



AgriFood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Erasmus+ Programme

Akcija: KA2 – Strateška partnerstva za inovacije na področju poklicnega izobraževanja

Projekt številka: 2017-1-FR01-KA202-037492

**“FRESH”**

**agriFood open educational RESources for Human capital managers**

Vodnik za ocenjevanje | By BIC Ljubljana and NEC, Cerknica  
Januar 2020



FUNDACIÓN **equipro humano**

# Kazalo

<b>Uvod</b> .....	3
<b>Načela Ocenjevanja in Metodologija</b> .....	4
<b>Metode in Merila za Ocenjevanje</b> .....	8
<b>MODUL 1   UPRAVLJANJE KADROV</b> .....	8
<b>MODUL 2   DELOVNA RAZMERJA</b> .....	10
<b>MODUL 3   DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ</b> .....	12
<b>MODUL 4   ZAVZETOST ZAPOSLENIH</b> .....	14
<b>Potrjevanje in Priznavanje</b> .....	17

## Uvod

Vodni za ocenjevanje je bil pripravljen z namenom, da učitelju ali predavatelju pomaga pri ocenjevanju načel in metodologije usposabljanja **Strateškega upravljanja s človeškimi viri za mala podjetja v kmetijsko-živilskem sektorju**.

Predmet je zasnovan v okviru **evropskega okvira kvalifikacijskega (EOK) na ravni 4** in ima kot glavno načelo **učne izide**.

Namen ocenjevanja je preveriti slušateljevo razumevanje glede na zastavljene **učne cilje usposabljanja**. Učna pot, **učni namen in učni cilji** tega usposabljanja so predstavljeni v dokumentu *Profil usposabljanja*.

Učni cilji so bili preneseni v **učne izide**, ki izražajo, kaj mora učenec vedeti ali zmore po končanem usposabljanju. **Ocena učnih izidov udeleženca usposabljanja** je pravzaprav vrednotenje udeleženčevega znanja, spretnosti in kompetenc (enote učnih izidov), ki so podrobno predstavljene v dokumentu *Evropski standard strokovne usposobljenosti za upravljavce človeških virov za mala podjetja v kmetijsko-živilskem sektorju*. Za popolno razumevanje znanja, spretnosti in kompetenc, ki naj bi jih udeleženec usposabljanja dosegel, si preberite ta dokument.

Ta vodnik za ocenjevanje **sestoji iz treh delov**:

- Prvi del opisuje **načela ocenjevanja in metodologijo** s primeri nalog v ocenjevanju.
- V drugem delu so opisana **merila za oceno usposabljanja** v širšem vidiku, podani pa so tudi predlogi za ocenjevanje v kombiniranem načinu učenja.
- Tretji del opisuje **načela potrjevanja in priznavanja**.

*Vodnik za ocenjevanje, profil usposabljanja in evropski standard strokovne usposobljenosti* so lahko koristni tudi za udeleženca usposabljanja. Dokumenti lahko prispevajo k razumevanju učne poti, učnih izidov, ki jih je treba doseči, omogočajo tudi razmišljanje o lastnem učenju, stalnem poklicnem usposabljanju in razumevanju pristopa do vseživljenjskega učenja.

## Načela Ocenjevanja in Metodologija

Poučevanje zahteva ocenjevanje in ocenjevanje vedno vključuje delo slušatelja. To poglavje bo razložilo **načela ocenjevanja in metodologijo**, ki se uporablja za ocenjevanje spletnega ter tudi izvedbe usposabljanja v obliki kombiniranega učenja.

Slušatelje in učitelje v usposabljanju z uporabo kombiniranega učenja spodbujamo, da si ogledajo učno pot, učni namen in učne cilje tega predmeta v dokumentu *Profil usposabljanja* in učne izide v *Evropskem standardu strokovne usposobljenosti (ESSU)* tega usposabljanja, kjer so učni izidi opisani kot znanje, spretnosti in kompetence, ki bi jih udeleženec usposabljanja moral doseči ob zaključku predmeta.

Ko se slušatelji zavedajo učnih ciljev, učnih izidov in meril za ocenjevanje uspešnosti, **samoocenjevanja skozi učenje**. Ta postopek slušatelje spodbuja k postavljanju lastnih ciljev, spremljanju lastnega napredka, in k razmišljanju o lastnih dosežkih, kar pomeni, da bodo slušatelji okrepili proces privzajanja in odgovornost za svoj napredek.

