nemščino. Program tečaja jezika je potekal v obliki delavnice, kjer so udeleženci spoznavali tudi lastnosti posameznih poklicev v gostinstvu in turizmu. Tako smo dosegli nivo uporabnega jezika v hotelirstvu.



Predpriprava na projekt – tečaj italijanskega jezika z udeleženci projekt

2. Predstavitev podjetja – partnerja

Mobilnost Italija: Partner – posrednik je organiziral obisk hotelov, ki so bili predvideni za mobilnost. Predstavniki družbe pošiljateljice so se udeležili sestanka z odgovornimi osebami posameznih hotelov, kjer je bil ob tej priložnosti predstavljen in potrjen sam program usposabljanja ter opravljen ogled delovnih prostorov. Vsakemu partnerju je bil predložen povzetek projekta. Pridobljene informacije so bile posredovane posameznim udeležencem usposabljanja na predstavitvi programa usposabljanja.

Mobilnost Nemčija: Predstavitev podjetja je opravil kar partner sam, ki je predhodno opravil pogovor z udeleženci usposabljanja.

3. Predstavitev programa usposabljanja in potrebne dokumentacije

Predstavitev programa usposabljanja je bila – skupaj z natančno predstavitvijo ostale dokumentacije usposabljanja – opravljena pred vsako fazo mobilnosti s strani koordinatorja.

Projektna dokumentacija je vključevala:

- TRAINING AGREEMENT – PROGRAM USPOSABLJANJA z začrtanimi jasnimi smernicami;
- POGODBA USPOSABLJANJA s parametri opredeljenih nalog usposabljanja, odgovornosti in dolžnosti – tako za udeležence mobilnosti kot tudi odgovornost družbe. S pogodbo smo želeli doseči izboljšanje učinkovitosti posameznika in njegove odgovornosti do projekta ter samih rezultatov;
- DNEVNIK USPOSABLJANJA za potrebe spremljanja;
- PRAVILA IN VODNIK PO DRŽAVI GOSTITELJICI;
- TEHNIČNI PODATKI – LOGISTIČNA PODPORA: Vsak udeleženeec je pred mobilnostjo prejel informacijo, kje bo opravljal mobilnost, navedbo spletne strani organizacije gostiteljice ter navedbo vseh podrobnosti glede prevoza, nastanitve, kontaktnih oseb ipd.

4. Predstavitev dežele gostiteljice

Predstavitev dežele gostiteljice smo pred samo mobilnostjo izvedli s pomočjo Vodnika, ki nam ga je posredoval eden izmed partnerjev. Predstavitev se je nadalje izvajala tudi v času mobilnosti, ko je bila organizirana s strani partnerjev oz. tudi samoiniciativno s strani udeležencev usposabljanja.



Udeleženci projekta Eva Zadnik in Marija Marinović
na kulturni pripravi – ogled v Pisi, Italija

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

Za državo gostiteljico smo kot prvo izbrali Italijo, kasneje smo k projektu priključili tudi partnerja iz Nemčije. Izbor držav gostiteljic je bil pogojen s ključnimi emitivnimi trgi družbe.

Družba je že v zasnovi projekta LifeProf precej natančno načrtala cilje, ki so oblikovali smernice programa usposabljanja, in v pismu o nameri opredelila vlogo partnerjev. Partnerji so v celoti sprejeli zastavljeni program.

Sam projekt LifeProf zahteva posebna znanja in vključuje operativne aktivnosti.

Cilji trening programa so bili enotni:

- nadgradnja strokovnih znanj, tehnik dela, metod in standardov dela v hotelih kategorije 5*superior,
- seznanitev z novimi trendi,
- nadzor stroškov in delovnega procesa,
- razvoj kompetenc,
- realizacija novih trendov in standardov dela,
- razvoj organizacijskih in vodstvenih sposobnosti.

Smernice trening programa so bile nastavljene in kasneje izvedene na podlagi specifik posameznih področij.

Glede na področja, ki jih zajema projekt LifeProf, so bili oblikovani štirje trening programi, po katerih se je usposabljal:

- 7 oseb: PROGRAM – KUHINJA,
- 4 osebe: PROGRAM – STREŽBA,
- 5 oseb: PROGRAM – RECEPCIJA,
- 2 osebi: PROGRAM – MENTOR.

Pri izboru profilov so se prosta mesta polnila glede na doseženo število točk po razpisnih kriterijih, s katerimi je družba zelo natančno opredelila ciljne skupine.

Glede na način usposabljanja projekt LifeProf lahko ločimo na dva dela, in sicer:

1. Mobilnost v hotelski operativi

Način usposabljanja, pri katerem smo se udeleženci vključili v delovni proces pri podjetju gostitelju in skozi sam proces spoznavali sistem delovanja organizacije. Slednje je pri posameznikih omogočilo aktivacijo psihofizičnih dejavnikov in čutov, s tem pa tudi učinkovito primerjalno analizo organizacije dela med družbo – podjetjem pošiljateljem in podjetjem gostiteljem.

2. Mobilnost v obliki tečajev

Tu je šlo za drugačno obliko mobilnosti, saj sta bila partnerja organizaciji, ki nudita neformalna usposabljanja na podlagi vnaprej sestavljenih modulov – tečajev. Šlo je za pridobitev specifičnih profesionalnih sposobnosti, potrebnih za delo v hotelski industriji.

Vsak trening program je pri udeležencih mobilnosti spodbujal njihovo samoiniciativnost in iznajdljivost pri iskanju odgovorov in primerjav. Vsaka faza posebej je bila nadzorovana po programu, kot ga opredeljuje sam projekt (spremljanje). Da ne bi prihajalo do težav ali nepravilnega izvajanja usposabljanja tako s strani udeleženca mobilnosti kot tudi s strani partnerja – gostitelja, sta bili udeležencem usposabljanja dodeljeni dve spremljajoči osebi – mentorja:

- 'PROF MENTOR' practictutor (PT), ki ga je določila partnerska organizacija in je imel vlogo mentorja praktičnega usposabljanja. V delovnih procesih je bil prisoten ves čas, ko je bil udeleženec mobilnosti na delu. Odgovoren je bil za uspešno opravljanje dela na samem delovnem mestu v skladu s standardi družbe.
- 'PROF MENTOR' practicesupervisor (PS), ki ga je določila družba pošiljateljice, katere član je bil tudi sam. Prevzel je odgovornost za nadzor in usmerjanje ter razumevanje projekta udeležencev mobilnosti od samega začetka izvedbe projekta, vključno s celotnim postopkom izbire kandidatov, do zaključka projekta, vključno z diseminacijo. Odgovoren je bil za upoštevanje navodil in vedenje udeleženca mobilnosti. Zaradi lažjega usklajevanja programa je to vlogo prevzel koordinator projekta.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

'PROF MENTOR' (PS) je predstavljal vez med družbo – pošiljateljico, udeležencem usposabljanja in podjetjem – partnerjem. Udeleženci mobilnosti so po koncu usposabljanja oddali ciljno voden in usmerjen dnevnik (diary) – LifeProf D, v katerem je vsak posameznik analiziral cilje – smernice projekta, razlike med organizacijami, tehnikami dela v partnerski organizaciji in družbo IBT. Na ta način smo omogočili pripravo primerjalne analize izvedenih mobilnosti ter povzetek (skupne značilnosti sistemov) in ugotavljali možnost implementacije slednjih v družbo IBT.



