



UTBILDNINGSMODUL
Kompetenser och tänkesätt för sociala företagare

Utbildningsmodulen utvecklades inom ramen för projektet
„Framgångsrik utveckling av Sociala företag”

2019

Detta projekt har finansierats med hjälp ifrån Nordplus programmet. Projektet återger endast projektmedarbetarnas åsikter. Nordplus programmet kan inte hållas ansvarigt för hur innehållet i denna information används eller tolkas. Projekt ID NPAD -2017/10203.

INNEHÅLL

Förord	3
1. Beskrivning av utbildningsprogrammet	4
1.1. Utförande.....	4
1.2. Tematisk plan.....	6
1.3. Utökad utbildnings plan.....	6
Ämne 1. Introduktion till utbildningsmodul.....	6
Ämne 2. Utveckling av sociala entreprenörers verksamheter och kompetenser.	7
Ämne 3. Bedömning / självvärdering av sociala entreprenörers kompetens.	7
Ämne 4. Självvärdering av personlig kompetens och utveckling av personlig handlingsplan.....	8
Ämne 5. Summering av utbildnings modulen.	9
2. Verktygslåda för utbildningstillfällen	10
2.1. Ordlista	10
2.2. Egenskaperna hos vuxenutbildningen	10
2.3. Beskrivning av pedagogiska ämnen, utbildnings material.	11
Ämne 1 . Introduktion till utbildnings modulen.	11
Ämne 2. Utvecklingen av sociala entreprenörers verksamheter och kompetenser	13
Ämne 3. Bedömning / självvärdering av sociala företagarens kompetenser	19
Ämne 4. Självvärdering av personliga styrkor och utvecklingen av personlig förbättrings plan.	21
Ämne 5. Sammanfattning av utbildningsmodul.....	27
2.4. Rekommenderad läsning och referenser.	28
3. Bilagor	30
Bilaga 1. Frågor i enlighet med Blooms taxonomi	30
Bilaga 2. Bloom's uppdaterade taxonomi	32
Bilaga 3. Kompetens bedömnings kort.	33
Bilaga 4. Elevens självvärderings formulär.	34
Bilaga 5. Utbildningsutvärderingsformulär för kursdeltagare.....	35

Förord

Företagare i näringslivet fungerar som motorer för tillväxt, genom att utnyttja innovation som bränsle för deras ekonomiska tillväxt. Sociala entreprenörer däremot är individer som känner igen ett socialt problem och använder sina entreprenöriella principer till att organisera, skapa och hantera en satsning för att göra social förändring. Utan färdigheter och relevanta kompetenser är det dock svårt för dem som vill bli en social entreprenör att uppnå sina mål för att kunna lösa sociala problem.

Denna utbildningsmodul riktar sig främst till vuxna utbildare, sociala entreprenörer och personer som vill tillhöra den sociala sektorn. Modulen „utbildning av effektiva tekniker“ är en vuxenutbildning som presenterar möjligheten till att testa förmågan samt utvärdera personlig kompetens vilken behövs för att kunna fastställa de mål som krävs för att kunna lösa sociala problem.

I detta projekt så ingår tre stycken projekt partners – tre organisationer (LV,LT, SE) som alla har transnationell erfarenhet, alla är erfarna att arbeta med utbildningar inom vuxenutbildning och har ett stort nätverk inom området för vuxenutbildning genom att samla resurser samt är en viktig arena för utbyten i vuxnas lärande.

Denna utbildningsmodul för vuxna har tagits fram i samråd mellan dessa tre partners ((Social innovation center -LV, Skudutiskis academy (SkA)- LT, Nordic Association for Social Innovation (SE-NordicASI)-SE) inom ramverket för NORDPLUS projektet “Framgångsrik utveckling av sociala företag”.

1. Beskrivning av utbildningsprogrammet

1.1. Utförande.

Titel	Kompetenser och tänkesätt för sociala företagare
Kravbild utbildningsprogram	För att kunna säkerställa och framgångsrikt bedöma kompetensen hos sociala företagare så måste vuxen utbildaren ha lämpliga färdigheter för att kunna stödja metoder som bedömningar, resultat och kunna betygsätta dem på rätt sätt om det behövs.
Utbildning/ inlärnings filosofi	Baserat på värderingar: 1. samarbete och kollegialitet; 2. jämställdhet, kompetens och delaktighet i lärande; 3. deltagares individualitet, autonomi och betoning på lärande; 4. deltagare är en reflekterande praktiker; 5. Betoning av deltagarnas kunskaper, förmågor, kunskaper, förbättring och utveckling.
Tidsåtgång	12 timmar
Mål	Att kunna erbjuda vuxna utbildare med ytterligare kunskaper och färdigheter som gör det möjligt för att bedöma sociala entreprenörers kompetenser.
Grupp mål	-Vuxna utbildare som kan bedöma någons kompetenser eller kan hjälpa i bedömningsprocessen; -Människor som ser sociala problem och använda affärskompetens till att lösa detta problem; -Sociala entreprenörer som emellanåt vill kontrollera deras kompetenser.
Krav på utbildare	<ul style="list-style-type: none">- Utbildaren skall ha högre utbildning.- Utbildaren skall ha kunskaper som motsvarar det relevanta ämnet;- Dokumenterad erfarenhet som visar kunskap, kompetens och vana i att arbeta med vuxenutbildning.- Lämpliga personliga färdigheter, attityder och värderingar, baserat på respekt för mänsklig värdighet och självbestämmande, ansvar för sina handlingar.
Resurser, verktyg som behövs för att nå resultat i utbildningsprocessen	Lokaler måste kunna matcha antalet elever samt ha möjligheter för elever till att kunna arbeta i grupper. Datorer, bildspel projektor, skrivare eller ha tillgång till stora pappersark, anteckningsblock och penna för varje elever, möjlighet att använda musik, bra tillgång till internet.
Utbildnings metodik	Power-point presentationer, uppgifter för grupparbete, uppgifter för individuellt arbete, utvärdering av inlämningsuppgifter, olika frågeformulär
Kompetens utveckling hos deltagare	Kompetensutvärdering, självutvärdering, möjlighet att kunna bedöma kompetens av personer som vill påbörja en socialt engagerad rörelse eller utveckla andra sociala entreprenörers kompetens.

Utvärdering	Den kunskap som erhållits under utbildningen hjälper eleverna till att kunna utvärdera och själva bedöma behövlig kompetens. Vuxen utbildaren skall kunna bedöma hur eleverna förstår motivet, elevens medverkan i aktiviteterna under kursens hela inlärningsprocess samt elevens deltagande i gruppdiskussioner och praktiska uppgifter.
Utvecklare	Social innovation center -LV Nordic Association for Social Innovation (SE-NordicASI)-SE Skudutiskis academy SkA- LT

1.2. Tematisk plan.

	Ämne	Teori	Praktik
1.	Introduktion till utbildningsmodul		1
1.1.	Skapande av presentationer ibland deltagarna, regler, förväntningar, känslomässig miljö, „isbrytare“		
1.2.	Presentation av utbildnings program		
2.	Utveckling av sociala entreprenörers verksamheter och kompetenser	1	2
2.1.	Sociala företagens rollanalys		
2.2.	Sociala entreprenörers behov och behovs betydelse		
3.	Bedömning / självutvärdering av sociala företagens kompetenser	1	3
3.1.	Socialt företagande SWOT		
3.2.	Summering av SWOT analys		
3.3.	SWOT analysens relation/korrelation med sociala konsekvenser		
4.	Självutvärdering av personliga kompetenser och utvecklingen av personlig förbättrings plan	1	2
4.1.	Bedömning/självutvärderings metod för sociala företagens kompetenser		
4.2.	Beredning av sociala företagens personliga utvecklingsplan		
5.	Summering av utbildnings modul		1
5.1.	Reflektioner runt 'Färgade tankar om inläring av en social entreprenör'		
5.2.	Sammanfattning av utbildning, certifiering, kursavslutning		
TOTAL		3	9
		12	

1.3. Utökad utbildnings plan.

Ämne 1. Introduktion till utbildningsmodul.

Mål:	Att erbjuda erfarna utbildare med ytterligare kunskaper och färdigheter som gör det möjligt för att bedöma sociala företagens kompetenser. Det här avsnittet innehåller allmän information om nödvändigheten av modulen utbildning och dess komponenter, mål, krav, behov, kompetens och utvärdering.
Metodik:	Power-point presentationer, uppgifter, grupparbeten, individuellt arbete, utvärdering, online-frågeformulär (slido.com)

Resurser:	Lokaler måste passa antalet deltagare och utbildare. Skall även finnas till möjligheten att arbeta i grupp. Teknisk support: dator, bildspel projektor, skrivare eller stora pappersark, nödvändiga anteckningsblock och pennor till varje deltagare, möjlighet att använda musik och tillgång till internet.
Utbildnings process:	Utbildnings sessionen är uppdelad i två huvuddelar. I den första delen av sessionen så är huvudmålet att skapa en positiv inlärningsatmosfär, introduktion med utbildare och inbjudna gäst talare, supportpersonal, personifiera – introduktion genom att varje deltagare får ungefär 1 minut på sig att presentera sig så det på så sätt skapas en mer personlig koppling mellan deltagare och utbildare. För att säkerställa säker lärandemiljö för varje deltagare, kommer deltagarna överens om huvudregler under utbildningen. Varje deltagares utbildningsprogram och metodik kommer att införas under den andra delen av denna session.

Ämne 2. Utveckling av sociala entreprenörers verksamheter och kompetenser.

Mål:	Att definiera socialt entreprenörskap/ socialt affärssamarbete att verkligen påpeka skillnaderna mellan reguljära affärer och sociala affärer, definition av kompetens, nyckelkompetenser enligt EU: s definition. Att definiera inverkan generellt, den sociala påverkan och möjligheter till att uppnå social påverkan.
Metodik:	Power-point presentation, uppgifter och grupparbete, interaktivt verktyg i slaido.com
Resurser:	Inga specifika resurser krävs.
Utbildnings process:	Den teoretiska delen kommer att medföra en definition av socialt entreprenörskap / social verksamhet. Upptäck skillnaderna mellan företag och sociala företag; införa kompetens definition och gränssnitt med nyckelkompetenser; presentera, vad definierar behov av social entreprenör, vad är drivrutinen och hur man mäter det: social påverkan och dess mätning; definiera inverkan i allmänhet, social påverkan och förmåga att bedöma sociala konsekvenser. I praktiska delen kommer analys av beredda fallstudier att ske i gruppernas arbete – vilken typ av social påverkan ge sociala verksamheten presenteras i uppgifter och vad bedömning som möjligt indikatorer kan vara.