E-platforma ne zagotavlja nobene **predhodne spletne ocene znanja**, spretnosti ali kompetenc. Udeleženci usposabljanja lahko opravijo samoevalvacijo in navzkrižno preverjanje znanja prek Profila usposabljanja in ESSU. Na podlagi samoocene se lahko odloči za neposredno opravljanje spletnega preverjanja znanja. Kljub temu močno priporočamo, da slušatelj uporabi predavanja, spletne vire in študentsko knjigo. Predlagamo, da učitelji in trenerji, ki bodo uporabili metodo kombiniranega učenja, pred učno enoto opravijo predhodno ocenjevanje slušateljev in s tem ugotovijo stopnjo znanja o določenih temah. Pred začetkom usposabljanja se lahko izvede tudi ocenjevanje za določitev učnega sloga ali preferenc.

V spletnem usposabljanju se uporabljata dve vrsti ocenjevanja:

- **Formativno ocenjevanje** s kvizi med učnimi enotami, s katerimi lahko slušatelji dobijo povratne informacije. Ti tudi pripomorejo k temu, da so učne izkušnje bolj interaktivne.
- **Sumativno ocenjevanje** kot zaključno spletno preverjanje znanja na koncu vsakega modula, s čimer določimo stopnjo razumevanja slušatelja.

V kombiniranem usposabljanju učitelje spodbujamo, da določijo slušateljeva znanja in spretnosti, vključno z učnimi vrzeli, ko napreduje skozi učne enote in module. Redne povratne informacije o vsebini usposabljanja in uporaba spletnih virov so dragoceno vodilo za učenje.

Ker ima spletno učenje in ocenjevanje prednosti, kot slabosti, smo poskušali čim bolj **optimizirati izvedbo usposabljanja in ocenjevanja**, da bi bilo mogoče prenesti usposabljanje v luči širjenja in trajnosti projekta FRESH v EU ter ob enem **ne izgubiti zasnove, ki temelji na kompetenčnem pristopu**.

Usposabljanje je usmerjeno k učnim izidom, zato je zaželeno **kontekstno / situacijsko učenje** s pomočjo problemskega, projektnega in na podlagi študije primerov učenja. Nekateri od teh pristopov so bili preneseni na spletno platformo. Vendar je več teh pristopov učenja možnih pri kombiniranem tipu učenja. Pomanjkljivost spletnega učenja je, da se pričakuje veliko lastnega napora slušatelja. Z vidika **ocenjevanja**

so vključena načela, ki temeljijo na problemskih pristopih in pristopu študije primerov. Od slušateljev se pričakuje, da bodo znali uporabiti spletne učne vire in prikazati njihovo uporabo preko podanih študijev primerov v spletnem preverjanju znanja.

Pri pripravi spletnega preverjanja znanja so bila upoštevana naslednja **načela**:

- Ocenjevanje je treba uskladiti z učnimi cilji in učnimi izidi.
- Upoštevati je treba čas (realni časovni okvir, v katerem se lahko pričakuje, da bodo slušatelji zaključili izpite).
- Navodila za ocenjevanje in besedilo vprašanj morajo biti razumljivi.
- Upoštevati je treba tehnične omejitve platforme.
- Kadar je mogoče, je treba zagotoviti povratne informacije.
- Razdelitev vprašanj o znanju, spretnostih in kompetencah morajo biti med seboj uravnoteženo.
- Ocenjevanje mora vsebovati pristop, ki temelji na znanju in praktičnih kompetencah.
- Ocenjevanje je treba oblikovati dosledno na ravni EOK 4, ki je raven učenja.
- Ocenjevanje mora vključevati razumne in ustrezne ovire, da se čim bolj zmanjša možnost ugibanja.

### Informacije in postopek ocenjevanja:

Obseg spletnega ocenjevanja:	Štirje posamezni izpiti, po eden na koncu vsakega modula.
Število poskusov:	Udeleženec lahko izpit opravi petkrat (dovoljenih je pet poskusov). To vključuje tako ocenjevanje znanja, kot tudi ocenjevanje spretnosti in kompetenc.
Omejitev časa:	Izpit nima časovne omejitve.
Način ocenjevanja:	Najvišje točke poskusa bodo štete za ocenjevanje.
Ocena:	Ocena je sestavljena iz točk (xx točk) za vsak modul. Končna ocena je vsota ocen posameznega modula.
Spletno ocenjevanje:	Spletna ocena predstavlja 100 % ocene študenta. Predmet se zaključi, če študentu uspe pri vsaki oceni modula doseči 60 % točk ali več. Udeleženec usposabljanja na koncu tega tečaja pridobi 2 ECVET.
Potrdilo o zaključku:	Po zaključenem usposabljanju bo udeleženec lahko s platforme natisnil diploma/certifikat in dodatek k Europass certifikatu.
Ocenjevanje kombiniranega usposabljanja:	Pri ocenjevanju kombiniranega usposabljanja priporočamo, da spletno preverjanje znanja predstavlja 60 % ocene, ocena projekta ali skupinskega dela pa 40% ocene. Udeleženec bo zbral 2 ECVET z zaključkom spletnega usposabljanja in dodatno 1 ECVET za vsakih nadaljnjih 30 ur delovne obremenitve.