Udeleženec projekta, Dalibor Jović, na delovnem mestu, Brunelledchihotelierie, Grand Hotel Baglioni, Firenze, Italija

S projektom smo pri udeležencih mobilnosti spodbudili širino razmišljanja ter dojemanja okolja in produkta. Drugačen pogled na delovanje organizacije je posameznike motiviral k sprejemanju odgovornosti za produkt. Desetim osebam (56 odstotkov glede na vse udeležence) je bilo omogočeno celo dodatno napredovanje po hierarhični lestvici.

Z novo pridobljenimi izkušnjami postanejo udeleženci mobilnosti veliko bolj dojemljivi za uvajanje sprememb sistema. Glede na kriterije izbora udeležencev mobilnosti so bili načrtno izbrani ključni zaposleni, ki jih odlikuje sposobnost vplivanja na ostale zaposlene. Zaradi navedenega in v povezavi z rezultati projekta smo ocenili, da smo pripravljeni, in tako izvedli določene poteze, ki drastično posežejo v spremembo sistema delovanja družbe.

Največje strukturne spremembe pa so se izkazale skozi pripravo in uvažanje treh sistemov:

- model kompetenc,
- sistem ocenjevanja in nagrajevanja kadrov,
- projekt: standardi.

Pri vseh gre predvsem za obliko ravnanja s kadri z namenom doseganja skupnih ciljev.

Projekt LifeProf je imel velik vpliv tudi na izvajanje programa praktičnega usposabljanja srednjih in višjih/visokih šol. Zavedli smo se pomena povratne informacije, zato smo v tej smeri dopolnili posamezne programe. S slednjimi in pa z akcijami promocije poklicev v okviru projekta Na stežaj odprta vrata se družba LifeClass, Istrabenz turizem, d. d., lahko pohvali kot ena 'top' destinacij za kaljenje mladih upov v hotelirstvu na slovenskem tržišču.

V zvezi z že zastavljenim modelom kompetenc smo se odzvali vabilu Centra RS za poklicno izobraževanje (CPI) in organizirali sestanek, na katerem smo sklenili sodelovanje pri projektu priprave poklicnih standardov in kurikula za srednje poklicno in strokovno izobraževanje v skladu s prenovo metodologije.

Družba je pripravila program: Izmenjava dobrih praks, ki ga je preizkusila najprej v sodelovanju z družbo Turizem Kras – Postojnska jama. Na srečanju so stike navezale osebe, ki jih povezujeta poklic in področje dela, ter se med seboj seznanile z različnostjo sistemov organizacije. Takšna sodelovanja vsekakor pripomorejo k rasti turizma v Sloveniji.

Udeleženci projekta LifeProf prisostvujejo in se predstavljajo tudi na različnih odmevnih dogodkih tako v Sloveniji kot v tujini, npr.: tekmovanje Gostinsko turistični zbor (SLO), Eat&Drinkdesign (Slovenija), Sladka Istra (Slovenija), Naj špargljev krožnik (Slovenija), Festival kulinarike (Slovenija), Sejem SIGEP (Rimini, Italija), Promocija slovenskih turističnih znamenitosti (Salzburg, Dunaj, Avstrija), sejem München BMW Welt (München, Nemčija). S takšnimi promocijami dvigujemo ugled Slovenije kot države s pestro paletto privlačnih turističnih destinacij in vzpostavljamo tesnejše povezovanje na področju turističnega gospodarstva.



Udeleželec projekta Marko Klarič – Festival kulinarike 2011



Krožnik 'Slavospjev Slovenski Istri' je naj špargljev krožnik 2011: udeleženca projekta in dobitnika priznanja naj špargljev krožnik 2011 Marko Gorela in Marko Klarič (2. in 3. z leve)

Doseženi rezultati so velik korak na poti k zastavljenemu cilju. Načrtujemo, da bomo s projektom nadaljevali tudi v okviru drugih finančnih virov. V obratni smeri, kot partnerji –gostitelji se že odzivamo vabilom tujih strokovnih šol. Stremimo k temu, da bi na delo v našo organizacijo privabili še več posameznikov iz tujine.

Izjave udeležencev:

»Glavni cilj usposabljanja je bil pridobiti izkušnje z delom v luksuznem hotelu s petimi zvezdicami v tujini ter prepoznati in razviti kompetence, potrebne za uspešno izvajanje dela na recepciji. Predvsem pa po usposabljanju bolje razumem koncept gostoljubnosti (hospitality) ter pomen, ki ga ima služba recepcije v sistemu hotela in v odnosu do drugih služb v hotelu. Poleg tega sem lahko skozi delo in življenje v tuji državi še bolj razvila svoje znanje italijanskega in angleškega jezika, moja pomanjkljivost pa je bilo neznanje francoskega jezika, saj je bilo v hotelu veliko francoskih gostov (RelaisChateau). Spoznala sem tudi znamenitosti in kulturo samega mesta (Firence) in Toskane ter, v širšem smislu, kulturo in način življenja v Italiji, kar mi bo koristilo v prihodnje pri delu v Sloveniji, saj je v naših hotelih veliko italijanskih gostov.«

Eva Zadnik

»Zelo sem bil vesel, da sem sodeloval v tem projektu. Naučil sem se veliko novih stvari, ki jih doslej nisem poznal, spoznal sem novo kulturo, zgodovino, gastronomijo in celotno Toskano. Vesel sem, da sem lahko delal v enem izmed najboljših hotelov v Firencah, spoznal sem italijanski način dela in veliko novih ljudi in sodelavcev. Znanje, ki sem ga pridobil v Italiji, sem uporabil v našem hotelu pri svojem delu v kavarni Café Central. Izboljšal sem svoje znanje italijanskega jezika, ki ga prej nisem imel dovolj. Upam, da bo še veliko takšnih priložnosti za nadgradnjo znanja.«

Dalibor Jovič

»Izkušnja je v vsakem primeru dobrodošla, ne samo zaradi možnosti nadgradnje znanja tujega jezika, ampak tudi zaradi možnosti integriranja v drugačno (bodisi v pozitivnem ali negativnem smislu pomena drugačnosti) delovno okolje in sistem dela. Na ta način namreč prepoznamo prednosti in slabosti našega sistema dela in samega delovnega okolja. Pomembno je tudi zaradi osebne rasti posameznika, saj nas novo okolje pripelje do tega, da smo pozornejši (če se želimo hitro in dobro integrirati v novo okolje), bolj odprti za novosti, samozavestnejši in odločnejši.«

Maša Vergolini

»Moja udeležba pri tem projektu predstavlja – tako zame osebno kot tudi za družbo – velik korak k izboljšavam v prihodnosti. Osebno sem projekt sprejel zelo pozitivno, predvsem z vidika neke nove izkušnje, novih ambicij in želje po uspehu. Naučil sem se in se seznanil z nekimi novimi, tako dobrimi kot slabimi stvarmi, ki mi bodo vsekakor nekega dne koristile, svoje izkušnje pa sem pripravljen deliti tudi z drugimi kolegi, ki se želijo učiti, ne glede na njihovo starost ...«