Ämne 3. Bedömning / självutvärdering av sociala entreprenörers kompetens.

Mål:	Att lära entreprenörer hur de skall finna sina styrkor och svagheter samt hur de skall arbeta med dessa för att arbeta fram en strategi på hur de skall närma sig sin marknad.
Metodik:	Teori med exempel ifrån andra företag. Diskussions och grupp uppgifter med teoretiska genomgångar mellan varje uppgift.
Resurser:	2 Personer, dator, projektor, whiteboard och blädderblock.
Utbildnings process:	Denna utbildning utförs med hjälp av det teoretiska hjälpmedlet SWOT samt det praktiska arbetet med deltagarnas egna ideer.

	<p>S = Styrkor W= Svagheter O= Möjligheter T = Hot</p> <p>Efter ansvarig utbildare har förklarat de fyra delarna i en SWOT analys så arbetar vi i små grupper där deltagarna kan arbeta med sin egna idé och utveckla sitt företag.</p> <p>Nästa steg handlar om att dela upp de fyra delarna I SWOT-analysen i "interna och externa delar" samt "goda och skadliga delar".</p> <p>Efter deltagarna har sammanställt sina SWOT-analyser så ser dom mycket tydligare vad dom och deras företag behöver arbeta mer med. Deltagarna får sedan fortsätta arbetet med att se över hur styrkor och möjligheter kan utnyttjas samt hur deras företag ska göra för att minska de påfunna svagheter och fullfölja sin SWOT-analys med en "brainstorming" för att bättre kunna bemöta de hot som har identifierats och bedömts som allvarliga för verksamhetens fortlevande.</p> <p>Därpå kommer det att utföras ett nytt grupparbete i ny konstellation där deltagarna kommer att komplettera sina SWOT-analyser och gör sedan en presentation för hela gruppen att få feedback, frågor och en möjlighet att jämföra med hela gruppen.</p> <p>Efter redovisning och feedback så får alla ytterligare tid till att arbeta med sin SWOT-analys samt justering av dokumenten om det är nödvändigt.</p> <p>När alla har gjort detta så är det dags för att göra en riskanalys över sin idé och företaget.</p> <p>Vi börjar detta med att förklara vad en riskanalys är och också ge ett exempel framför gruppen för bättre förståelse och varför det är nödvändigt att arbeta med en korrekt utförd riskanalys.</p> <p>Efteråt delas deltagarna in i mindre grupper så att de kan göra sina egna riskanalyser utefter sina SWOT-analyser.</p> <p>Den sista delen i detta är att skapa en handlingsplan, efter teori om handlingsplan, så utför alla sin egen handlingsplan i mindre grupper där de även kommer att få feedback på sin kompletta SWOT-analys. Vi avslutar denna del med en sammanfattning av SWOT och tid för reflektion.</p>
--	--

Ämne 4. Självutvärdering av personlig kompetens och utveckling av personlig handlingsplan.

Mål:	<p>Förbättring av kunskaper för att identifiera och bedöma kompetenser i en viss situation. Lära känna och förstå självutvärderingsmodellen för kompetenser.</p>
Metodik:	<p>Föreläsning med bildspel, simulering av olika situationer, utbildning „brainstorming“, diskussioner, övningar och grupp aktiviteter där det är fokus på de nödvändigaste kompetenserna hos en social entreprenör och deras nivå, underlättande.</p>

Resurser:	Dator, bildspels projektor. blädderblock, färgade papper
Utbildnings process:	<p>Utbildningen organiseras genom att välja aktivt lärande, utifrån deltagarnas erfarenheter, insikter och verkliga livet exempel. Den lärandemiljön är utformad för att ge deltagarna kunskap och förståelse för bedömningsprocesser genom aktivt deltagande, planering och genomförande av egna idéer. Uppfattningen av bedömning processer förvärvas genom att undersöka och utvärdera verkliga exempel på sociala företag.</p> <p>Den teoretiska delen "kompetensbedömning/självutvärdering" kommer att presenteras. Bedömnings/självutvärderingsmodellen är baserad på den berömda amerikansk psykologen och läraren, B.S. Blooms, taxonomi. Informationen ges på vilka kompetenser, specifika förmågor och personliga funktioner som måste ha anpassats för att bedöma en samhällsentreprenörs egenskaper/kompetenser.</p> <p>Arbeta i grupper om 4-5 personer.</p> <p>Varje grupp väljer en specifik social affärsmodell - befintliga eller projekterade och identifierar vilken social påverkan som förväntas och vilka särskilda sociala entreprenörs kompetenser som behövs för att utveckla de sociala effekterna av den valda affärsaktiviteten. Gruppens resultat diskuteras under den gemensamma sessionen.</p> <p>Individuell uppgift.</p> <p>Varje deltagare utvärderar sina egna kompetenser som identifierats under grupparbeten med Blooms taxonomi som förlaga. Reflektion i par.</p> <p>Individuell uppgift.</p> <p>Skapa en plan för utveckling av kompetenser. Under denna uppgift är föreläsaren aktivt involverade som facilitator.</p> <p>Reflektion i par.</p> <p>Sammanfattning av utbildning.</p> <p>Reflektion: fördelen med utvärdering av egna kompetenser.</p> <p>Syftet med individuell kompetensutvecklingsplan</p>

Ämne 5. Summering av utbildnings modulen.

Mål:	Sammanfatta och konsolidera det material som tillhandahålls under utbildningen. Ta reda på hur deltagarna förstått ämnena. Göra det möjligt för deltagare att utvärdera resultatet av utbildningen.
Metodik:	Samtal, diskussion, fylla i utvärderingsenkäter, roll spel.
Resurser:	Färgade papper, karameller i färgat papper.
Utbildnings process:	Reflektion är nyckeln till framgångsrik inläring, utveckla kompetenser för utbildare och studerande. Efter utbildningen finns det alltid frågan om hur eleverna förstod materialet och huruvida det kommer att gynna dem i deras framtida arbete och personlig utveckling. Reflektion kan göras genom att fylla i ett frågeformulär eller använda ett rollspel. Till exempel kan du

	<p>erbjuda godis i olika färger för att sammanfatta utbildningsmaterialet eller grupparbetena.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varje färg har sin egna innebörd: <ul style="list-style-type: none"> - Röd - emot? - Gul - tvivlande? - Orange - upprörd? - Grön - överenskommelse? - Blå - förvånande? - Brun - glad? <p>I slutet av utbildningen så sammanfattar utbildaren de frågor som mest berörde deltagarna under sessionerna. Utbildaren avslutar utbildningen med att tacka deltagarna för deras engagemang och deltagande samt inbjuder deltagarna till att fortsätta använda materialet de har fått under utbildningstiden.</p> <p>Utbildningsansvarig svarar på eventuella avslutande frågor. När denna formella utbildning är avslutad så utfärdas ett certifikat som bekräftar utbildningstid och vilket ämne som deltagarna har lärt sig under utbildningsperioden. Detta certifikat är menat till att bli ett betydande tillskott till deltagarnas kompetensportfolio.</p> <p>Som en sista och avslutande uppgift för deltagarna så kommer de att bli tillfrågade att fylla i ett utvärderingsformulär rörande utbildningen som de har genomgått.</p> <p>Avslutning.</p>
--	---

2. Verktygslåda för utbildningstillfällen.

2.1. Ordlista

Vuxen - en mogen, fullt utvecklad person.

Kompetens- anger huruvida tillräckliga kunskaper och färdigheter som möjligt för någon att agera i en mängd olika situationer.

Facilitator - någon som skickligt hjälper en grupp människor genom att förstå deras gemensamma mål, planer och ger dem verktygen för att uppnå målen utan att personligen ta någon sida av argumenten. Facilitatorn kommer att försöka hjälpa gruppen att uppnå samförstånd ifall eventuella meningsskiljaktigheter uppkommer under mötet. Olika scenarior kan uppstå under utbildningen som kan ge en stark grund för framtida åtgärder.

Mind-set - mind-set är den attityd som innehas av någon.

Färdigheter - förmågan att göra något bra, expertis.

2.2. Egenskaperna hos vuxenutbildningen

Det finns inte en enda teori om vuxnas lärande. Alla lärande egenheter är relaterade till definitionen "vuxen". Enligt Collins engelska ordbok så är en vuxen en mogen, fullt utvecklad person och har uppnått en ålder när de är juridiskt ansvarig för sina handlingar.

Granskas litteraturen så kan vi hitta olika modeller, principer, teorier och förklaringar som utgör kompetensbas för de vuxnas lärande. De mest populära och utbredda teorierna är „andragogik“, självstyrt lärande och transformerande lärande.

Teorin gällande andragogik hävdar att lärande är en interaktiv tolknings process som leder till omvandling av erfarenheter av vuxenstuderande. En person ackumuleras av ett betydande antal upplevelser som får mening genom lärande processen. Självtstyrkt lärande bör anpassa sig till de behov och önskemål hos inlärare. Eleverna uppmuntras att bli mer delaktiga i sitt lärande vilket kan vara en informell process där eleverna fattar beslut om innehåll, metoder, resurser och utvärdering av sitt lärande. Lärande kan enkelt införlivas i dagliga rutiner och inträffar när det är bekvämt för eleverna och enligt deras inlärningspreferenser. Transformerande lärande härrör från förutsättningen att det sätt som vi tolkar verkligheten bestäms av det perceptionsystem vi har. Detta perceptionsystem påverkas av det kulturella sammanhanget och har omedvetet införlivats i vår socialiseringsprocessen.

Det perceptuella systemet är så djupt rotat i vår personlighet att vi har en tendens att acceptera upplevelser som enkelt kan anpassas till det och avvisa de som är nya och annorlunda. Det är därför nödvändigt att vuxna anpassas i livets faktiska förutsättningar att utveckla förmågan att kritiskt ompröva tron på sig själva, de roller som de har vidtagit och relationer med andra. Inlärningsprocessen kan hjälpa i den här transformationen och medel för sådan omvandling är reflektion. Reflektion i allmänhet definieras som översyn av uppfattningar och värderingar genom vilken vi förstår verkligheten och agerandet. Författarna till den ovanstående kort beskrivna vuxenutbildningsteorier pekar på betydelsen av användningen av vuxenutbildarens erfarenhet. I de föreslagna teorierna krävs ett aktivt deltagande av vuxenstuderande i alla stadier av inlärningsprocessen, känslan av vuxenutbildarna använder som motivationsfaktorer och samordnare i stället för personer som bara överför kunskaper och värderingar.