### Oblika ocenjevanja:

**Izpit** je pripravljen v obliki kvizov. Ti kvizi preizkušajo znanje, spretnosti in kompetence. Spretnosti in kompetence se ocenjujejo, kolikor omogoča avtomatizirano spletno preverjanje znanja.

**Spletno preverjanje znanja** se osredotoča na faktografsko in teoretično znanje, njegovo razumevanje in uporabo. Kvizi vsebujejo različne tipe nalog, kot so: vprašanja pravilno / napačno, vprašanja z več izbirami, zapolnjevanje vrzeli, vaje s povezovanjem, ujemanje itd. Te vaje se med učnimi enotami pojavljajo kot formativno ocenjevanje (brez točk) in se med zaključnim izpitom ponavljajo v naključnem vrstnem redu.

**Spletno prevajanje spretnosti in kompetenc** se osredotoča na razumevanje vsebine predmeta in primerov uporabe predlog iz študijskih virov. Udeleženec usposabljanja mora prikazati način uporabe, analizirati in oceniti vsebino usposabljanja v povezavi s študijskimi primeri iz modulov. To pomeni, da mora študent pokazati razumevanje znanja, uporabo danih predlog (spretnosti) in uporabo v okviru študije primera. Kvizi so zasnovani kot štiri izjave o študiji primera, slušatelj pa jih mora izbrati eno izmed podanih možnosti. Študija primera bo med ocenjevanjem prikazana kot prvi diapozitiv.

**Primer:**

*Slušatelj izbere pravilen odgovor na podlagi predložene študije primera o „Analizi konkurence v poslovnem načrtu“. Slušatelj mora pokazati razumevanje analize konkurence kot dela poslovnega načrta. Pregledati spletne vire usposabljanja, kjer je predloga poslovnega načrta, in izbrati pravilen odgovor, ki določa neposredne in posredne konkurente. Razumeti mora kontekst študije primera in prepoznati pravilno konkurenco med tremi napačnimi odgovori. Študent mora pokazati trdno razumevanje, kdo so pravi konkurenti. Organizacija za predelavo hrane prodaja edinstven namaz iz arašidovega masla, ki je velik hit v fitnes industriji.*

ne	Neposredna konkurenca: drugi proizvajalci arašidovega masla, drugi proizvajalci namazov. Posredna konkurenca: živilske trgovine, supermarketi.
da	<b>Neposredna konkurenca: drugi proizvajalci arašidovega masla, drugi proizvajalci namazov.</b> <b>Posredna konkurenca: pridelovalci oreškov, proizvajalci energijskih ploščic.</b>
ne	Neposredna konkurenca: fitnes trgovine, specializirane prehranske spletne trgovine. Posredna konkurenca: živilske trgovine, supermarketi.
ne	Neposredna konkurenca: fitnes trgovine, specializirane prehranske spletne trgovine. Posredna konkurenca: pridelovalci oreškov, proizvajalci energijskih ploščic.

### Začetek in Zaključek Spletnega Preverjanja Znanja:

- Ocenjevanje je na voljo na koncu vsakega modula in zajema vse učne enote modula.
- Za začetek ocenjevanja slušatelj na koncu odstavka, takoj po zadnjih virih modula, klikne na »Testiraj znanje / spretnosti in kompetence«.
- Odprla se bo podstran, na kateri si lahko slušatelj ogleda število dovoljenih poskusov, število izvedenih poskusov, oceno za vsak poskus in oceno, ki vsebuje najvišji rezultat poskusa.

- Za začetek izpita je treba klikniti gumb "vstopi". Potem se odpre novo okno in pritisniti je treba gumb "začnite ocenjevanje".
- Obstaja možnost, da se med vprašanji prosto premikate. Vprašanje lahko torej preskočite in se nanj vrnete pozneje.
- Med nekaterimi vprašanji se je treba premakniti tudi navzgor ali navzdol. Zaslona za izpit ni mogoče razširiti. Na diapozitivu na desni strani bo prikazan prostor izpitnega vprašanja.
- Če želite zaključiti z ocenjevanjem in ste odgovoriti na vsa vprašanja, dokončate test tako, da pritisnete gumb »Oddaj vse«.
- Bodite pozorni, da preberete nekatere možnosti v vajah (vaja s povezovanjem; vaja z razvrščanjem; vaja z več izbirami). Na voljo je majhna ikona lupe, s čimer imate večje možnosti.
- Rezultat ocenjevanja bodo prikazan takoj. Rezultat izpita je predstavljen kot odstotek pravih odgovorov in doseženih točk ter potrebnih točk za uspešen zaključek (odstotek in točke).