Marko Babič

»V tujini so šole, ki nudijo veliko več znanja. Znanje, ki sem ga pridobil, je neprecenljivo in mi je v poklicu odprlo nova obzorja. Takšne šole v Sloveniji ni, tako da obisk šole ne bo niti malo razočaral. Predavatelji so priznani strokovnjaki na svojem področju, ki jim poučevanje pomeni nadgradnjo svojega poklica.«

Marko Klarič

Naslov projekta:	Learning Technical Professionals
Naziv institucije in kraj:	Bunker, zavod za organizacijo in izvedbo kulturnih prireditev, Ljubljana
Koordinator projekta:	Katarina Slukan
Elektronski naslov koordinatorja:	katarina.slukan@bunker.si
Države partnerice:	Finska
Število izvedenih mobilnosti:	2
Spletna stran projekta/institucije:	www.bunker.si

Cilji projekta:

Namen projekta je spodbuditi strokovno usposabljanje tehničnega kadra v polju sodobnih scenskih umetnosti, še zlasti, ker formalnega izobraževalnega programa, specializiranega za to področje, pri nas ni, kar posledično vpliva tudi na nizko organiziranost in strokovno prepoznavnost tehničnih mojstrov in pomočnikov pri nas. Naši cilj je bil omogočiti mladim tehnikom izkušnjo formalnega systemskega izobraževanja na tem področju, tudi vpogleda v teoretični pristop ter seznanjanje s postopki dela in tehnično opremo, ki je pri nas redka.

Potek priprave na mobilnost:

Partnerja North Karelia College Outokumpu smo spoznali na enem njihovih pripravljalnih obiskov v Sloveniji ter se ob njihovi pomoči podali na prve naše mobilnosti. Ker je bil projekt majhen, vse strani pa visoko motivirane, delitev nalog, oblikovanje načrta in sama izvedba niso povzročali težav. Bunker je v tesnem sodelovanju z udeležencema pripravil vse potrebne dokumente, poskrbel za pot in zavarovanje, organizacija gostiteljica lokalni transport in nastanitev v okviru lastnih kapacitet. Poskrbela je tudi za mentorje, vsebino izobraževanja in vse praktične zadeve, povezane z njim. Udeleženca sta se odločila, da del denarja za priprave namenimo individualnemu izpopolnjevanju v angleščini, medtem ko sta drugi del porabila za nakup strokovne literature, ki so jim jo svetovali mentorji v šoli.

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

Vsak dan je potekal tako teoretični pouk kot praktično delo na šoli. Vsebinsko je usposabljanje zajemalo tehnično organizacijo in izvedbo prireditev s poudarkom na področju oblikovanja in vodenja luči ter zvoka v gledališču in na koncertih. Mentorji so udeležencema omogočili dostop do šolskih prostorov tudi v času, ko je bila ta zaprta, tako da sta lahko teoretično znanje v praksi preizkušala kadar koli, mentorji, ki sta jih ocenila kot vrhunske strokovnjake in prijetne ljudi, pa so bili dosegljivi ves čas bivanja in so se jima tudi individualno posvečali.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Udeleženca sta z izmenjavo pridobila nova znanja s strokovnega področja, predvsem pa samozavest in željo po nadaljnjem usposabljanju. Ohranila sta kontakte z mentorji in drugimi osebami, ki sta jih spoznala med prakso, ter od takrat redno sodelujeta pri nadaljnjih mobilnostih pri pripravi novih udeležencev in kot mentorja in gostitelja finskih študentov.

Bunker in celoten nevladni kulturni sektor (udeleženca zdaj delujeta kot tehnični vodji dveh neodvisnih gledališč v Ljubljani) je s projektom pridobil višjo usposobljenost lastnega kadra in s tem dvig kakovosti umetniških produkcij na lokalni in nacionalni ravni.

Izjave udeležencev:

»Precej znanja sem že imel, preden sem prišel, vendar sem se imel zaradi opreme, ki je v primerjavi z našo nadstandardna, priložnost naučiti veliko novega. Poleg tega sistematizirano znanje omogoča poglobljen vpogled v prakso, tudi tisto, ki smo je bili že vajeni. Kar je pogloblitnega pomena pri celotni izkušnji.

Žal mi priznanje, skupaj z Europassom, več kot splošnega zadovoljstva in neformalne reference ne more prinesiti. V našem šolskem sistemu namreč programov za tovrstno poklicno izobraževanje ni, zato izkušnje ne morem 'unovčiti' v lastni državi.

V tujini so mi bili dostopni tako vrhunska oprema kot mentorji! Vrhunske mentorje imamo sicer tudi doma, vendar zaradi pomanjkanja sistematiziranega usposabljanja to velikokrat ne pride do izraza.«

Grega Mohorčič

»Ker kljub temeljiti komunikaciji vnaprej vseeno ne veš, kaj pravzaprav pričakovati, je veliko odvisno od tebe samega: od tega, koliko se znajdeš, kako si aktiven, kako se sam organiziraš.«

Luka Curk

Ostali odobreni projekti v letu 2009

Ciljna skupina v letu 2009 PLM – Osebe na trgu dela	
Institucija	Naslov projekta
Razvojni center Murska Sobota	Razvoj projektnih kompetenc v partnerskem sodelovanju
Center za trajnostni razvoj podeželja Kranj	Delovna praksa v zavarovanih območjih Avstrije
Center za zdravje in razvoj Murska Sobota/Centre for Health and Development Murska Sobota	Z medkulturnim usposabljanjem zaposlenih do boljšega zdravja, večje socialne kohezije in trajnostnega gospodarskega razvoja
Odvetniška pisarna Jadek & Pensa d.n.o., Ljubljana	Odvetniško pripravništvo v Evropski uniji
Univerza v Ljubljani	Learning to fly-facilitating international work experience for graduates
Univerza v Mariboru	Praktično usposabljanje diplomantov 3
Razvojni center Murska Sobota	Razvoj projektnih kompetenc v partnerskem sodelovanju

Leonardo da Vinci - Mobilnost oseb na trgu dela, razpisno leto 2010

Naslov projekta:	Izmenjava mladih zdravnikov družinske medicine – Hippokrates
Naziv institucije in kraj:	Zavod za razvoj družinske medicine, Ljubljana
Koordinator projekta:	Nina Kafel Jere
Elektronski naslov koordinatorja:	nina.kafel@gmail.com
Države partnerice:	Velika Britanija
Število izvedenih mobilnosti:	2
Spletna stran projekta/institucije:	/

Potek priprave na mobilnost:

Priprava na mobilnost se je začela januarja 2011. Z udeleženci smo se sestali dvakrat. Predstavili smo jih zahteve projekta mobilnosti, financiranje, pogodbe in časovni okvir. Vsem je bil predstavljen tudi Europass certifikat, kandidati pa so poslušali tudi izkušnjo koordinatorke programa iz lastne prakse na Škotskem, kratko predavanje o zdravstvenem sistemu, družinski medicini in programu specializacije družinske medicine v VB.

Cilji projekta:

Namen in cilj projekta je bil spoznati organizacijo dela v ambulanti družinske medicine, spoznati organizacijo osnovnega zdravstva v državi prejemnici, spoznati osnove organizacije in vsebine specializacije družinske medicine v obiskani državi, pridobiti izkušnje, nadgraditi metode, cilje in pogoje poučevanja družinske medicine, uporabiti nova znanja pri lastnem delu, posledično izboljšati kakovost oskrbe bolnika in zadovoljstvo pri delu.