2.3. Beskrivning av pedagogiska ämnen, utbildnings material.

Ämne 1 . Introduktion till utbildnings modulen.

Skapande av presentationer, regler, förväntningar, känslomässig miljö, „isbrytare“

För att kunna skapa en positiv och givande utbildningsmiljö så är det viktigt att ange de regler som gäller under utbildningen. Dessutom komma överens om lärare och elevers förväntningar; identifiera olika behov av personer eller grupper.

Introduktion:

Utbildningen måste börja med talare, utbildare och stödpersonal. För att uppnå personliga förtroende, måste förtrogenhet på personlig nivå skapas. Utbildningen börjar med att varje deltagare berättar en kort livshistoria och då enbart talar om sina professionella prestationer (grunderna i berättande).

Ge en kort introduktion om vad utbildningen handlar om och innehåller: att säkerställa framgångsrik bedömning av sociala företagarens kompetenser, vuxenutbildaren måste ha lämpliga färdigheter för att stödja metoder för bedömning, resultat och kunna betygsätta dem på rätt sätt om det behövs. Under denna utbildning lär du dig ange och utvärdera sociala företagarens kompetenser.

Regler:

Regler skapas för att säkra inlärningsmiljön för varje kursdeltagare. Reglerna är avvägda så att alla deltagare har möjlighet att acceptera dem och visar tolerans och integritet.

Grundregler som varje deltagare måste acceptera eller liknande variationer av regler:

1. KOM I TID Om utbildningen börjar så se till att du är på plats i utbildningslokalen. Respektera varandras tider;

2. När utbildningen börjar, STANNA KVAR I UTBILDNINGSLOKALEN förutom vid raster.

3.SÄTT ERA MOBILTELEFONER PÅ TYST LÄGE och undvik att använda dom under utbildningen.

4.RÖKNING är tillåten, men enbart på speciella utmarkerade platser UTANFÖR byggnaden.

5.HÅLL LOKAL OCH BYGGNAD ren, snygg och proper.

6.RESPEKTERA VARANDRA, ni är alla här för att lära och dela med er av era kunskaper.

7.LÄR, HA ROLIGT, NÄTVERKA och hög TRIVSEL.

8.Övriga regler som utbildningsdeltagare kan efterfråga

Förväntningar:

Utbildarnas förväntningar baseras på den tematiska inriktningen och deltagarnas intresse. Deltagarnas förväntningar baseras på den tematiska inriktningen och agenda.

Presentationer:

Presentation av deltagarna.

Varje deltagare får 1-2 minuter var att presentera sig med målsättningen att alla skall introducera sig själva för övriga deltagare och målsättningen är att alla skall ges möjlighet att introducera sig själva inför gruppen. Denna presentation kan också arrangeras och utföras som en „pop-up presentation“.

Presentation av utbildningsprogrammet.

Läroplans mål.

Det här avsnittet innehåller allmän information om nödvändigheten av utbildningsmodulen och dess komponenter, mål, krav, behov, kompetens och utvärdering.

Introduktion.

Socialt entreprenörskap har börjat få ökad uppmärksamhet, särskilt under det nya millenniet. Alla regeringar ser fram emot att främja socialt företagande som en drivkraft för innovation som erbjuder en uppsättning lösningar på de komplexa sociala problem som EU-länderna står inför idag. Det innebär att sociala entreprenörer och deras företag syftar till att skapa värde i samhället genom att främja hållbara lösningar och lösa lokala sociala problem. Dessa lösningar måste vara socialt relevanta, miljövänliga och finansiellt hållbara. Till detta kommer att inte alla personer som utveckla idéer dessutom är redo att vara sociala entreprenörer. Så, vuxenutbildare, framtida sociala entreprenörer behöver förstå och kunna bedöma kompetenser. Kompetensbedömningen har „två sidor på samma mynt“: att kunna dokumentera utbildarnas kompetenser i relation till sociala behov och att kunna utveckla dem. Det är därför denna utbildningsmodul är skapad för utbildare inom vuxenutbildningen och indirekt för sociala entreprenörer.

Krav på utbildningsprogrammet.

För att kunna säkerställa en framgångsrik bedömning av sociala företagarens kompetenser, måste vuxenutbildaren ha lämpliga färdigheter för att stödja bedömning, resultat och och att betygsätta dem på rätt sätt om det behövs.

Mål. Att erbjuda vuxenutbildare ytterligare kunskaper och färdigheter som gör det möjligt för utbildaren till att bedöma sociala entreprenörers kompetenser.

Tidsåtgång. 12 timmar

Målgrupper. Vuxenutbildare, sociala entreprenörer

Kravställning på utbildare: Högre utbildning. Kunskaper motsvarande de relevanta ämnena; erfarenhet, kunskap och kompetens för att arbeta med vuxenutbildning. Lämpliga personliga färdigheter, attityder och värderingar, vilka bygger på respekt för mänsklig värdighet och självbestämmande, ansvar för deras åtgärder.

Resurser: Lokalerna måste matcha antalet elever och ha ytterligare möjligheter för att kunna arbeta i grupp.

Verktyg som behövs för utbildningstillfälet: datorer, bildprojektor, white board, blädderblock, deltagarplatser, möjlighet att kunna använda musik, bra internetanslutning.

Utbildnings metodik: Power-point presentationer, uppgifter och grupparbete, individuella arbetsuppgifter, utvärderingar, online frågeställningar (slido.com).

Deltagarnas kompetensutveckling: Kompetens bedömning, självbedömningsförmåga att utvärdera kompetenser hos person som vill starta sociala företag eller utvärdering av sociala företagarens egna kompetenser.

Utvärdering: Den kunskap som erhållits under utbildningen hjälper eleverna att utvärdera sin nyfunna kompetens själva. Vuxenutbildaren ska kunna bedöma hur eleverna förstår ämnet, elevens aktiviteter i hela inlärningsprocessen, deltagande i gruppdiskussioner och i praktiska uppgifter.

Program utvecklare:

Skudutiskis academy SkA- LT.

Social innovation center -LV

SE-Nordic Association for Social Innovation (SE-NordicASI)-SE

Ämne 2. Utvecklingen av sociala entreprenörers verksamheter och kompetenser

Läroplansmål:

- Vi kommer att introducera dig för definition av socialt entreprenörskap / socialt företagande.

-Du kommer att upptäcka skillnaderna mellan företag och sociala företag.

-Du kommer att upptäcka vad som menas med kompetensdefinition och gränssnittet med nyckelkompetenser.

-Vad definierar behov av sociala entreprenörer, vad är drivkraften och hur man mäter social påverkan och dess effekter.

-Du lär dig att definiera generell påverkan, sociala påverkan och förmågan att bedöma sociala konsekvenser.

-Analysera förberedda fallstudier, -vilken typ av social påverkan gör det presenterade sociala företaget i sin verksamhet och vilka möjliga bedömningsindikatorer kan behövas.

Den sociala företagarens rollanalys

Introduktion och definition av socialt entreprenörskap.

Sociala entreprenörer, förändringsagenter, med viljan att göra världen till en bättre plats för oss alla att leva i. Numera är det "trendigt" att vara en social entreprenör och deras arbete får uppmärksamhet på nationell och internationell nivå. Men vad är det som driver sociala företag att lyckas? Är det viljan att göra världen till en bättre plats? Är det en affärsmöjlighet som också skapar värde för samhället? Eller är det en motivation att förbättra sina egna livsvillkor?

I hela världen ser vi exempel på sociala entreprenörer som arbetar med att skapa innovativa lösningar och som behandlar några av de tuffaste utmaningarna som vi, världens invånare, står inför. Några finner lösningar för att förbättra hygien ibland barn genom att tillhandahålla prisvärd tvål, några arbetar med undervisning i emotionell intelligens och bekämpar mobbning. Vissa ger vård i hemmet och omvårdnads tjänster, även i de mest utvecklade länderna. Vi ser nya exempel kommer upp i nyheterna varje dag.

Sociala entreprenörer är del av en rörelse - de agerar på kärnproblemet. Om vi går till kärnan i socialt entreprenörskap, är en social entreprenör inte bara en person som startar ett socialt företag för att lösa ett socialt problem, utan istället orsaken till problemet: en social entreprenör vill skapa lösningar för att ändra orsaken, strukturen eller systemet, som skapar problemen.

Som Bill Drayton, grundare av Ashoka - världens största nätverk av sociala entreprenörer påpekade: "sociala entreprenörer är inte nöjda med att bara för att ge en fisk eller lära att fiska. De kommer inte att vila förrän de har revolutionerat fiskeindustrin". Att vara en social entreprenör känns ibland hårt och ensamt. När man gör nya saker kan man möta olika utmaningar, och olika typer av motstånd, så det är bra att komma ihåg att du inte är ensam i detta, utan en del av en rörelse: nationellt och i hela världen har du anhängare, kollegor och kamrater, som också arbetar för att skapa positiv förändring på nya sätt. I slutet av detta avsnitt hittar du en lista med länkar till organisationer, nätverk, etc. där du kan hitta ytterligare information och stöd. Socialt entreprenörskap kan vara och definieras på många sätt. Diskussionen om att hitta "rätt" definitionen är en pågående process bland akademiker och aktörer inom området. Men generellt kan man säga att socialt entreprenörskap innehåller fyra delar:

- Det skapar socialt värde.
- det äger rum i, eller med, det civila samhället.
- det civila samhället som en kritisk skådespelare och åhörare.
- det har en del av innovation.
- den har en finansiell betydelse.

Detta innebär att du kan definiera socialt entreprenörskap som: "en handling som skapar socialt värde med innovation, där den civila sektorn spelar en viktig roll som initiativtagare eller medproducent och som har en finansiell betydelse". För den klassiska entreprenören där den vinstgivande affären är förutsättning för och organiserad för att serva marknader som har råd med nya produkter eller tjänster och är således designad för att skapa finansiell vinst. Den sociala entreprenören varken förutsätter eller organiserar för att skapa betydande finansiell vinst för entreprenören eller dennes investerare - filantropiska och statliga organisationer för det mesta - eller för sig själv. Det sociala entreprenörskapet syftar istället till att skapa värde i form av storskalig, omskapande nytta vilken tillfaller antingen till ett betydande del av samhället eller samhället i stort".

Generellt kan vi säga: sociala företag kombinerar samhällsmål med entreprenörsanda. Deras mål är att ha en positiv inverkan och generera tillräckligt med intäkter för att upprätthålla sin verksamhet på lång sikt. (Illustration av definitionen av A. Stirane)



Vad är skillnaden från kommersiella entreprenörskap?