### **Omejitve pri spletnem preverjanju znanja in priporočila za usposabljanje s kombiniranim učenjem:**

Glavna pomanjkljivost spletnega preverjanja je omejena sposobnost ocenjevanja spretnosti in kompetenc. Z vidika multiplikacije tega usposabljanja in preverjanja znanja je bil za ocenjevanje spretnosti in kompetenc udeležencev usposabljanja izbran pristop študije primerov. S to vrsto ocenjevanja lahko ocenimo, slušateljevo pomnjenje, razumevanje, načine uporabe in sposobnost analize, v nekaterih delih tudi vrednotenje vsebine usposabljanja. Skozi spletno ocenjevanje ne moremo preveriti najvišje oblike, to je raven ustvarjanja na podlagi naučenega, kot so npr. priprava poslovnega načrta, predstavitev ali igranje vlog v intervjuju za zaposlitev. Zato predlagamo učiteljem ali trenerjem, ki bodo izvedli kombinirano usposabljanje, da uporabijo priporočila v Profilu usposabljanja in Vodniku za ocenjevanje, na področju razvoja spretnosti in kompetenc ter uporabijo najvišjo raven ocenjevanja na Bloomovem modelu taksonomije - "ustvari". Usposabljanje naj bi bilo čim bolj praktično v kontekstu nadaljnjega PIU. V tem primeru naj udeleženci usposabljanja izdelke ustvarijo posamično ali v skupinah, na podlagi predlog iz učnih virov. Učitelji pa naj izdelke ocenijo kot del končne ocene.

# Metode in Merila za Ocenjevanje

## Modul 1 | Upravljanje Kadrov

<b>Modul:</b> <b>UPRAVLJANJE KADROV</b>
<b>Učna Enota 1:</b> <b>1.1 Načrtovanje Kadrov v Organizaciji</b>
<b>Metode</b>
<p>Spletno učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spletni kviz.</li> <li>• Vaja s povezovanjem.</li> <li>• Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.</li> </ul> <p>Kombinirano učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualno ali skupinsko delo.</li> </ul>
<b>Izbrana Merila za Ocenjevanje</b>
<p>Spletno učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poiščite glavni dve napaki, ki se ju želite izogniti, ko začnete podjetje.</li> <li>• Povežite identificirane dejavnike uspeha ali neuspeha pri poslovanju.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite segment strank in ponudbo vrednosti v CANVAS.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite SWOT.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite neposredno in posredno konkurenco.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite vrednote, komunikacijo in čas.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite hierarhično strukturo in kje je posebna posebna pozornost.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite rešitve za cikel HRM na kratki in dolgi rok.</li> </ul> <p>Kombinirano učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na primeru pripravi SWOT analizo.</li> <li>• Na primeru oblikujte poslovni model Canvas.</li> <li>• Na primeru ustvarite preprost poslovni načrt.</li> <li>• Organizaciji določite poslanstvo in vizijo.</li> <li>• Na primeru določite skupne vrednote v organizaciji.</li> <li>• Na primeru predlagajte rešitve za oblikovanje organizacijske kulture.</li> <li>• Na primeru razvijte vsebino, besedilo in slike o različnih organizacijskih strukturah.</li> <li>• Na primeru predlagajo nadomestne rešitve glede vrste strukture organizacije.</li> <li>• Na primeru pripravi identifikacijo delovnega mesta.</li> <li>• Pripravi specifikacijo delovnega mesta na podlagi potreb in organizacijske ter kadrovske strategije.</li> <li>• Pripravi načrtovanje osebja na podlagi različnih situacij v organizaciji in izračunaj dolgoročno,</li> </ul>



srednjeročno in kratkoročno načrtovanje osebja ter ga predstavi v kadrovskem načrtu.

## Učna Enota 2:

### 1.2 Upravljanje Talentov

#### Metode

Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vprašanja pravilno, nepravilno.
- Vprašanja z več izbirami.
- Vaja s povezovanjem.
- Vaja z razvrščanjem.

Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

#### Izbrana Merila za Ocenjevanje

Spletno učenje:

- Povežite identificirane dejavnike, kako pritegniti talent.
- Povežite identificirane dejavnike, kako ohraniti talent.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede upravljanja talentov.
- Izberite pravilno ali nepravilno o ključnih delih razvojnega talenta.
- Izberite pravilno ali nepravilno o ključnih delih upravljanja talentov.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede vpliva na odsotnost.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede cilja upravljanja talentov.
- Izberite tri pravilne faze, ki so vključene v izbirni postopek.
- Ugotovite identificirano vprašanje za intervju z ustrežno veščino ali usposobljenostjo, ki jo iščete z njim.
- Izberite tri pravilne izbire, ki ustrezajo definiciji intervjuja glede na kritične incidente.
- Faze izbirnega postopka razporedite od 1 do 7.