Vsebina usposabljanja udeležencev:

Trije mladi zdravniki družinske medicine so se v letu 2011 udeležili dvotedenskega izpopolnjevanja v Veliki Britaniji, ki je potekalo pod okriljem Zavoda za razvoj družinske medicine in organizacije prejemnice, RCGP Junior International Committee of UK. Udeleženci so obiskali ambulanto družinske medicine v treh različnih regijah (London, Stockbridge v južnem delu Anglije, Forth Valley na Škotskem). V dveh tednih so spoznali zakonsko ureditev (osnovnega) zdravstva v državi gostiteljici, sistem financiranja (osnovnega) zdravstva ter osnove organizacije in vsebine specializacije družinske medicine v obiskani državi. Spoznali so organizacijo ambulante družinske medicine v obiskani državi. Določen čas so preživeli z zdravnikom družinske medicine in določen čas s specializantom družinske medicine ter spoznali delo ostalih članov zdravstvenega tima (medicinsko sestro, patronažno službo, psihologa ...).

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Udeleženci so pridobili veliko znanja na strokovnem, socialnem, kulturnem in jezikovnem področju. S pridobljenimi izkušnjami bomo v organizaciji nadgradili metode, cilje in pogoje poučevanja družinske medicine, nova znanja predstavili in posredovali širšemu krogu zdravnikov in tako vplivali na zdravnika v splošni ambulanti ter posledično izboljšali kakovost oskrbe bolnika in zadovoljstvo zdravnika pri delu.

Naslov projekta:	Free yourself – explore the world
Naziv institucije in kraj:	Zavod za novodobno izobraževanje, Maribor
Koordinator projekta:	Sonja Markič
Elektronski naslov koordinatorja:	sonja.markic@zni.si
Države partnerice:	Italija, Irska, Velika Britanija, Belgija, Malta, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija
Število izvedenih mobilnosti:	32
Spletna stran projekta/institucije:	https://www.facebook.com/Zavod.ZNI

Cilji projekta:

Glavni cilji projekta je bil razvoj posameznikovih zaposlitvenih sposobnosti ter mehkih veščin v mednarodnem okolju z namenom povečevanja zaposlitvenih možnosti in spodbujanja k večji mobilnosti na globalnem trgu dela.

Projekt je nastal kot odgovor na:

- družbeno krizo v širšem pomenu, ki je povezana z naraščanjem števila brezposelnih oseb;
- zahteve trga delovne sile, kjer izobrazba in strokovno znanje nista več zagotovilo za zaposlitev;
- potrebo po globalnem povezovanju, sodelovanju, vključevanju ter resničnem zavedanju o enakosti in enakopravnosti med ljudmi v svetu;
- potrebno po aktivni in odgovorni državi vseh članov družbe.

Potek priprave na mobilnost:

Pred mobilnostjo so morali vsi udeleženci v projektu opraviti obvezne dvotedenske priprave na mobilnost, kjer so se podrobno seznanili z evropskim programom Vseživljenjsko učenje, podprogramom Leonardo da Vinci, delovanjem nevladne organizacije, seznanili pa so se tudi z izkušnjami kandidatov, ki so mobilnost že zaključili, in s kandidati iz tujine, ki so usposabljanje opravljali v Sloveniji. Priprave so bile sestavljene iz osebne, delovne, jezikovne in kulturne priprave. Priprave so zajemale:

- *Delovno pripravo:* kandidatom so se dodeljevale različne delovne naloge, pri čemer jih je ves čas spremljal mentor. Mentorjeva naloga je bila, da je udeležencem pri izvajanju delovnih nalog zagotavljal podporo (svetoval, jih vodil in dal povratne informacije) in poskrbel, da so bili udeleženci ves čas v aktivni vlogi. Pri izvajanju in opravljanju delovnih nalog je bil poseben poudarek na profesionalnem pristopu in izvedbi nalog, prevzemanju odgovornosti za opravljeno delo, motivaciji, vztrajnosti, doslednosti, fleksibilnosti, iznajdljivosti in samoiniciativnosti. Skozi delovni proces so razvijali svoja znanja, sposobnosti in veščine, ki so jim omogočale uspešnejše in učinkovitejše opravljanje dela.
- *Jezikovno in kulturno pripravo:* kandidati so v času priprav komunicirali v tujem (angleškem) jeziku in s tem utrjevali jezikovno znanje ter se že vnaprej pripravili na novo jezikovno okolje. Med druženjem v pisarni in v prostem času so spoznali kandidate iz drugih držav, njihovo kulturo, način življenja in razmišljanja, delili izkušnje in prenašali primere dobre prakse z različnih področij. Z jezikovno in kulturno pripravo so razvijali kompetence, ki so jim omogočale učinkovitejšo integracijo v novo okolje.
- *Osebnostna priprava:* ves čas priprav se je kandidate ozaveščalo o pomenu in prednostih izkustvenega, neformalnega izobraževanja, o pomembnosti in koristnosti izkušnje bivanja in delovanja v tujini ter prepoznavanju prednosti mobilnosti za razvoj osebnih, poklicnih in družbenih potencialov. Skozi opravljanje delovnih nalog različnih zahtevnostnih stopenj so se poudarjali nujnost vseživljenjskega učenja, prilagodljivosti, pripravljenosti na spremembe, razvijanja notranjih potencialov in mehkih veščin. Osebna priprava je bila namenjena spodbujanju motivacije in razvijanju pozitivne samopodobe.

Z nadgradnjo programa priprave pred odhodom na mobilnost se je v tem projektu močno izboljšala celovita pripravljenost kandidatov na vključitev in delovanje v drugačnem kulturnem, jezikovnem, profesionalnem in nacionalnem okolju. Zaradi boljšega razumevanja programa, pogojev in možnosti, ki jih le-ta ponuja, je bil seveda izkoristek mobilnosti pri kandidatih na vseh nivojih neprimerljivo boljši.

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

Programi usposabljanj so bili organizirani individualno glede na interese, zanimanja, izobrazbo in pretekle delovne izkušnje udeležencev; usposabljanja so potekala na različnih strokovnih področjih in s specifičnimi vsebinami, ki so bile odvisne od njihove smeri in stopnje izobrazbe. Udeleženci so opravljali dela v oddelkih trženja, poslovnega tajništva, v pravni pisarni, na veterinarski kliniki, v begunskem centru, v raziskovalnem laboratoriju, v umetniški galeriji, računalniških in programerskih pisarnah, produkcijskih hišah, festivalski dejavnosti, na področju varstva narave, na ekološki, biodinamični in permakulturni kmetiji, v arhitekturnem biroju, v restavraciji, trgovini z ekološko in zdravo prehrano, fotografskem studiu, izobraževalnih ustanovah in muzejih.