	COMERCIAL entrepreneurship	SOCIAL entrepreneurship
GOAL	Get as big market as possible	Fill a market gap; change the world!
OBJECTIVE	Build a business; earn a profit	Create sustainable solutions for social change
PROFIT MOTIVE	Maximize shareholder value; profit as an end	Advance social aims; profit as a mean for financial sustainability
RISK	Basic business risk	Basic business risk plus social aspects
GROWTH	For one company	For social impact
LINK TO SOCIAL PROBLEMS	Indirect	Direct
COMPETITION	"Win" for business	"Win" for society
VALUES	Value lies in the profit	Values lies in the social benefit to a society

Om vi ställer oss frågan ifall sociala entreprenörer är riktiga företagare? Ja, det är de. De är entreprenörer med en helt annan sinnesstämning men ändå, företagare.

Kompetens definition och gränssnitt med nyckelkompetenser.

Definition:

De har kommits överens om att diskutera frågan om „mind-set“ per definition i Oxford dictionary. Så om vi är överens om att „mind-set“ är den uppsättning attityder som innehas av någon, vad exakt är det då som är så utmärkande för sociala entreprenörer? Vi kan vara överens om att de är känslomässigt intelligenta människor, inkännande och med en stark önskan att skapa förändringar i samhället. Men så är även människor som startar stiftelser och ideella föreningar. De förstnämnda är dock även passionerade entreprenörer vilka vet hur man tjänar pengar och skalar upp sina lösningar för att skapa en ännu större påverkan på samhället. Intressant är att väldigt ofta är denna samhällspåverkan ett bidrag till en ekonomisk tillväxt och skapandet av nya arbetstillfällen, till skillnad från de stiftelser eller idellea organisationer, som främst är beroende av privata eller offentliga medel.

Mind-set är den uppsättning av attityder som innehas av någon

Färdighet - förmågan att göra något bra.

Kompetens - en persons kapacitet att förstå en situation och agera rimligt / ett kluster av relaterade förmågor, åtaganden, kunskaper och färdigheter som gör att en person (eller en organisation) kan agera effektivt i olika situationer.

Kompetens indikerar tillräckliga kunskaper, färdigheter och attityder som möjliggör för någon att agera i en mängd olika situationer. Eftersom varje ansvarsnivå har sina egna krav, kompetens kan uppkomma i vilken period i en människas liv som helst eller i vilket skede av som helst i karriären. Det råder ingen tvekan om att socialt entreprenörskap kräver en uppsättning färdigheter och kompetenser som ofta är mer komplexa och mångsidiga än vad som krävs för en klassisk entreprenör eller medlemmar i en ideell organisation. Att vara företagare är komplext nog, du behöver vara en visionär, affärsutvecklare, en revisor, en ledare, en varumärkesansvarig och så vidare. Att vara en social entreprenör innebär att ovanpå detta bör du också vara en utmärkt forskare och expert på de problem du löser. Du vet också allt om sociala konsekvenser, hur man mäter det, hur du validerar data, att analysera bruttobesparingar för samhället och mycket mer. Det råder ingen tvekan att det är svårt för en person att vara perfekt i alla dessa saker, men

sedan när hela teamet har kommit på plats så krävs det ny kompetens. Som t.ex. att välja helt nya gruppmedlemmar, delegering, personalledning och så vidare.

Kompetenskraven från Europeiska kommissionen – nyckelkompetenser

Förbättring av EU-ländernas hållbarhetsutveckling och professionella kvalitet i allmänhet och för varje person individuellt, är idag ansett som en av de mest utmanande uppgifterna för varje samhälle som vill överleva i den globaliserade konkurrensen. Hållbar utveckling i varje land vilar på tre grundpelare: ekonomisk tillväxt, ekologisk balans och sociala framsteg. De sociala framstegen i ett land beror på rollen som människor har som lever i samhället. Det har därför invånarna behöver en rad kompetenser för att möta de komplexa utmaningarna i dagens samhälle. Europeiska Unionen, för att vara konkurrenskraftiga i världen, för kompetenser som sådan, fick intresse från EU kommissionen och andra internationella organ. Det är tydligt, att det skulle vara begränsat praktiskt värde att producera mycket långa listor med allt som individen kan behöva i sitt liv, men dagens samhälle ställer utmanande krav på individer. Så för EU-kommissionen var det i syfte att definiera nyckel kompetenser, som kunde visa, hur väl förberedda ungdomar och vuxen är för livets utmaningar, samt identifiera övergripande mål för utbildningssystemen och livslångt lärande.

Genom samarbete med en rad forskare, experter och institutioner en liten uppsättning nyckel kompetenser identifierades (den europeiska referensramen om nyckelkompetenser för livslångt lärande ”, rekommendation 2006/962/EG Europaparlamentets och av den 18 December 2006 om nyckelkompetenser för livslångt lärande (EUT L 394, 30.12.2006, s. 10-18 ”)

Varje nyckel kompetens måste:

- (a) bidrar till värdefulla resultat för samhälle och individer.
- (b) hjälpa individer som uppfyller viktiga krav i en mängd olika sammanhang.
- (c) vara viktigt inte bara för specialister utan för alla individer.

Det är därför Europeiska rådet och Europaparlamentet antagit en uppsättning rekommendationer som introducerar en europeisk ram för nyckel kompetens för livslångt lärande. Ramen identifierar och definierar, för första gången på europeisk nivå, de nyckelkompetenser som medborgarna kräver för självförverkligande, aktivt medborgarskap och anställbarhet i ett kunskapsbaserat samhälle.

Referensramen anger åtta nyckelkompetenser:

1. kommunikation på modersmålet.
2. kommunikation på främmande språk.
3. matematisk kompetens och grundläggande kompetens inom vetenskap och teknik.
4. digital kompetens.
5. lära att lära.
6. social och medborgerlig kompetens.
7. känsla av initiativ och entreprenörskap.
8. kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer.

Sociala entreprenörers behov och vikten av deras nödvändighet

Vad är drivrutinen och hur man mäter det: social påverkan och dess mätning?

Fråga i Slaido.com: Vad är din MOTIVATION att starta sociala företag?

Resultat: senare

Social enterprise (social business) handlar om att skapa sociala värde och genomslag på målgruppen och samhället. I motsats till traditionella verksamhet och företag är sociala företag inte bara om ekonomi, utan om sociala, miljömässiga och hållbart värdeskapande. Utdelningen av ett företag återinvesteras i arbete och gemensamma bästa. Att se det sociala problemet i ett större perspektiv är också viktigt, vilket innebär att

arbeta på orsakerna till det sociala problemet: skäl för det, dvs de strukturella, institutionella och politiska skäl till sociala problem. Det kan göras på olika sätt. Oftast är ett sätt att närma sig dessa frågor att förklara och argumentera för orsaken och den nödvändiga förändringen. Att tänka och arbeta med orsakerna till de sociala problemen kan vara hårt arbete också för att täcka, men är nödvändigt att ta hänsyn till och reflektera över. Syftet med investeringen är inte för personlig vinning, utan att uppnå de sociala målen med verksamheten i företaget. Sociala värden och de sociala konsekvenserna (förändring) är målet. Pengarna investeras, så att entreprenör och ägare inte plockar ut eventuell utdelning. Investerare kan få sina pengar tillbaka eller återinvestera. Bolaget täcker de kostnader och arbetet genom en ekonomiskt hållbar investering samtidigt som de satsar på att uppnå de sociala målen. När den ursprungliga investeringen har varit tjänas av investerare, stannar vinst inom företaget att expandera sin uppsökande och öka de sociala konsekvenserna. För att arbeta med sociala företag med ett helhetsperspektiv, där socialt värde är närmade sig som något som gynnar samhället i stort, som är varför vi kommer att tala om de UN „hållbar utveckling mål“ (SDG), som kan fungera som ett gemensamt ramverk och verktyg för förståelse och kommunikation för definition av sociala företagarens roll i en hållbar värld. Ramverket för SDG`s kan hjälpa, stödja och säkerställa de sociala företagen i kommunikation, förhandling och samarbete mellan olika sektorer, som är med kommuner, stater, samt med traditionella (privat sektor) företag, aktörer och organisationer i det civila samhället. Att skapa social förändring lokalt och i liten skala, är det många av de engagerade samhällsentreprenörer som gör då det är viktigt. Men för sociala entreprenörer och alla andra som försöker skapa en bättre värld, är det lika viktigt att se denna förändring i ett större och mer globalt sammanhang och se till att insatserna är faktiskt en del av och i linje med en gemensam global ansträngning och plan. Samma som traditionell verksamhet så är det i social verksamhet nödvändigt **att mäta framgång** av produkten/tjänsten erbjuder det. Medan i traditionella företag framgång kommer att mätas genom slutet av budgetårsresultaten, i social verksamhet blir det de sociala konsekvenserna som skall mätas. Därför är det viktigt för alla sociala företag att veta, vad de kan tillföra för social påverkan och hur man mäter den.

Enligt definitionen av Michigan Ross Center för Social påverkan, **Sociala konsekvenser är: "en betydande, positiv förändring som behandlar en trängande sociala utmaning"**. Med andra ord, är sociala konsekvenser en skillnad mellan situationen före och efter din intervention, en positiv förändring. För att visa, huruvida det skett en förändring, behöver vi mäta det.

Varför är det så viktigt för en social verksamhet att mäta dess sociala konsekvenser och vilka är de eventuella riskerna, om de inte mäts eller följs upp? Till att börja med är sociala konsekvenser det som gör en traditionell affärsverksamhet sociala. Genom att kunna bevisa kommer att ni som företag ger en positiv förändring för samhället gör dig till en social entreprenör. Det är också viktigt att mäta effekten för att kunna bekräfta den potentiella inverkan för investerare och partners som bevis för att din lösning verkligen fungerar. Du riskerar också att förlora förtroende och trovärdighet bland dina förmånstagare och intressenter om du inte visar resultaten av ditt arbete till dem. Finalen, men också den viktigaste aspekten av att mäta effekten är att bevisa att din lösning fungerar och förändringar skapas i rätt riktning.

Vad är sociala problem?