Kombinirano učenje:

- Pripravi oceno kompetenc in analizo potreb v organizaciji.
- Predlagaj rešitve, s katerimi bi pritegnili talente.
- Na primeru predlagaj rešitve za ohranjanje in motiviranje talentov.
- Navedite primer ocene kompetenc za primer.
- Predlagaj rešitve in kako se spoprijeti z absentizmom.
- Na primeru pripravi strategije in metode za razvoj nadarjenosti in načrt za spodbujanje talentov.
- Uporabite različne pristope za izbiro kandidatov in pripravite izbirni načrt.
- Pripravite in izvedite intervju na podlagi kompetenc, veščin in sposobnosti, ki jih iščete.

## Učna Enota 3:

### 1.3 Politike na področju kadrov

#### Metode

Spletno učenje:

- Spletni kviz.

- Vprašanja z več izbirami.
- Vaja s povezovanjem.
- Vaja z razvrščanjem.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

### Izbrana Merila za Ocenjevanje

Spletno učenje:

- Različne modele ocene uspešnosti povežite z njihovim poimenovanjem povežite identificiranih korakov upravljanja uspešnosti z opisom.
- Izberite štiri pravilne značilnosti ocene uspešnosti.
- Razporedite od 1 do 7 faze intervjuja v oceni uspešnosti.
- Razporedite od 1 do 8 faze razvoja programa usposabljanja.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite izvedbo ocene uspešnosti v organizaciji.

Kombinirano učenje:

- Predlagajte izvedbo analize veščin.
- Določite merila za oceno uspešnosti kadrov glede na pristojnosti, odgovornosti in druge pogoje ter načrtujte oceno uspešnosti kadrov na primeru.
- Navedite postopek razgovora z osebjem in letne ocene kadrov.
- Predlagajte najustreznejši sistem ocenjevanja uspešnosti kadrov in izbora oblikovanja paketa plačila zaposlenega glede na lastnem primeru.
- Na primeru razvite načrt usposabljanja.
- Na primeru pripravite in ocenite program usposabljanja.
- Na primeru uporabite različne pristope za postopek managementa znanja.

## Modul 2 | Delovna Razmerja

**Modul**

**DELOVNA RAZMERJA**

**Učna Enota 1:**

**2.1 Zakonodaja**

### Metode

Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vaja primi in spusti (povezovanje).
- Vprašanja z več izbirami.
- Vaja s povezovanjem.
- Vaja z razvrščanjem.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

Kombinirano učenje:

- individualno ali skupinsko delo.

### Izbrana Merila za Ocenjevanje

#### Spletno učenje:

- Povlecite in spustite različne besede o delovnem razmerju.
- Izberite tri pravilne značilnosti evropskega delovnega prava.
- Povežite različne direktive z njeno vsebino.
- Razporedite od 1 do 6 po hierarhiji različne dogovore v skladu z veljavnimi nacionalnimi predpisi.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite odpuščanje delavcev, ki prihajajo s porodniškega dopusta.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite delovni proces med poletnimi počitnicami.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite zahteve obmejnih delavcev.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite zahteve napotenih delavcev.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite trajanje dopustov za delavce na podlagi kolektivnih in drugih predpisov - primer 1.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite izpit ter določite trajanje dopustov za delavce na podlagi kolektivnih in drugih predpisov - primer 2.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite protokol o kolektivnih odpustih - primer 1.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite protokol o kolektivnih odpustih - primer 2.

#### Kombinirano učenje:

- Razpravljajte o postopkih zaposlovanja v skladu s pogoji evropske delovne zakonodaje (pogodbe, delovnik, kolektivne odpovedi, socialna zavarovanja, zdravstvena zaščita in varnost in drugi pogoji).
- Predstavite relevantne pravne in kolektivne pogodbe.
- Predstavite administrativno vodenje postopkov zaposlovanja, vključno s pogodbami, delovnimi akti in postopki, povezanimi z državo.
- Predstavite disciplinske in odškodninske postopke, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- Pripravite praktičen primer postopkov ob zaposlitvi - postopek zaposlovanja, ustrezne vloge v postopkih pred organi za socialno zavarovanje - socialna varnost (nacionalni okvir).