Partnerske organizacije so za udeležence mobilnosti organizirale tudi kulturni program, ki vključuje družabne večere, kulturne in turistične ogleda ter udeležbe na različnih prireditvah.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Udeleženci mobilnosti so se pri svojem delu srečevali z različnimi metodami in orodji za delo, nekateri so določena orodja spoznali in uporabljali prvič (npr. IKT, marketinške metode, raziskovalne metode ipd.). Celovita izkušnja jim je omogočila, da so prepoznali in razvijali svoje sposobnosti, nadgrajevali strokovno znanje, se seznanili z novimi metodami dela, utrdili in nadgradili jezikovna znanja, postali bolj prilagodljivi, proaktivni, tolerantni, samozavestni in motivirani za doseganje novih življenjskih in poklicnih ciljev.

Z integracijo v novo, transnacionalno in multikulturno okolje so razvijali sposobnosti prilagajanja, sprejemanja sebe in drugih, sprejemanja odgovornosti, timskega in individualnega dela, samoobvladovanja, obvladovanja stresa, vztrajnosti, usmerjenosti k rezultatom, sposobnosti vodenja, posvetovanja, pogajanja, reševanja konfliktnih situacij, zanesljivosti ter drugih veščin, kar je vplivalo na osebnostno in poklicno rast ter posledično pripomoglo k njihovi večji zaposljivosti. Tretjina udeležencev je po zaključku mobilnosti odšla na delo v tujino, nekaj pa se jih je zaposlilo tudi doma.

Na ravni vključenih organizacij smo s projektom Free yourself – explore the world vzpostavili sodelovanje med različnimi organizacijami, podjetji in izobraževalnimi ustanovami tako na lokalni kot tudi na evropski ravni; to je prispevalo k večji izmenjavi izkušenj, prenosu dobrih praks in ustvarjanju dobre poslovne klime za dolgoročno sodelovanje v mednarodnem okolju. Glede na specifične potrebe udeležencev smo začeli tudi z neposrednim vzpostavljanjem partnerstev z gostujočimi organizacijami in s tem še razširili krog sodelujočih organizacij. Ob tem smo kot organizacija pridobili veliko novih izkušenj, ki so nam pomagale sproti nadgrajevati program.

Izjave udeležencev:



»Z usposabljanjem na Irskem sem dobil dragocene mednarodne izkušnje, ki mi bodo koristile pri moji nadaljnji karierni poti. Obenem sem se naučil veliko o sebi in svojih šibkih točkah. Sedaj se še toliko bolj zavedam, na katerih področjih moram v prihodnosti dati še več poudarka za lastni razvoj. Super izkušnja in hvala moji organizaciji, da so me sprejeli in mi ponudili možnost usposabljanja.«

Klemen Sušnik, Irsko



»Bolj zaupam vase, vem, da zmorem marsikaj. Soočila sem se svojimi strahovi in kompleksi. Torej, najdem se v drugačnem kulturnem in delovnem okolju. Prilagodljiva sem. Pripravljena sem se učiti in spoznavati nove načine učenja, dela, dožemanja. In iz tega (zase) izluščiti kar se da največ. Še vedno sem pripravljena in še vedno se želim učiti, razvijati, premikati svoje meje in omejitve in biti mehka v srcu in umu. Ne želim zakrneti. Moja destinacija je bila ravno prava za vse tisto, kar sem morala ponovno prebuditi v sebi. Jug Italije. Neprecenljiva življenjska izkušnja!«

Vesna Karakaš, Italija





»Kaj sem pridobil z izkušnjo mobilnosti? Nov način razmišljanja. Odprl sem svoj um in zdaj vidim stvari drugače. Pred vključitvijo v program nisem vedel, kaj želim početi v življenju. Zdaj imam precej bolj jasno sliko. Veliko sem se naučil in pridobil številna nova znanja in veščine. Res odlična izkušnja!«

Matej Ritter, Irska

Naslov projekta:	Tourism in Turkey
Naziv institucije in kraj:	Storitve v turizmu in projektna dela, Martina Majcen s. p., Ljubljana
Koordinator projekta:	Martina Majcen
Elektronski naslov koordinatorja:	martina@lill.si
Države partnerice:	Turčija
Število izvedenih mobilnosti:	1
Spletna stran projekta/institucije:	www.lill.si

Cilji projekta:

- pridobitev dodatnih znanj v hotelirskem menedžmentu,
- spoznavanje nove destinacije za vodenje (sem turistična vodnica),
- širitev trenutne dejavnosti s. p. v hotelirsko kot dolgoročni cilj,
- predstavitev takšnega načina izobraževanja kolegom v turističnem sektorju.

Potek priprave na mobilnost:

Kulturna priprava na potovanje v Turčijo v obliki predavanja iz strani kolega – turističnega vodnika, ki to destinacijo dobro pozna in je tam tudi že delal.

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

- v praksi sem spoznala različne vrste dela v hotelu (recepcija, marketing, administracija, menedžment),
- v teoriji sem se naučila veliko o hotelski industriji, menedžmentu v hotelirstvu ter turizmu na splošno, o turizmu v Turčiji na splošno ter o sami državi.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

- najvidnejši in hkrati najpomembnejši učinek/rezultat je nov projekt Education in Tourism za kolege vodnike, ki bodo s pomočjo projekta lahko pridobili nove ali nadgradili obstoječe destinacije za vodenje (za lokalno okolje),
- nova destinacija za vodenje (za udeleženko),
- dolgoročna širitev trenutne dejavnosti v hotelirsko (za udeleženko).

Izjave udeležencev:

»S potovanjem v Turčijo sem se prvič seznanila s tovrstnim načinom usposabljanja. Moram priznati, da sem bila pozitivno presenečena. Takšen način izobraževanja je namreč način, prek katerega se res naučiš vse, kar se lahko naučiš pri delovni praksi. Spoznala sem menedžerje hotelov in vodje recepcije ter z njimi preživela nekaj dni v njihovem hotelu. Z njimi sem delala, se pogovarjala ter pri tem spoznala sistem delovanja hotelov (od sobaric do prodaje, organizacije in nadziranja zaposlenih). Ugotovila sem, da je priprava na mobilnost izredno pomembna. Če si dobro pripravljen, popolnoma izkoristiš bivanje v tujini. Vsak trenutek izkoristiš za pridobivanje novih znanj v praksi, novih poznanstev ter seveda spoznavaš kulturo, naravne znamenitosti ... Zelo dobro je tudi to, da te na destinaciji spremlja mentor. To je oseba, ki tam živi in zato pozna domačine, prav tako pa zaradi narave njegovega dela pozna veliko podjetij, s katerimi te lahko poveže, če je to potrebno. Prav tako pa skrbi zate in za tvoje dobro počutje. Na tej izkušnji mobilnosti sem se ogromno naučila in bi to vsekakor priporočila vsakemu, ki si želi doživeti in spoznati novo kulturo ter se hkrati kaj koristnega naučiti in dogovoriti za potencialno poslovno sodelovanje s tamkajšnjimi podjetniki.«

Martina Majcen

Naslov projekta:	Evropska dimenzija delovnih izkušenj – EDDI
Naziv institucije in kraj:	Virtualis, d. o. o, Koper
Koordinator projekta:	Rosana Tasevski
Elektronski naslov koordinatorja:	info@virtualis.si
Države partnerice:	Irska, Italija, Nemčija, Španija, Velika Britanija
Število izvedenih mobilnosti:	26
Spletna stran projekta/institucije:	http://virtualis.si/

Cilji projekta:

Cilj projekta je bil omogočiti delovno usposabljanje mladim diplomantom v državah članicah EU, s pomočjo katerega bi se povečale njihove možnosti za zaposlitev.