Ett allmänt eller specifikt socialt problem: den kan täcka många eller alla människor och till exempel vara om ensamhet, droger eller alkohol, eller det täcker endast en del, en specifik målgrupp. Det kan vara en social, religiös eller kulturell grupp eller minoritet. Det kunde vara att t.ex. leva med ett handikapp eller ha svårigheter att få ett jobb och ha en inkomst. Det kunde vara att bli stigmatiserade, att vara homosexuell eller behöva lämna fängelset, återvända till samhället, men utan anställning och bostad. Social verksamhet handlar oftast om inkludera och stärka sociala grupper i samhället, arbetskraften eller en

lokal eller nationell inställning. Målgrupperna kan ha en betydande roll som en förändring kan utgöra, de blir synliga och höjer sina röster, men det kan också vara referenspunkt, som andra tar upp samtal och ansvar att göra en förändring. Inslaget av medmänsklighet är viktigt - stödja och stärka en minoritet eller undertryckt grupp; att ge dem den egen röst eller utrymme av åtgärd och ett sätt att delta och inkluderas i samhället. Metoderna kan variera och vara mer eller mindre individuellt eller kollektivt, vilket beror på många aspekter. Enligt definitionen av Patricia Rogers "en teori om förändring" förklarar hur aktiviteter är förstås att producera en serie av resultat som bidrar till att uppnå de slutliga avsedda effekterna. Det kan utvecklas för alla nivåer av intervention – en händelse, ett projekt, ett program, en politik, en strategi eller en organisation ". Vi börjar med att få klart på **definitioner och skillnader mellan verksamhet, produktion och utfall**. Det är klart att aktiviteten har en stor påverkan och det är ibland svårt att förstå skillnaden mellan produktionen och resultatet. **De omedelbara effekterna av programmet eller politiska aktiviteter, eller de direkta stödmottagarna kallas utdata**. Exempelvis antalet elever som deltog i simlektionerna. Genom att mäta produktionen så ger det en omedelbar möjlighet för att kunna visa den inverkan detta medför på din målgrupp, men det kommer inte alltid ge dig en idé om ifall önskad effekt har uppnåtts. Resultatet är däremot den kortfristiga och medelfristiga effekt av ett program eller politikens utgångar, såsom en förändring i sinnings färdigheter för barn, som deltog i klassen. Därför är det säkert att säga att resultatet är en önskad positiv effekt på det utmanande problemet i samhället. Så låt oss prata om det mer i detalj.

Ett resultat kan anta många olika former men det är alltid några ändringar, förmåner, utbildning eller andra effekter som blir ett resultat ifrån organisationens ingripande.

Några exempel på resultat:

- Den ökade mängden återvunnet plast varor.
- Stärkt kunskap om konsekvenserna av HIV.
- minskad stigma gentemot människor med autism.
- förbättrat emotionell intelligens (EQ).

Det är dock helt omöjligt att mäta utfallen utan att ange indikatorn för rätt resultat.

Effektindikatorer: varje resultat går att mäta och göras öppenbart. Att göra att det är nödvändigt att ställa in rätt mätning beroende på objektet – resultat indikator.

Några exempel på utfall och indikatorer:

1. Resultat: Ökad medvetenhet om vikten av återvinning av plast varor, indikator: mängden återvunnen plast flaskor per hushåll efter 3 månader i programmet.
2. Resultat: förbättrad uthållighet, indikator: antal meter som en person kan simma efter 3 månader i simskola.

Hur placerar vi in rätt resultat med hjälp av indikatorn? Effektindikatorer är åtgärder som beskriver hur väl vi uppnår våra resultat. De hjälper oss att veta om saker och ting förändras på det sätt vi avsåg, enligt definitionen i LEAP ram, utveckla resultatindikatorer. En riktigt bra indikator bör vara specifika, observerbara och ha ett mätbart kännetecken av förändring för att kunna visa det avsedda resultatet. Nedan ges exempel på bra indikatorer:

- Antal familjer som deltar i livelihood-programmet ett år efter det politiska genomförandet
- antal minderåriga mödrar som blir utbildade i babyutfodring praxis efter 3 månader i programmet

- Leveransnivån av säkert blod på sjukhusen mäts en gång varje halvår.
- antal återvunna plastflaskor mäts ett år efter starten av programmet.

En riktigt bra indikator bör inte lämna något utrymme för tolkning, måste innehålla ett mått som kan redovisas enkelt (t.ex. procentandel), det bör vara realistiskt att uppnå, måste ses som en giltig åtgärd för intressenter och slutligen, det måste sägas efter Hur mycket tid det är mätt.

Reflektion av mål:

Vad är din definition av socialt entreprenörskap? Hitta exempel på sociala företag från ditt land. Hur skapar detta sociala företag sociala värde och varför gillar du detta företag i synnerhet?

Kontrollera om din indikatorerna är specifika, mätbara, uppnåeliga, relevanta och tidsbundna.

Försök hitta sociala företag i ditt land och kontrollera om de mäter sociala inverkan på ett rätt sätt. Vad skulle du göra annorlunda?

Ämne 3. Bedömning / självutvärdering av sociala företagarens kompetenser

SWOT-analys (styrkor, svagheter, möjligheter och hot- analys) är ett ramverk för att identifiera och analysera de interna och externa faktorer som kan ha en inverkan på lönsamheten för ett projekt, produkt, plats eller person. Denna ram har tilldelats Albert Humphrey, som testade metoden på 1970-talet vid Stanford Research Institute.

Analysen utvecklades för företag. SWOT-analys används ofta i början av eller som en del av en strategisk planering. Ramen anses ge ett kraftfullt stöd för beslutsfattande eftersom det gör det möjligt att avslöja möjligheter till framgång som var tidigare oartikulerad eller för att markera hot innan de blir alltför svårt.

STRENGTHS	WEAKNESSES
OPPORTUNITIES	THREATS

Som dess förkortning antyder så undersöker en SWOT-analys fyra viktiga element:

-Styrka (Strengths): Inre egenskaper och resurser som stöder ett lyckat resultat.

-Svaghet (Weaknesses): Interna attribut och resurser som motarbetar /förhindrar att man uppnår ett önskat resultat.

-Möjligheter (Opportunities): Externa faktorer som företaget kan kapitalisera på eller använda till sin fördel.

-Hot (Threats): Yttre faktorer som kan äventyra företagets framgång.

Det finns olika verktyg för att vägleda beslutsfattare genom processen, ofta med en rad frågor under varje av de fyra elementen. Men när man sammanställer en SWOT-analys, kom ihåg att:

-Vara realistiska om de styrkas och svagheter i din organisation.

-Tänk där organisationen är idag, och där det kan vara i framtiden.

-Vara mycket specifika om vad du menar.

-Tänka på alla aktörer på marknaden.

-Hålla det kort och enkelt.

Efter ett tag har SWOT-analysen antagits av alla typer av organisationer, produkter, personer som ett stöd för att fatta beslut.

Vad gör SWOT särskilt kraftfull är att, organisation kan använda den som ett verktyg som lyfter fram färdigheter, kompetenser och talang. Det kan hjälpa organisation och personal att upptäcka möjligheter som företaget annars inte skulle ha just nu. Och av förståelse svagheter, organisationen kan hantera och eliminera hot som annars kan skada förmågan att gå framåt.

Om en person utvärderar sig själv med hjälp av SWOT-ramverket så kan hen börja att separera sig ifrån medelvärdena och vidareutveckla sina specialiserade talanger och förmågor som är nödvändiga för karriärutveckling och bidrar till att uppnå personliga mål. För att kunna börja utföra en personlig SWOT-analys så börja först med att skriva ut de formulär som visas nedan och skriva ner svar på följande frågor.

STYRKOR	SVAGHETER
Vad är ni bra på? Vilka unika resurser har ert företag? Vad ser era konkurrenter som era styrkor?	Vad kan ni förbättra i er organisation? Om er organisation har en svag punkt, är den identifierad? Var ser era konkurrenter er som svaga?
MÖJLIGHETER Vilka möjligheter är öppna för er ide/företag? Vilka trender kan ni dra fördel av? Hur kan ni omvandla era styrkor till möjligheter?	HOT Vilka hot kan skada dig? Vilka hot utgör konkurrenterna? Vilka hot utsätter dina svagheter dig för?

Skriv ner svaren på följande frågor för:

Styrkor

- Vilka fördelar har du som andra inte har (till exempel; färdigheter, certifieringar, utbildning eller kontakter)?
- Vad gör du bättre än någon annan?
- Vilka personliga resurser kan du komma åt?
- Vilka av dina prestationer är du mest stolt över?
- Är du en del av ett nätverk som ingen annan är inblandade i?

Du skall inte vara blygsam eller blyg – vara så objektiv som du kan. Känna till och utveckla personlig styrka kan göra medarbetarna gladare och mer uppfyllda på jobbet. Ange även i styrka om styrka i förhållande till människor runt omkring.

Svagheter

- Vilka uppgifter undviker du vanligtvis eftersom du inte känner dig säker på att klara av att utföra dem?
- Är du helt säker på din utbildning och kompetensutveckling? Om så inte är fallet, var är du svagaste?
- Vad är din negativa arbetsvanor (exempelvis är du ofta sent, är du oorganiserad, har du ett kort temperament eller är du dålig på att hantera stress)?
- Har du personlighetsdrag som håller dig tillbaka i ditt område?

Möjligheter

- Vilken ny typ av teknologi kan hjälpa er?
- Har ni ett nätverk med strategiska kontakter som kan hjälpa er eller ge goda råd?
- Vad för trender (ledning eller övrigt) kan ni förutse och hur kan ni dra nytta /fördelar av dem?
- Finns det några av era konkurrenter som löper risk att misslyckas med att ta viktiga beslut? Om så, kan ni på något sätt dra fördel av deras misstag?
- Finns det något behov i ert företag / industri som inte är täckt med personlig kunskap eller maskinellt fyllt?

- Kunder eller leverantörer som klagat över något? Om så, kan du skapa en affärsmöjlighet genom att erbjuda en lösning?
- Också viktigt att analyser eventuella svagheter och fråga dig själv om du kunde öppna upp möjligheter genom att eliminera dessa svagheter.

Hot

- Vilka hinder möter du för närvarande på jobbet?
- Är det någon av dina kollegor som konkurrerar med dig om projekt eller roller?
- Har ditt arbete (eller efterfrågan på sakerna du gör) förändrats?
- Ändrad teknik som hotar din position?
- Kan någon av dina svagheter leda till hot?

SWOT-analysen har ett praktiskt tillvägagångssätt som har fördelen att du kan använda den var som helst och när som helst. Det hjälper också att ge riktning (mål- och målarbete) och starta konversationen om möjliga ytterligare åtgärder (prioritet, effekt och resurser). Men SWOT-analys har begränsningar. Genom att tillämpa denna metod, som ögonblicks "foto", innebär inte att du får med alla relevanta faktorer för alla fyra element men genom att utföra denna analys så kommer den ofta att kunna ge „nyckelinformation“ – kan den peka ut vad som behöver göras och sätta problem i perspektiv.