### Učna Enota 2:

#### 2.2 Preprečevanje poklicnih tveganj

### Metode

#### Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vprašanja pravilno, nepravilno.
- Vaja s povezovanjem.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

#### Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

### Izbrana Merila za Ocenjevanje

#### Spletno učenje:

- Izberite pravilno ali nepravilno o različnih pogodbah o delu.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede preprečevanja delovnega tveganja.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede poklicnih tveganj.
- Izberite pravilno ali nepravilno o sistemu upravljanja tveganj na delovnem mestu.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede integracije sistema upravljanja tveganj na delovnem mestu.
- Povežite različne kršitve glede na resnost.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite obveznost prevzema preventivnih aktivnosti.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite uporabo seznama delovnih nezdod.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite organizacijo usposabljanja za varnost in zdravje zaposlenih.

#### Kombinirano učenje:

- Razpravljajte o področju preprečevanja delovnega tveganja.
- Razpravljajte o sistemu upravljanja preprečevanja poklicnih tveganj.
- Pripravi praktični primer usposabljanja o varnosti in zdravju pri delu.

## Modul 3 | Družbena Odgovornost Podjetij

### Modul

### DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ

#### Učna Enota 1:

#### 3.1 Enakost in Raznolikost

#### Metode

#### Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vprašanja z več izbirami.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

#### Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

### Izbrana Merila za Ocenjevanje

#### Spletno učenje:

- Izberite dva pravilna odgovora o definiciji družbene odgovornosti podjetij (DOP).
- Izberite štiri pravilne odgovore o kategorijah ljudi s socialnim tveganjem ali izključenostjo.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite vidike poročanja o trajnosti podjetja.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite izvajanje bolj trajnostnega poslovnega modela.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite cilje trajnostnega razvoja združenih narodov (SDG).
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite ključne vsebine DOP.

#### Kombinirano učenje:

- Na primeru ocenite raven družbene odgovornosti s pomočjo orodja za samoocenjevanje družbene odgovornosti (politike na delovnem mestu, okoljske politike, politike trga, politike skupnosti, družbene vrednote).
- Razviti načrt DOP za primer.
- Navedite primer izbire in uporabe različnih orodij in platform, ki jih lahko MSP uporabijo za približevanje razvojnim ciljem tisočletja.
- Poiščite in pokažite primere uporabe zakonodaje in subvencij na področju DOP in zaposlovanja različnih ciljnih skupin (npr. Invalidnost, mlajša od 30 let, več kot 45 let, tveganje socialne izključenosti, spolno nasilje).
- Razpravljajte o postopkih zaposlovanja za ciljne skupine (npr. Invalidnost, mlajša od 30 let, več kot 45 let, tveganje socialne izključenosti, spolno nasilje).

## Učna Enota 2:

### 3.2 Sposobnost in Dobre Prakse

#### Metode

##### Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vprašanja pravilno, nepravilno.
- Vprašanja z več izbirami.
- Vaja s povezovanjem.
- Vaja z razvrščanjem.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

##### Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

#### Izbrana Merila za Ocenjevanje

##### Spletno učenje:

- Izberite pravilno ali nepravilno o pobudi Listine o raznolikosti.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede ciljev Listine o raznolikosti.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede načel Listine o raznolikosti.
- Izberite pravilno ali nepravilno glede sodelovanja v pobudi Listine o raznolikosti.
- Izberite pravilno ali nepravilno o orodjih, informacijah in smernicah Listine o raznolikosti.
- Izberite pet pravih odgovorov o zagotavljanju raznolikosti pri delu.
- Vsako vrsto ukrepov v načrtu za enakost povežite s predlaganimi aktivnostmi.
- Razporedite od 1 do 8 faze izvajanja načrta za enakost.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite Listino o raznolikosti in načrt za enakost.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite ključne dejavnike pri merjenju vplivov podjetij na raznolikost.

##### Kombinirano učenje:

- Na primeru zasnujte načrt za enakost.
- Predlagajte alternativne metode izvajanja načrta za enakosti na primeru.
- Uporabite različne pristope k filozofiji in ciljem enakih možnosti na primeru.
- Razdelajte in zasnujte najboljše kadrovske prakse.