V projekt je bilo vključenih 26 brezposelnih, ki so opravili trimesečno usposabljanje v podjetjih in drugih organizacijah v tujini.

Poleg delovnih izkušenj je bil cilj projekta omogočiti udeležencem, da pridobijo pomembne osebne izkušnje, izpopolnijo znanje tujega jezika, spoznajo novo kulturo in vzpostavijo stike, ki jim bodo v pomoč pri razvoju kariere.

Potek priprave na mobilnost:

Pred odhodom na usposabljanje smo z udeleženci opravili pripravo, ki je zajemala identifikacijo ciljev usposabljanja, pripravo programa usposabljanja, seznanitev s potrebno dokumentacijo in kulturno pripravo, ki se je osredotočila predvsem na stereotipe o različnih kulturnih značilnostih posameznih držav. Udeležence smo pripravili tudi s psihološkega vidika, da bi od izkušnje v tujini odnesli čim več pozitivnih vtisov.

Zaradi nehomogenosti skupine glede ciljnih držav so udeleženci jezikovno pripravo opravili v kraju usposabljanja, če je bilo to potrebno.

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

Udeleženci projekta so bili brezposelni diplomanti različnih študijskih smeri, zato so bile tudi vsebine usposabljanja različne. Skupaj s projektnimi partnerji smo jih pripravili za vsakega udeleženca posebej.

Prakse so potekale v zasebnih in javnih, profitnih in neprofitnih organizacijah in podjetjih. Udeleženci so se usposabljali na področju ekonomije, marketinga, strojništva, kulture, ekologije, naravoslovja, arhitekture, veterine, projektnega menedžmenta, športa in turizma.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Rezultat projekta je povečanje zaposlitvenih možnosti, pridobitev novih znanj in spretnosti, utrjevanje in pridobivanje jezikovnih znanj in boljše poznavanje kultur drugih držav članic EU ter razvijanje osebnostnih lastnosti udeležencev (samozavest, samoiniciativnost, prilagodljivost ...), potrebnih za uspešno vključitev na trg dela.

Po zaključku usposabljanja je v roku treh mesecev zaposlitev dobilo 17 udeležencev projekta. O uspešnosti in kakovosti dela udeležencev v času usposabljanja priča tudi dejstvo, da so tuji delodajalci nadaljnje sodelovanje ponudili kar 6 udeležencem. Za zaposlitev v tujini se je odločilo 5 udeležencev.

Projekt smo izvajali v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje, Območno službo Koper in s 7 tujimi partnerji. Sodelovanje med vsemi partnerji in udeleženci je bilo zelo dobro in je zagotovilo uspešno izvedbo projekta.

Z nekaterimi partnerji sodelovanje nadaljujemo v novih projektih, zato ocenjujemo, da je projekt EDDI pozitivno vplival tudi na naše podjetje ter ostale projektne partnerje.

Izjave udeležencev:



»Zanimivo se mi zdi, kako človek, ko se znajde nekje stran od poznanega okolja, svojih ljudi in svojega jezika v težavni situaciji, v kateri bi doma že obupoval, kar malo pozabi na slabo voljo in skuša preživeti. Vsekakor izkušnja za odkrivanje samozavesti in virov moči v sebi.«

Jerneja, veterinarica, Nemčija



»Prisoten je bil strah, ker ne veš kam si namenjen in kaj te čaka. Nič ni, kot bi bilo doma. Drugačni pogledi, drugačna mišljenja ter multikulturalnost spremenita tvoj pogled na ljudi ... Doživljal sem prve resne delovne ponudbe, odpirala so se vrata v svet.«

Sebastjan, ladijski strojni inženir, Velika Britanija



»Prvi stik z delodajalci je bil presenetljivo spodbuden, saj so me na razgovor povabili v tapas bar. Vzdušje je bilo vsak dan bolj prijetno, saj sem delala v družbi drugih mladih praktikantov iz različnih evropskih držav, s katerimi smo se družili tudi izven službe. Edina negativna plat prakse je bila ta, da sem morala delati dopoldan in popoldan, kot je to v navadi v Španiji.«

Taja, komunikologinja, Španija



»Fantastično je bilo tri mesece živeti in delati v tako pisanem, ljubkem in multikulturnem mestu. Iznajdljivost in zavest o tem, da se lahko soočim z vedno novimi izzivi, pa mi bosta v prihodnosti, na kakršnem koli delovnem mestu, gotovo prišli prav.«

Katja, rusistka in sociologinja kulture, Irska



»Šla nisem daleč, saj je Milano oddaljen le nekaj sto kilometrov, vendar pa je bil premik zame velik. Kljub temu da mesto ni najlepše na svetu, sem vsak teden odkrila nekaj zanimivega. Najboljša je bila izkušnja delovne prakse. Že takoj me je očaralo vzdušje v pisarni, prijateljski odnosi med sodelavci in prav tako s poslovnimi partnerji«

Tina, Italija

Naslov projekta:	Modeli spodbujanja inovacij v regiji
Naziv institucije in kraj:	Regionalni razvojni center Koper
Koordinator projekta:	Damijana Tomšič
Elektronski naslov koordinatorja:	info@rrc-kp.si
Države partnerice:	Nemčija in Italija
Število izvedenih mobilnosti:	27
Spletna stran projekta/institucije:	www.rrc-kp.si / http://www.cmepius.si/

Cilji projekta:

Osnovni namen projekta MODELI SPODBUJANJA INOVACIJ V REGIJI je pridobiti nova spoznanja in informacije o modelih in dobrih praksah pri organiziranju inovacije podpornega okolja v regiji. Ta spoznanja bodo podlaga za nadaljnje aktivnosti in razvoj inovacijsko podpornega okolja v regiji ter vzpostavljanje novih partnerstev na regionalnem in nacionalnem nivoju.

Potek priprave na mobilnost:

Za izvedbo mobilnosti so bila pripravljena merila za izbor in pridobivanje udeležencev. Izbrani so bili predvsem udeleženci, ki delujejo na področju spodbujanja inovacij, podjetništva in človeških virov. Udeleženci študijskega ogleda so zato bili predvsem strokovni svetovalci in vodilni v organizacijah, ki v Obalno-kraški, Notranjsko-kraški in Goriški regiji predstavljajo podporno okolje za pospeševanje inovacij in podjetništva. To so bili udeleženci iz inštitucij, kot so: razvojne agencije, tehnološki parki in inkubatorji, univerze, gospodarske in obrtne zbornice ... Partnerji so bili izbrani glede na njihove reference pri implementaciji ukrepov za spodbujanje inovacij v regiji in širše in glede na potrebo po znanju in informacijah, ki smo jih želeli pridobiti na študijskem ogledu.

Regionalni razvojni center Koper je organiziral vse potrebno v zvezi z odhodom in bivanjem udeležencev v tujini. Izbrane so bile tri ponudbe turističnih agencij. Odločili smo se za ponudnika, ki je ponujal najugodnejše razmerje med ceno in ponudbo. Mobilnost se je izvajala v dveh delih. Za vsako pot je bila izbrana druga turistična agencija, saj je bila v danem primeru le-ta bolj ugodna. Do vseh tehnoloških parkov je bil organiziran avtobusni prevoz.