-Med detta exempel ville vi visa att SWOT-analysen framgångsrikt kan användas för att bedöma kompetenser och även det som är nödvändig för en person som vill utveckla en social verksamhet. Med SWOT är det möjligt att analysera dina styrkor och svagheter samt möjligheter och hot som personen möter. Detta hjälper er att fokusera på era styrkor, minimera era svagheter och kunna dra största möjliga fördelar av de möjligheter som finns tillgängliga för person/företag. Visa avvikelser ur ett viktigt perspektiv. Dessutom eftersom den tyvärr endast fångar faktorer under en viss tidpunkt så är det av yttersta vikt att de flesta förstår dynamiken som påverkar framgång. Däremot så kan inte analysen visa hur dessa faktorer kan förändras över tid. SWOT-analysen kan enbart ge uppfattning av situationen/ erbjudandet under en begränsad tid.

Ämne 4. Självtvärdering av personliga styrkor och utvecklingen av personlig förbättrings plan.

Bedömning/självtvärderings metod för sociala företagarens kompetenser.

Beredning av sociala företagarens personliga utvecklingsplan.

Introduktion

Sociala företag är ett modeord i den snabba utvecklingen av en hållbar utveckling i världen. Det är därför kunskap, färdigheter och attityder kan hjälpa medborgarna att hitta självförverkligande, hitta ett jobb och ta aktiv del i förbättringen av socialt liv i samhället.

Vad är de viktigaste delarna var och en bör följa för att utveckla socialt företagande och hur det är möjligt att lära sig driva dessa element? Metoden genom vilken det blir möjligt att utvärdera de kompetenser som behövs kommer att beskrivas i detta kapitel.

Läroplansmål

-införa metoden „självtvärdering“ med hjälp av „checklistor“ där alla kan utvärdera sina befintliga kompetenser och vilka kompetenser som eventuellt saknas eller är svaga för att genomföra den planerade verksamheten.

-beredning av sociala företagarens personliga utvecklingsplan.

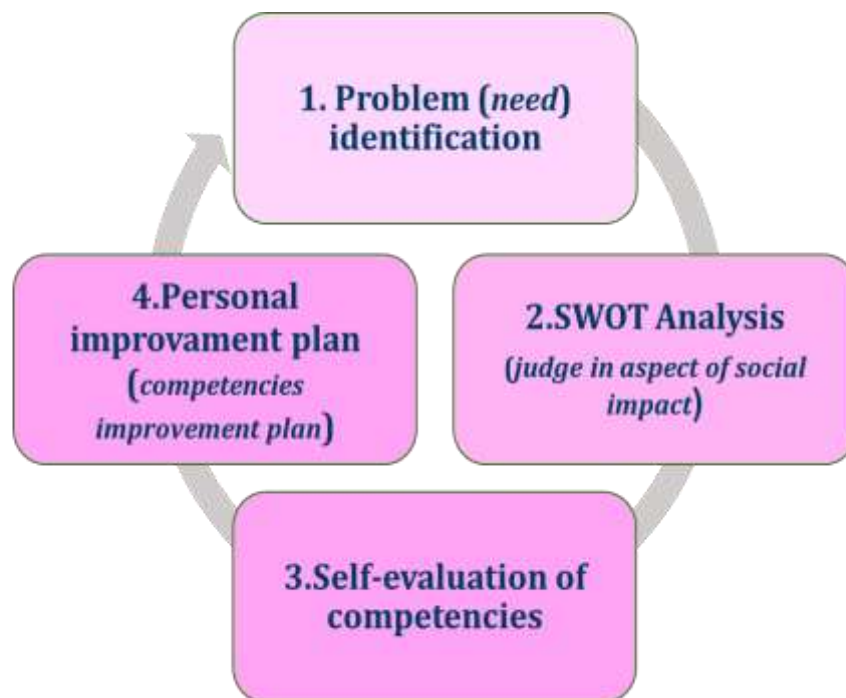
Metodik

Syftet med kompetensutvärdering/självtvärdering är att identifiera befintliga personens kunskaper, färdigheter och resurser av förståelse, namnge dem som styrkor och

vara redo att använda dessa resurser för att starta sociala företag, lösa problem och svårigheter. Därför utvecklas ofta kompetenser bedömningar som "färdigheter och kunskaps checklistor" som individ kan hålla över tid att observera egna prestanda. Det finns olika metoder av kompetensutvärdering/självutvärdering.

Metodiken för denna utbildningsdelen kommer att användas som 4-steg strategi och Blooms taxonomi träningsverktyg.

4-steps strategi



Steg 1. Den viktigaste frågan – vilka och vad för sociala problem är du redo att ta itu med? Om detta verkligen är relevant för samhället? Är det viktigt att du löser det och varför är det viktigt för dig att hantera det? Vilken typ av kompetens behövs för att kunna lösa detta problem? sammanställa inlämnade frågeformulär, nivån på färdigheter, där kunskap kan genereras.

Steg 2. Utföra SWOT-analys för vald företags typ och bedömning i aspekt av social påverkan.

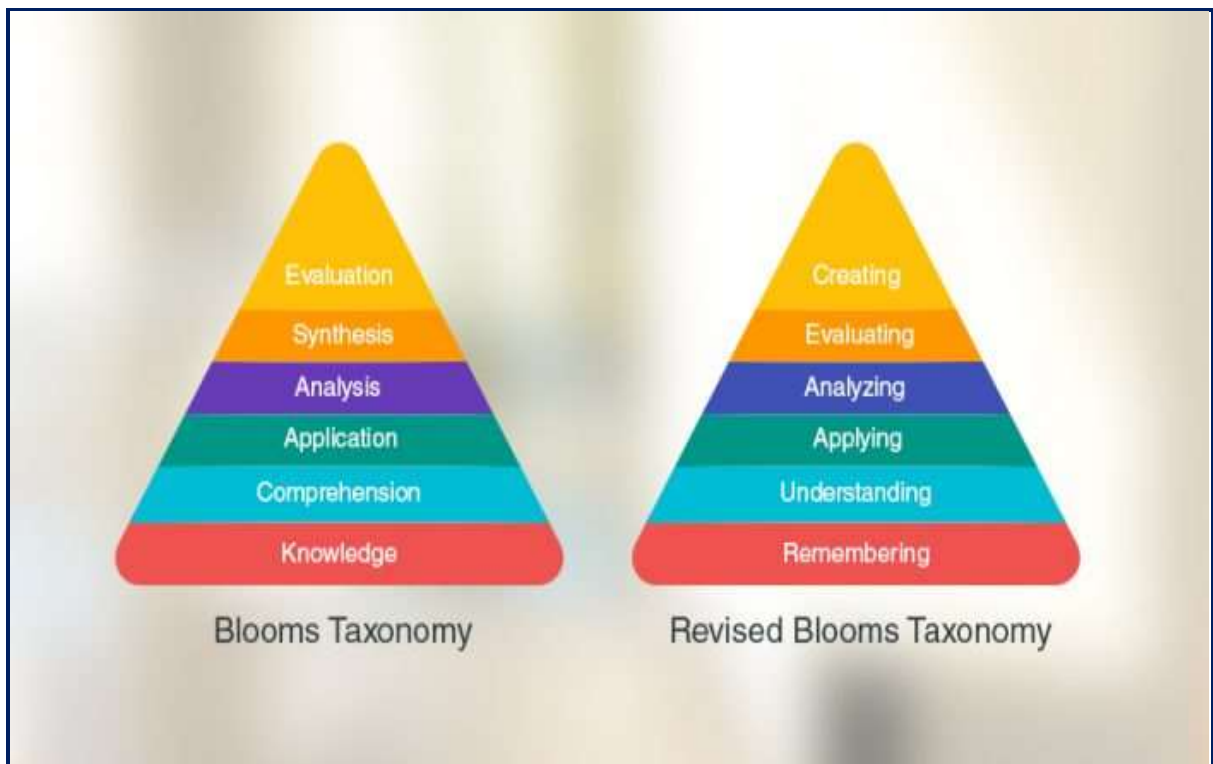
Steg 3. Att utvärdera personliga kompetens när det gäller den sociala påverkan.

Steg 4. Beredning av personlig förbättrings plan. Detta innebär att vissa kunskaper och svagheter är uppenbart när kompetenserna bedöms och som behöver förbättras.

Bloom's taxonomi

Varje jobb kräver en specifik uppsättning av kunskaper och färdigheter. Detta varierar beroende på typ och komplexitet av jobbet. Kompetens bedömnings process ger ett sätt att bygga den kompetens och kunskap i olika nivåer personer måste utföra sina jobb. Så hur vet du hur bra en persons färdigheter, kunskaper eller nivå av kompetens och kunskap egentligen är? Vi återoppar bedömningsmetod för allmänt använda kompetenser – Blooms taxonomi. Där kompetens bedömning är baserad på den berömda amerikanska psykologen, B.S. Bloom. Utbildarens utvecklade pedagogiska mål, taxonomi, enligt nivåerna av kognitiv aktivitet. 1990 B. Bloom's student Lorin Anderson modifierade något den ursprungliga "taxonomin" genom att ändra på det exakta namnet och förfarandet i (tabell 1). Detta avspeglas som följande två ändringar:

1. Ändring av substantiv med lämpligt verb
2. Förändring i storleksordningen verb (de två sista nivåerna var mellan systemen) figuren illustrerar den reviderade strukturen. Den Blooms taxonomi delas för en enkel hänvisning, tillsammans med Tabell 1.



Låt oss se båda dessa revideringar i detalj.

1. Att komma ihåg: Återkalla informationen och uppvisa minnet av tidigare inlärd material, information eller kunskap (kan vara fakta, termer, grundläggande begrepp eller svar på frågor).

2. Förståelse: Visa förståelse för fakta och idéer genom att organisera, jämföra, översätta, tolka, ge beskrivningar och anger de viktigaste idéerna.

3. Tillämpa: Använda information i nya eller bekanta situationer för att lösa problem med hjälp av förvärvade fakta, kunskap, regler och tekniker.

4. Analysering: Undersöka och dela upp information i delar av förståelse som orsaker eller motiv; göra slutledningar och hitta bevis till stöd för generaliseringar.

5. Utvärderingar: Uttrycka och försvara åsikter genom bedömningar av information, äkthet i idéer eller arbets kvalitet, enligt vissa kriterier.

6. Skapa: Organisera, integrera och använda begreppen i en plan, en produkt eller ett förslag som är ny. sammanställa information tillsammans på ett annat sätt.