## Modul 4 | **Zavzetost Zaposlenih**

<b>Modul</b>
<b>ZAVZETOST ZAPOSLENIH</b>
<b>Učna Enota 1:</b>
<b>4.1 Zaznavanje in analiza</b>
<b>Metode</b>
<p>Spletno učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spletni kviz.</li> <li>• Vprašanja z več izbirami.</li> <li>• Vaja s povezovanjem.</li> <li>• Vaja z razvrščanjem.</li> <li>• Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.</li> </ul> <p>Kombinirano učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualno ali skupinsko delo.</li> </ul>
<b>Izbrana Merila za Ocenjevanje</b>
<p>Spletno učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izberite pet pravih značilnosti in ciljev Ankete o delovni klimi.</li> <li>• Faze študije delovne klime razporedite od 1 do 10.</li> <li>• Povežite različne faze v raziskavi klime.</li> <li>• Analiza in ocena primera - preučite in določite skupni cilj sestanka (odkrivanje in analiza).</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite elemente dobre delovne klime v organizaciji.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite absentizem.</li> <li>• Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite rotacijo.</li> </ul> <p>Kombinirano učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Razpravljajte o dobri notranji komunikaciji.</li> <li>• Izberite in predlagajte najustreznejša orodja za spodbujanje kratkoročne in dolgoročne komunikacijske strategije.</li> <li>• Pripravite načrt in strategijo izvajanja študije o delovni klimi.</li> <li>• Izdelajte in pridobite potrebne informacije o pozitivnih primerih delovnega okolja.</li> </ul>
<b>Učna Enota 2:</b>
<b>4.2 Sodelovanje in vključenost</b>
<b>Metode</b>
<p>Spletno učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spletni kviz.</li> <li>• Vprašanja z več izbirami.</li> <li>• Vaja s povezovanjem.</li> <li>• Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.</li> </ul> <p>Kombinirano učenje:</p>

- Individualno ali skupinsko delo.

#### Izbrana Merila za Ocenjevanje

##### Spletno učenje:

- Izberite pet pravih trditev o motivaciji.
- Povežite transformativne lastnosti vodenja z njihovimi opisi.
- Povežite postavke z opisom, kako spodbuditi motivacijo zaposlenih.
- Povežite postavke z opisom, kako demotivirati zaposlene.
- Povežite postavke z opisom, kako lahko podjetje motivira zaposlene.
- Izberite pet pravih izjav o možnostih, ki pomagajo motivirati zaposlene v podjetju.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite dejavnike notranje motivacije.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite dejavnike zunanje motivacije.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite potrebe na podlagi McClellandove teorije.

##### Kombinirano učenje:

- Določite kriterije za izbiro najustreznejše vrste sodelovanja in orodij za spodbujanje udeležbe na pričakovani ravni.

#### Učna Enota 3:

##### 4.3 Vodenje

#### Metode

##### Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vprašanja z več izbirami.
- Vaja s povezovanjem.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

##### Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

#### Izbrana Merila za Ocenjevanje

##### Spletno učenje:

- Povežite različne vrste vodenja.
- Izberite štiri pravilne odgovore o situacijskem vodenju.
- Povežite različne lastnosti transformativnega vodenja.
- Povežite različne vrste organizacije z idealnim vodjo.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite značilnosti vodij in managerjev.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite slog transakcijskega vodenja.

##### Kombinirano učenje:

- Samooceni svoj slog vodenja.
- Navedite primere slogov vodenja, ki odražajo vrste organizacij.

#### Učna Enota 4:

##### 4.4 Politike socialnega varstva in dobrega počutja

#### Metode

##### Spletno učenje:

- Spletni kviz.
- Vprašanja z več izbirami.
- Vaja s povezovanjem.
- Vaja z razvrščanjem.
- Vprašanja z eno samo izbiro na podlagi študijskega primera.

Kombinirano učenje:

- Individualno ali skupinsko delo.

### Izbrana Merila za Ocenjevanje

Spletno učenje:

- Povežite različne vloge v timu z opisi.
- Povežite različne vrste konfliktov z njegovim opisom.
- Razporedite od 1 do 9 korake postopka reševanja konfliktov.
- Izberite pet pravih stavkov glede vsebine celotnega modula 4 - formalne mreže, timsko delo, vrste konfliktov, vodja tima, konflikti.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite vrste komunikacije.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite vrste sodelovanja (timsko / skupinsko delo).
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite različne vrste konfliktov.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite pristop k rešitvi konflikta.
- Analiza in ocena študije primera - preučite in opredelite pristop k merjenju vpliva na raznolikost.

Kombinirano učenje:

- Določite merila za dobro počutje in jih predstaviti na primeru.
- Navedite primer tehnike asertivnosti.
- Navedite primer različnih vrst komunikacij v podjetju: zunanja komunikacija, notranja komunikacija, formalna in neformalna komunikacija, ascendentna komunikacija, horizontalna komunikacija, enosmerna in dvosmerna komunikacija, neformalna omrežja in formalna omrežja.
- Predlagaj najustreznejši komunikacijski načrt.
- Predlagaj strategije in načine prepričevanja zaposlenih na različnih primerih.
- Predlagajte strategije in načine pogajanj z zaposlenim na različnih primerih.
- Poimenujte, opišite, izberite in določite različne vloge v timu glede na primer.
- Predlagajte alternativne metode in tehnike za reševanje konfliktov.
- Uporabite različne pristope za oblikovanje strategije odnosov med zaposlenimi.
- Razpravljajte o reševanju konfliktov na delovnem mestu (koraki za reševanje konfliktov).