Vsebina usposabljanja udeležencev v tujini:

Študijski ogled je bil organiziran v tehnoloških parkih in drugih institucijah, ki izvajajo ukrepe za podporo inovacij v regiji. Obiskali smo institucije za pospeševanje inovacij v Italiji, Franciji, Avstriji in Nemčiji. Usposabljanje v okviru študijskih ogledov je potekalo v skupinah in je zajemalo ogled tehnoloških parkov in organizacij za pospeševanje inovacij, okrogle mize s predstavniki teh institucij, kjer so udeleženci spoznavali modele za spodbujanje inovacij v regiji in pa opredelilve možnosti za pripravo skupnih projektov na področju spodbujanja inovacij.

Vsebine usposabljanja so bile osredotočene predvsem na modele in prakse pri organiziranju inovacij podpornega okolja v regiji. Vsak partner nam je predstavil: modele za pospeševanje inovacij na nivoju regije, vlogo organizacije podpornega okolja v okviru regionalnega inovacijskega sistema, proces prenosa inovacij iz organizacije regijskega podpornega okolja v podjetja, metode spodbujanja inovacij med mladimi v srednji šoli in univerzah, razvijanje partnerstva med organizacijami regijskega inovacijskega podpornega okolja.

Trajanje študijskega ogleda je bilo prilagojeno glede na velikost tehnološkega parka oz. institucije. Tako smo se v Italiji in Avstriji usposabljali dva dni v posamezni instituciji in v Franciji in Nemčiji tri dni v posamezni instituciji. V okviru usposabljanja so bile organizirane okrogle mize z namenom skupnega učenja in medsebojnega spoznavanja, kar nam je omogočilo izmenjavo znanja in dobrih praks ter doprineslo možna načrtovanja za sodelovanje v bodoče.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Z izvedbo študijskega ogleda v okviru projekta Modeli spodbujanja inovacij v regiji so bila vzpostavljena nova partnerstva. Skupaj smo opredelili skupne interese in možnosti za razvoj skupnih projektov za spodbujanje inovacij ter z namenom dosega večje trajnosti rezultatov projekta. Na okroglih mizah smo tako udeleženci kot partnerji spoznali nove modele za spodbujanje inovacij v regiji, izmenjali znanje in izkušnje dobre prakse.

Vsa spoznanja v okviru študijskega ogleda bodo podlaga za nadaljnje aktivnosti in razvoj inovacijskega podpornega okolja v regiji ter vzpostavljanje novih partnerstev na regionalnem in nacionalnem nivoju.

Izjave udeležencev:

»Spoznali smo, kaj je oz. kaj vse lahko je tehnološki park, saj so bili parki, ki smo si jih ogledali, zelo različni. Ta spoznanja mi bodo prav gotovo prav prišla, če in ko se bo tudi organizacija, iz katere izhajam, odločala o vstopu v kakšen podoben projekt. Udeležba na usposabljanju pa je imela še eno veliko prednost, in sicer, da sem navezala vrsto stikov z ljudmi, s katerimi bom lahko v prihodnosti lažje sodelovala.«

Elide Laginja, Območna-obrtno podjetniška zbornica Koper

»Prednosti praktičnega usposabljanja vidim predvsem v neposrednem spoznavanju načina organiziranosti in delovanja organizacij podpernega okolja ter uporabljenih metodah in modelih za spodbujanje razvoja lokalnega gospodarstva. Neposredni ogledi in pogovori z zaposlenimi v teh organizacijah so v veliki meri prispevali k poglobljanju znanja in pridobivanju osebnih izkušenj na področju razvoja inovacijskega okolja.«

Mateja Simčič, Regionalna razvojna agencija Notranjsko-kraške regije



Okrogla miza na sedežu Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH



Vhod pred tehnološkim parkom Lakeside Park

Naslov projekta:	Garden of Plenty
Naziv institucije in kraj:	MULE, društvo za celostno bivanje, Iška
Koordinator projekta:	Nataša Bučar Draksler
Elektronski naslov koordinatorja:	mule.natasa@gmail.com
Države partnerice:	Francija
Število izvedenih mobilnosti:	5
Spletna stran projekta/institucije:	www.mule.si

Cilji projekta:

Udeleženske so se usposabljevale za organizacijo socialnega podjetja, kjer ljudje iz ranljivih skupin z delom v skupini na vrtu dosežejo boljše socialno integracijo. Seznanile so se s širino, ki jo tovrstna organizacija zahteva, dobile izkušnje pri delu z ljudmi na vrtu in v pisarni.

Mrežo vrtov v Reseau Cocagne smo izbrale, ker je zelo velika in raznolika, zajema 110 organizacij po vsej Franciji, povezuje pa jo neprofitna dejavnost na osnovi urbanega kmetijstva.

Potek priprave na mobilnost:

Priprava udeleženk je potekala v obliki delavnic in delovnih srečanj na terenu, od koder prihajajo udeleženske. Program usposabljanja je vodila vodja projekta, vsebina usposabljanja in postopki pa so bili dodelani s skupnimi močmi v društvu.

Pred odhodom je bila organizirana delavnica, na kateri so udeleženske predstavile svoje znanje, strokovno usposobljenost na svojem področju dela, izobrazbo. Na takšen način so med seboj izmenjale informacije, znanje, ga podale naprej in ugotavljale, katera potrebna znanja že obvladujejo in katerim bodo morale še posvetiti čas za učenje.

V začetni fazi so udeleženske prejele navodila in potrebne inštrukcije o učenju jezika, pripravi na pot, bivanju, vzpostavitvi komunikacije na vrtu, delu na vrtovih, uporabi spletnih orodij Google Picassa, Google Maps, Google Documents.

Priprave so potekale tudi vmes, saj je vsaka udeleženska, ko se je vrnila domov, naredila predstavitev svojih izkušenj za vse ostale.

Vsebina usposabljanja udeleženk v tujini:

Usposabljanje na vrtovih za socializacijo je vključevalo job shadowing in sodelovanje pri administrativnem delu, delu na vrtu, v odnosih z javnostmi, finančne analize, preučevanje organizacije, team building, socialna znanja in izkušnje, vrtnarsko delo in logistiko, spoznavanje tehnologije pridelave zelenjave, izdelave proizvodnih načrtov, kalkulacij, vodenja skupine, organizacije dela, marketing, menedžment, psihosocialne pomoči delavcem.

Učinki projekta na udeležence, organizacijo/lokalno okolje:

Ob zaključku projekta smo ugotovili, da so udeležence visoko strokovno usposobljene, vsaka na svojem področju, ter da se v znanju interdisciplinarno dopolnjujejo. Te ugotovitve bodo lahko ključno prispevale k uspešnosti prenosa znanja v prakso. Tistega, ki ga že obvladujejo, in tega, ki so ga pridobile z usposabljanjem v tujini. V pol leta po zaključku so se tri udeležence, prej brezposelne, zaposlile. Angažirale so se v svojem lokalnem okolju in pri novih projektih. Tako je posledično nastal tudi projekt Grundtvig učna partnerstva F.I.G.E.

Za popotnico pa so nam Francozi dali vedeti, da so za organizacijo vrtov ključni predvsem srčni ljudje, ne zgolj znanje.