Tabellen ovan visar vilken personens kompetens som är högre och vilken som är lägre. När du har skapat den kognitiva taxonomin som har konstaterat en av svagheterna av Bloom själv och det var att det fanns en grundläggande skillnad mellan sin "kunskap" kategori och 5 nivåer av kompetensbedömning av hans modell som dessa nivåer hanteras av intellektuella förmågor och färdigheter i förhållande till interaktioner med typer av kunskap.

The Knowledge Dimensions	Cognitive Processes					
	1. Remember	2. Understand	3. Apply	4. Analyze	5. Evaluate	6. Create
Factual						
Conceptual						
Procedural						
Metacognitive						

Kunskaps dimensioner definieras:

Fakta kunskaper är kunskap som är grundläggande för specifika discipliner. Denna dimension avser väsentliga fakta, terminologi, detaljer eller element studenter måste veta eller vara insatt för att förstå en disciplin eller lösa ett problem i den.

Begreppsmässiga kunskaper är kunskap om klassificeringar, principer, generaliseringar, teorier, modeller eller strukturer som är relevanta för ett visst disciplinära område.

Processuella kunskaper refererar till information eller kunskap som hjälper studenter att göra något specifikt för en disciplin, ämne eller område av studie. Det avser även metoder för undersökning, mycket specifik eller begränsad kompetens, algoritmer, tekniker och särskilt metoder.

Processuella kunskaper refererar till information eller kunskap som hjälper studenter att göra något specifikt för en disciplin, ämne eller område av studie. Det avser även metoder för undersökning, mycket specifik eller begränsad kompetens, algoritmer, tekniker och särskilt metoder.

Metakognitiva kunskaper är medvetenheten om ens egen kognition och särskilt kognitiva processer. Det är strategiska eller reflekterande kunskap om hur man ska lösa problem, kognitiva uppgifter, att inkludera kontextuella och villkorliga kunskaper och kunskaper om själv.

Enligt Blooms taxonomi av målen kan de uppmätta värdena baseras på kompetenser.

Kognitiva prestanda nivåer	Kompetens beskrivning	Kompetens utvärderings kriteria	Verktyg för riskbedömning
-----------------------------------	------------------------------	--	----------------------------------

Kunskap	Kunskap nås på grundval av minne	Kunna komma ihåg, inse fakta, regler, begrepp och teorier.	Intervju muntligen, skriftligen, tester
Förståelse	förståelse nivå uppfattning och erkännande	förståelse nivå kunna berätta med egna ord, tolka	Berättande uppsats, brev, utförandet av instruktioner.
Ansökan	Förmåga att anpassa sig, att överföra kunskap (abstraktioner, regler, lagar, teorier) i olika situationer.	Kunna anpassa, beräkna, lösa, ange	Aktiviteter, tester, övningar
Analys	Förmågan att bryta ner hela i delar, element	Kunna urskilja, distingerad, Upptäck beroenden klassificerar	Planering, portfölj, projekt
Syntes	Möjligheten för enskilda element, delar, kombinera block i hela systemet.	Förmågan att länka samman, sammanfatta material, Upptäck länkarna inre och tvärvetenskapliga	Forskningsarbete portfölj, projekt
Utvärdering	Slutsatser baserade på kvantitativa och kvalitativa parametrar.	Förmåga att utvärdera, förutse utvärderingskriterier, ha egen åsikt.	projekt, forskning, portfölj, rapporter, presentationer.

Vi kan lita på det känslomässiga inom taxonomi. Känslomässiga området för taxonomi ger mening åt människans inre tillväxt och sökväg från självkänedom till värdesystem baserat beteende. Varje känslomässiga aktivitetsnivå är motsvarade av olika resultat.

Kognitiva prestanda nivåer	Kompetens beskrivning	Kompetens utvärderings kriterier	Verktyg för riskbedömning
Ta emot	Önskan att acceptera och förstå olika åsikter	Möjlighet att observera, lyssna, välja, att beundra, inse det värdefulla	Övervakning, muntlig intervju, särskilt enskilda, essäer, dagböcker
Svaromål	Godkännande eller invändning	Kunna hjälpa, svara, anpassa, att anmäla intresse, känslor, göra uppgifter kreativt,	Övervakning, muntlig intervju, särskilt enskilda, essäer, dagböcker

		volontär att förklara	
Värdering	Värderings acceptans, särskilja	Kunna visa respekt, omtanke, upptäcka sina förmågor, förklara prioriteringar, moraliska idéer och länk med sina erfarenheter.	Övervakning, Bloggar, presentationer, rapporter
Ordna eller konceptualisera värden	Stämna av interna konflikter. utveckla värdesystem	Kunna agera på grundval av värden, tolka på grund av övertygelse, att anpassa sig, för att skydda ställning, välja ansvarsfullt, erkänna manifestationen av godhet.	Övervakning, Bloggar, presentationer, rapporter
Utföra internt eller karaktärisera värden	Karaktär formation	Självständiga; betar sig konsekvent med personliga värden	Övervakning, Bloggar, presentationer, rapporter

Steg 3. Självutvärdering av personliga kompetens

Kompetens-självutvärdering är helt subjektiva i dess natur. Utvecklingen av denna metod är baserad på antagandet att denna subjektivitet är användbar eftersom det stärker människors personliga ansvar för sina egna beslut och val. För att utverka en användbar själv-subjektivitet bör man träffa några viktiga förutsättningar;

1. sekretess i självbedömning. –Eleverna har alltid frihet att själva välja hur långt de kommer att dela sina självbedömning resultat. Detta innebär att endast nödvändiga uppgifter samlas in för att kunna summera resultaten.

2. frihet att utvärdera sig själv utan några externa sanktioner – elever tillämpas inte med några sanktioner på grundval av deras självbedömning material.

3. permanent mentor eller pedagog hjälper och ger stöd i övervaknings processen av självutvärdering (underlättande).

Facilitator hjälper till att utvärdera sig själv genom att ställa tankeväckande frågor. En bra fråga är det som stimulerar tänkande. I denna metod föreslås att klassificera frågorna på grundval av B. S. Blooms utvecklade utbildningsmål taxonomi enligt kognitiv aktivitetsnivåer (kunskap, förståelse, tillämpning, analys, syntes och utvärdering).

Det finns sex olika grupper av frågor identifierade:

-enkla frågor är de som Svaren mål är att komma ihåg eller för att återställa viss information, ge några fakta. De föds oftast upp i de traditionella formerna av kontroll: tester, bosättningarna.

-reviderande frågor – deras syfte är att ge intervjuaren återkoppling och klargörande på vad han/hon just har sagt: "Om jag förstod ja, det är ...?" "Jag kan ha fel men, det verkar för mig som om du pratar om...?" Ibland så är det önskvärt att uppnå informationen som intervjuaren inte rapporterade men som ändå är självskriven. När man

frågar sådana frågor så är det av yttersta vikt att man inte visar några negativa ansiktsrörelser.

- **förklarande frågor** vanligtvis börjar med orden 'Varför?' Ibland är de svarat negativt, eftersom de uppfattas som en begäran av ursäkter. I andra fall är deras mål att fastställa orsak och verkan i relation. Om svaret är känt då blir frågan inte längre förklarande men enkel. Denna typ av fråga är effektiv när svaret har autonoma element.

-**kreativa frågor** är de som innehåller ordet "om" villkorlighet, förutsägelser, delar av prognos. Till exempel: 'Hur skulle världen vara annorlunda om den mänskliga handen inte hade fem, men tre fingrar?', ' Hur tänker du att aktörernas förbindelser kommer att vara i den andra delen av romanen? '

-**utvärderingsfrågor** målet är att ta reda på utvärderingskriterier för händelser, fenomen, fakta, ' varför är detta bra och detta är dåligt?', „ Vad är skillnaden mellan lön och socialt stöd“?

-**praktiska frågor** målet är att identifiera relationen mellan teori och praktik, såsom 'Hur skulle du agera, om du var en bondgård chef?'

Steg 4. Personlig kompetensutvecklingsplan

Behovet av kompetensutveckling bygger på individens egna självbedömning av sitt kunnande och förmåga genom att på ett adekvat sätt markera de mest relevanta kompetens utveckling ämnena. Detta innebär att ingen kan bedöma behov verklig kompetens utveckling bättre än individen själv.

Ämne 5. Sammanfattning av utbildningsmodul.

Reflektion 'Färgade tankar om inläring av en social entreprenör'.

Det är ofta viktigt att reflektera över vad, varför och hur vi gör saker för att anta och utveckla vår praktik inom livslångt lärande. Reflektion är nyckeln till framgångsrik inläring, utveckla kompetenser för utbildare och studerande. Efter utbildningen finns det alltid frågan om hur eleverna förstod materialet och huruvida det kommer att gynna dem i deras framtida arbete och personliga utveckling. Efter ett Lärevent, vuxen önskan snabbt flytta framåt genomför sina strategier för snabbare förändringar som de förutser. I själva verket så tar den vuxna deltagaren ett steg tillbaka, reflekterar över frågan och analyserar lärande, kompetens och kunskap från olika perspektiv i ordning att få ut vad lärandet gjort för personens intresse för förändringar och personlig utveckling. Det finns en massa reflektions modeller som skulle kunna användas i utbildning. De tre viktigaste begreppen och modellerna som vi skulle vilja erbjuda: den experimentiella inlärnings cykeln (Kolb 1984), Triple-loop lärande (Argyris and Schön, 1991) och det medvetna-kompetensen lärande modell (Burch1970). Som utbildare eller facilitator kan du använda dessa modeller för att informera vid din underlättande praktik och fördjupa din förståelse av eftertanke som en del av lärande. Reflektion är oftast utförd med en mängd enkäter, rollspel, eller att man använder sig utav båda metoderna. Reflektera frågor för att bedöma ofta kognitiva färdigheter, kända som tänkande om hur vi tänker och lär dig. Reflektioner på frågor är viktiga för ett antal olika skäl. Genom att uppmuntra eleverna att reflektera över sitt lärande, så kan de flesta av dessa typer av frågor hjälpa eleverna. Befästa de kunskaper och färdigheter de har förvärvat i en lektion eller enhet,

- Lära känna sig själva bättre som elever, tänkare och samhälls-medlemmar,
- Ge viktig feedback till sina lärare och deras kamrater,
- Generera frågeställningar och ideer för att på så sätt starta en tankekedja runt eventuella framtida inlärningskunskaper.