## Potrjevanje in Priznavanje

Potrjevanje doseženih učnih izidov temelji na spletnem ocenjevanju znanja. Projektni partnerji so pripravili skupni okvir ocenjevanja, ga prevedli v ustrezne jezike in so odgovorni za izvajanje spletnega ocenjevanja usposabljanja **Strateškega upravljanja s človeškimi viri za mala podjetja v kmetijsko-živilskem sektorju**.

Usposabljanje poteka v neformalnem okviru, kjer sodelujoči partnerji in drugi sodelavci priznajo usposabljanje in podelijo diplomu oz. certifikat in prilogo k certifikatu Europass za udeležence, ki zaključijo usposabljanje. Partnerji izdajo diplomu in potrdilo v imenu zbornic ali mrež, ki jih predstavljajo. Partnerji razmišljajo, da bi v bližnji prihodnosti vključili tudi druge panožne predstavnike (industrijsko pomembne partnerje).

Partnerji projekta FRESH skupno priznavajo diplomu oz. certifikat o zaključku in prilogo k certifikatu Europass:

### Predstavniki sektorjev:

- ASSOCIATION NATIONALE DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES - Francosko nacionalno združenje, ki zastopa sektor industrije hrane in pijač.
- FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA) - Zveza živilske industrije regije Valencia, Španija.
- SYNDESMOS ELLINIKON VIOMICHANION TROFIMON SOMATEIO - Zveza, ki zastopa interese grške industrije hrane in pijač, Atene, Grčija.

### Drugi partnerji - PIU in centri za usposabljanje:

- Biotehniški izobraževalni center Ljubljana - je javna izobraževalna ustanova, Ljubljana, Slovenija.
- EDITC LTD – Izobraževalni center, Nikozija, Ciper.
- Fundación Equipo Humano – fundacija, ki deluje na socialni in delovni integraciji ljudi, Valencia, Španija.
- NEC NOTRANJSKI EKOLOŠKI CENTER, CERKNICA - Kompetenčni center za podjetništvo, trajnostni razvoj, projektni management, razvoj podeželja in kreativne industrije, Cerknica, Slovenija.

*Evropski sistem kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET)* se razlikuje po posameznih državah. Partnerji so se strinjali, da udeleženec z zaključkom usposabljanja pridobi **2 ECVET**.

ECVET kreditne točke je mogoče dodeliti za:

- 25–30 ur - 1 ECVET (Slovenija, Španija).
- 29 ur - 1 ECVET (Francija).
- 30 ur - 1 ECVET (Grčija, Ciper).

**Dodatna kvalifikacija ali druge kvalifikacije na nacionalni ravni:**

Na podlagi dokumenta Nacionalni kontekst partnerja, UČV in analiza potrjevanja kompetenc (IO1) o nacionalnih okvirih kvalifikacij, slovenski sistem omogoča »dodatne kvalifikacije« za 30-80h usposabljanje na različnih ravneh, v primerjavi z drugimi partnerskimi državami, ki nimajo tovrstne formalne kvalifikacije. Dodatna kvalifikacija je kvalifikacija, ki dopolnjuje posameznikovo usposobljenost na ravni, doseženi na določenem poklicnem področju, in je vezana na potrebe trga dela. BIC Ljubljana in NEC, Cerknica sta lahko ocenjevalni organ. Organ za dodeljevanje kvalifikacije je lahko samo predlagatelj (delodajalec, skupina delodajalcev ali nacionalni urad za zaposlovanje). Po zaključku projekta bosta NEC in BIC poskušala najti nacionalnega predlagatelja za podeljevanje dodatne kvalifikacije. Za nadaljnja vprašanja se obrnite na slovenskega partnerja NEC, Cerknica v zadnjem delu leta 2020. Obstaja tudi možnost pridobitve formalne kvalifikacije - poklicnega spričevala za 20 - 50-urno usposabljanje v Španiji. Za to kvalifikacijo mora organizacija najprej zaprositi za akreditacijo, da bi lahko izvajala usposabljanje uradno ter nato predlagati program in ga pripraviti, na način, da bo sprejemljiv. Malo verjetno je, da bi ta projekt dosegel to stopnjo akreditacije. Druge partnerske države ne podeljujejo formalne kvalifikacije za tovrsten obseg usposabljanja. Udeleženec usposabljanja lahko preveri pri drugih ponudnikih kvalifikacij, ali pridobljene kompetence prispevajo k akumuliranju ECVET (točk) v njihovih formalnih ali neformalnih programih. Ocenjevanje, potrjevanje in priznavanje so popolnoma odvisni od ponudnika kvalifikacij.