Izjave udeležencev:

»Včeraj so me peljali v Lyon na večerjo v restavracijo, danes smo bile pa v gozdu in nabirale šmarnice. Ni hudega, sam, da nimam s kom govorit, ker me nihče ne razume, pač! C'est la vie!«

Iz Radmilinega elektronskega pisma

»Dan prej smo srečno prispeli v Vence oz. v njegovo bližino, kjer nam je moj mentor (direktor Richard Hackly) poiskal apartma. Zjutraj me je prišel pobrat ob 7.30. Se pozdraviva, kiss, kiss, potem pa že morava leteti, se mu muči ... Peljeva se kar precej iz mesta (cca 10 km), ko po vijugasti in ozki pečinski cesti prispeva do 'vrta'. Vmes se pogovarjava o vremenu, našem potovanju v Francijo ... Pričaka naju ogromno ljudi ... bila sem precej presenečena, tam so bili vsi, ki delajo na vrtu: 17 delavcev. Vsako jutro se zberejo na terasi, spiijejo kavo, pokadijo (kadijo vsi, razen direktorja in ene delavke, in še ta včasih). Direktor me vsem predstavi, težave jim dela ime, zato ga kar skrajšam na Mila, začnejo se navihano smejati ... po tednu dni mi ena od delavk razloži, da imajo pri njih na Tv-kanalu za otroke zelo priljubljeno risanko, kjer je junakinja punčka Mila :) V glavnem, ob cigareti in kavi vodji Lucie in Elodie razdelita delo za ta dan in potem veselo na delo. Vsak dan enak sistem. Richard me pošlje kar na vrt, tudi sama izrazim željo, da grem z delavci. Začnem kar s pletjem zelja, zelene in komarčka. Res naporno, ko delajo vse brez prave motike :(Odmor imamo ob 11.00, ko spet spiijemo kavo, veliko vode, se pokadi kakšna cigareta in nazaj na vrt oz. terase, kjer se ti zdi, da se vzpenjaš gor neskončno dolgo (jogging je ta pravi).«

Iz Milojkinega dnevnika



Priprave v Cerkvenjaku



Sodelovanje pri sortiranju zelenjave v košarice



Samo zdravje



Francoska gostoljubnost

Naslov projekta:	Emona to Roma to Emona
Naziv institucije in kraj:	ARHEJ, d. o. o., arheološke raziskave in druge intelektualne storitve, Sevnica
Koordinator projekta:	Iris Bekljanov Zidanšek
Elektronski naslov koordinatorja:	arhejdoo@gmail.com
Države partnerice:	Italija
Število izvedenih mobilnosti:	1
Spletna stran projekta/institucije:	http://www.arhej.com/si/index.php?mID=info

Cilji projekta:

Glavni cilj udeleženke usposabljanja je bil profesionalni razvoj, boljše reference in posledično rast konkurenčnosti.

Potek priprave na mobilnost:

V priprave je bila vključena konverzacija z matemim govorcem angleščine, nakup strokovne literature v italijanščini in angleščini – pred usposabljanjem in ob samem usposabljanju na lokaciji, kulturna in obnem psihološka priprava na izkušnjo novega okolja v obliki pogovora s svetovalko.

Vsebina usposabljanja udeleženke:

Na pobudo direktorja v podjetju, kjer sem zaposlena, sem se udeležila poletne šole o rimski keramiki na Ameriški akademiji v Rimu. Po poklicu arheologinja, po srcu zaljubljena v antično rimsko materialno kulturo, sem Rim doživela kot mesto z veliko začetnico. Tako kot že antične pisce, Urbs me je očaral, ob samem mestu pa sem imela možnost spoznavati še rimsko keramiko v centru rimskega imperija. Del programa so bili tudi obiski muzejev (Kapitolinski muzej, Crypta Balbi ...) in še stoječih arhitekturnih ostankov iz omenjenega obdobja (Kolosej, Konstantinov slavolok, Panteon, imperialni forumi ...). Vodja programa, dr. Archer Martin, je nas udeležence suvereno vodil skozi razne zvrsti rimske lončenine, ob čemer je predstavil tudi proizvodne in distribucijske centre rimskega imperija ter pregled pomembne literature. Predvsem bi poudarila velik delež praktičnega dela na samih najdbah, s čimer smo vsakodnevno utrjevali teorijo. Ker smo delali v majhni skupini, je imel profesor dovolj časa, da se je lahko posvetil vsakemu posamezniku. Povabil je tudi gostujoče predavatelje, ki jih drugače ne bi imela priložnosti slišati.

Učinki projekta na udeleženko, organizacijo/lokalno okolje:

Izkušnjo mobilnosti sem doživela kot pozitivno priložnost tako za strokovno kot osebno rast. Ob novih strokovnih vsebinah sem spoznala načine dela in pristopa omenjenemu specialističnemu področju v drugih okoljih. Sploh pa mi je izstop iz lastnih vsakodnevnih okvirjev omogočil bolj objektiven pogled na moje dosedanje delo in želeno smer strokovnega razvoja v prihodnosti.

Ostali odobreni projekti v letu 2010

Ciljna skupina v letu 2010 PLM – Osebe na trgu dela	
Institucija	Naslov projekta
Aleja inženiring, d. o. o., Ljubljana	Public Educational Garden
spletnaPOSTAJA, d. o. o., agencija kreativnih idej, Ljubljana	Usposabljanje na področju razvoja in implementacije novih sodobnih modelov Web aplikacij
Radio Triglav Jesenice, d. o. o.	Local/National radio
Institut Jožef Stefan, Ljubljana	Usposabljanje na inštitutu v tujini
Kulturno društvo Galerija GT, Ljubljana	Mobilnost umetnikov na začetku profesionalne poti
Umanotera, Slovenska fundacija za trajnostni razvoj, Ljubljana	Together for Sustainable Tomorrow
Ekološko društvo Eco Vitae, Energičen klub okoljevarstvenikov, Rožna Dolina, Nova Gorica	Izmenjava strokovnjakov in inovativnih rešitev na področju trajnostnega razvoja s ciljem kakovostnejšega življenjskega okolja
FOTONA proizvodnja optoelektronskih naprav, d. d., Ljubljana	Odlično prodajno znanje za najboljši pristop do vsakega kupca
ComTrade programske rešitve, d. o. o., Ljubljana	Razvoj kompetenc za informatizacijo poslovnih procesov in varnost e-poslovanja
Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Ljubljana	Mobilnost – Mojster plus
Bunker, zavod za organizacijo in izvedbo kulturnih prireditev, Ljubljana	Learning theatre skills
Knjižnica Mirana Jarca, Novo mesto	Knjižnica – u trip drugačnosti
Društvo za dvig kakovosti življenja in življenjskega okolja, Ljubljana	Dobre okoljske prakse
NOVEM Car Interior Design, d. o. o., Ložnica pri Žalcu	Prihodnost je v mobilnosti!
Univerza v Mariboru	Praktično usposabljanje diplomantov 4

Zapiski:



CMEPIUS

**Center RS za mobilnost
in evropske programe
izobraževanja in
usposabljanja**

Ob železnici 30a
1000 Ljubljana, Slovenija
Tel.: (01) 620 94 50
Fax: (01) 620 94 51
E-pošta: info@cmepius.si
www.cmepius.si