Det finns ett antal olika sätt att tänka på vid användandet av reflekterande frågor med eleverna. De mest vanligaste - 4 typer av reflekterande frågor:

- Frågor och reflektioner runt process,
- Frågor och reflektioner runt produkt,
- Återkoppling och reflektioner på frågeställningar, information gällande reaktioner över en produkt, en persons utförande av en uppgift, etc. Vilket också används som en grund för förbättringar.

- Reflektion på själv-utvärderings frågor.

När vi reflekterar så kan vi enkelt göra personliga kopplingar till inlärningsprocessen. Detta i sin tur ökar känslan och förståelsen av ägandeskap till den nya inlärd kunskapen och färdigheter. Detta bygger vårt förtroende och känsla av vilka vi är – och vår förmåga att växa. Det hjälper också att var och en av oss bättre förstå vad behöver vi som elever, att tillåta oss att vara bättre förespråkare för oss själva.

Summering av utbildning, certifiering och avslutande.

Efter varje utbildningstillfälle så skall ansvarig utbildare ta en snabb överblick av den kompletta utvärderingen.

Det är viktigt att veta, inte enbart fördelarna i varje uppgift, men också hur hela utbildningsprogrammet är förberett och presenterat samt ifall det möter deltagarnas förväntningar? Ibland så kan det vara värdefullt att låta utvärdera utbildningsprocessen flera gånger, till exempel när ena eller andra uppgiften är genomförd. Eftersom detta är ett kort utbildningsprogram så skall den generella bedömningen utföras i slutet av utbildningsprogrammet som en del av utbildningsutvärderingen.

Det bör också noteras att det är skillnad mellan reflektion och utvärdering i utbildningsprocessen.

Skillnad mellan reflektion och utvärdering	
Reflektion	Inläring ifrån en specifik erfarenhet genom att närma sig problemet ifrån ett observations perspektiv (eller meta-perspektiv). Ett strukturerat angreppssätt via tankar, observationer, känslor...
Utvärdering	En reflekterande process med fokus inställt på lösningar, undersökningar, bedömningar.... Inom seminarier så är innebörden av termen oftast synonym för beskrivning av kontentan vid olika undersökningar.

2.4. Rekommenderad läsning och referenser.

1.LEAP Framework Developing Outcome Indicators

<http://www.scdc.org.uk/media/resources/what-we-do/leap/Developing%20indicators.pdf>

2.Rogers, P. (2014). Theory of Change, Methodological Briefs: Impact Evaluation 2, UNICEF Office of Research, Florence.

3.http://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Evaluierung/Theory_of_Change/UNICEF_Theory_of_change.pdf

4.Definition of Social Impact

<http://socialimpact.umich.edu/about/what-is-social-impact/>

5. "A Practical Guide to Measuring and Managing Impact" from the European Venture Philanthropy Association
http://www.oltreventure.com/wpcontent/uploads/2015/05/EVPA_A_Practical_Guide_to_Measuring_and_Managing_Impact_final.pdf
6. OECD definition of the indicator <https://www.oecd.org/dac/2754804.pdf>
7. A guide to measuring social impact
<http://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/01/A-guide-to-Measuring-Social-Impact-v2.pdf>
8. [http://www.scholarsage.com/reflections-on-training/;](http://www.scholarsage.com/reflections-on-training/)
9. Boud, David; Keogh, Rosemary; Walker, David (1985). *Reflection, turning experience into learning*. London; New York: Kogan Page; Nichols. p. 19;
10. [https://www.eidesign.net/understanding-basics-revised-blooms-taxonomy-application-elearning/;](https://www.eidesign.net/understanding-basics-revised-blooms-taxonomy-application-elearning/)
11. Erasmus+, Key Tutors project partnership, 2016.
12. [https://www.eidesign.net/understanding-basics-revised-blooms-taxonomy-application-elearning/;](https://www.eidesign.net/understanding-basics-revised-blooms-taxonomy-application-elearning/)
13. Erasmus+, TIME project partnership, 2016;
14. [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm;](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm)
15. Schon, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, New York, p.p.102-4;
16. <https://searchcio.techtarget.com/definition/SWOT-analysis-strengths-weaknesses-opportunities-and-threats-analysis> ;
17. Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R., et al (Eds.) (2001) *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group);

The people who are crazy enough to think they can change the world are the ones who named as social entrepreneurs.

Steve Jobs

3. Bilagor

Bilaga 1. Frågor i enlighet med Blooms taxonomi

Nivå	Exempel frågor
Kunskap (sakliga frågor)	Vad hände när.....? Var är.....? När.....? Besluta..... Jämför..... Definiera.....
Förståelse (visa, hur man har förstått konceptet)	Beskriv: Vilka av dessa är ett exempel ? Vilka påståenden bekräftas med given information? Förklara diagram.....
Ansökan (visar, hur praktiskt verktyg uppfattas)	Kan du visa, hur skulle kunna användas för att förklara Förklara, varför hände..... Vilka regler kan tillämpas för att förklara..... fenomenet
Analys (förmåga att visa förhållandet mellan delarna)	Jämförelse Kontrast och Vilka är de viktigaste punkterna i.....? Vänligen visa skillnader mellan..... och Vänligen klassificera..... Vänligen sammanfatta i enlighet med koppling mellan..... och Vänligen hitta dina misstag, som är relaterade till detta tema. Vilken lösning vore mer passande?
Syntes (förmåga att ansluta delar logiskt till helheten)	Formulär Hur skulle du verifiera (hypotes, antagande, tanken, uttalande)? Hur skulle du skapa..... ? Vänligen fastställa de viktigaste ämnen och exempel. Skriv specifika slutsatser utifrån generaliseringar.

**Utvärdering (förmågan
att dra slutsatser och
lösa på grundval av
analys och syntes)**

Bestäm, är.....

Är passande kriterier? Varför, Ja eller Nej?

Är ett bra exempel på ? Varför?

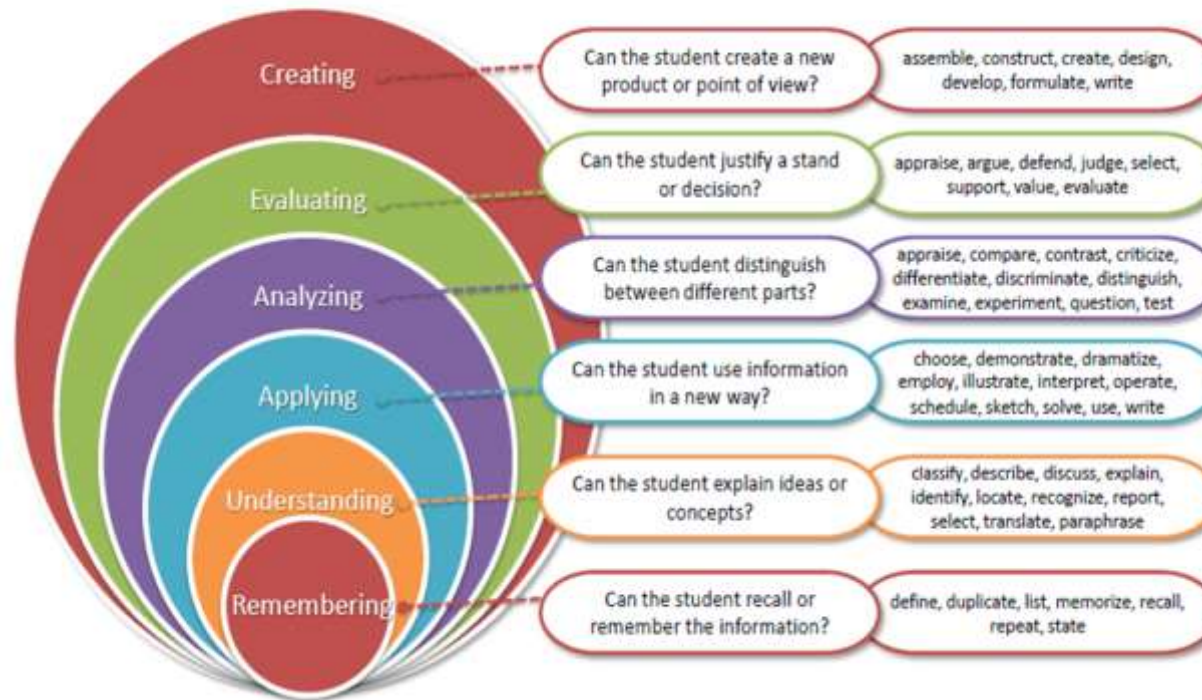
Vad är kriterierna för..... giltighet?

Hur kan du formulera följande kriterier? Motivera deras lämplighet.

Varför tycker du så?

Bilaga 2. Bloom's uppdaterade taxonomi

Bloom's Taxonomy (Revised)



Bilaga 3. Kompetens bedömnings kort.

UTVÄRDERING av kompetensen genom komponenter och nivåer (nödvändigt för utvecklingen av social påverkan)

	Att minnas	Förståelse	Tillämpa	Analysera	Utvärdera	Skapande
Förmåga...						

Bilaga 4. Elevens självvärderings formulär.

Vad jag har lärt mig som var bra för mig att använda i framtiden:

Jag ville gärna ha lärt mig men kunde inte lära eller förstå:

Vad ifrån utbildningen som jag kommer att anpassa till mina framtida yrkesaktiviteter:

Under nästa utbildningen vill jag:

Under nästa utbildningen vill jag:

Bilaga 5. Utbildningsutvärderingsformulär för kursdeltagare

Datum: _____

Titel och plats för utbildning: _____

Utbildare: _____

Ange hur du bedömer uttalanden som anges nedan	Instämmer helt	Instämmer	Neutral	Instämmer till viss del	Instämmer absolut inte
Målen för utbildningen var klart definierade.					
Deltagande och interaktion uppmuntrades.					
Ämnena var relevanta för mig.					
Innehållet i utbildningen var välorganiserat och enkelt att följa.					
Kursmaterialet som användes var lätt att förstå och enkelt att använda.					
Denna utbildning kommer att vara användbar i mitt arbete.					
Utbildaren var mycket kunnig i utbildningens ämnen.					
Utbildaren var väl förberedd.					
Utbildningens målsättning uppfylldes.					
Tiden för utbildning var tillräcklig.					
Ytbildningslokal och faciliteter uppfyllde behovet och var bekväma.					
Vilken del av utbildningen tyckte du mest om?					
Vilka/vilken del i utbildningen tycker du kan förbättras?					
Hur hoppas du att ändra ditt arbetssätt i praktiken efter en utbildning?					
Vilken ytterligare vuxen utbildning skulle du vilja ha i framtiden?					
Övriga Kommentarer					