



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

IZOBRAŽEVALNI PROGRAM ZA STROKOVNJAKE V PROCESU ZAPOSLOVANJA ZASEBNIH VARNOSTNIKOV



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union

2022 – 2024

SECURITY



**CHAMBER FOR
DEVELOPMENT
OF SLOVENIAN
PRIVATE
SECURITY**



center
for risk analysis and
crisis management



INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce



ODPOVED

Ta projekt je financiran s podporo Evropske komisije v okviru programa Erasmus+. Vsebina te spletne strani in projektnih dokumentov/publikacij odraža stališča in je izključno odgovorna avtorjem ter v nobenem primeru ne odraža stališč Nacionalne agencije in Evropske komisije. Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.

VSEBINA IN SESTAVA

UVOD

- Kratka definicija zaposlovanja v zasebnem varovanju
- Izobraževalni cilji in učni rezultati
- Ciljna skupina in merila primernosti za sodelovanje
- Izvajalec usposabljanja
- Kader za izvedbo usposabljanja
- Navodila za izvajalce/predavatelje osnovne izobraževalne ravni
- Kaj se pričakuje od trenerja/predavatelja, moderatorja izobraževanja?
- Priprava pred izvedbo izobraževanja
- Tehnike usposabljanja za izvedbo predavanj
- Predmeti in število ur za usposabljanje
- Samoevalvacija udeležencev
- Učni materiali

1. Predmet 1 (vsebine/sestava):

PROCES ZAPOSLOVANJA ZASEBNEGA VARNOSTNIKA

- 1.1 Analiza dela
- 1.2 Načrtovanje zaposlitve in analiza prostih delovnih mest
- 1.3 Opis dela
- 1.4 Specifikacija delovnega mesta

2. Predmet 2 (vsebine/sestava):

PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV ZA ZAPOSLOVANJE V ZASEBNEM VAROVANJU

- 2.1 Oglaševanje
- 2.2 Sodelovanje z agencijami za zaposlovanje
- 2.3 Sodelovanje s poklicnimi šolami, akademijami in izvajalci usposabljanja
- 2.4 Sodelovanje z državnimi organi

3. Predmet 3 (vsebine/sestava):

IZBIRA KANDIDATOV ZA DELO V ZASEBNEM VAROVANJU

- 3.1 Pregled vlog
- 3.2 Razgovor s kandidati
- 3.3 Preverjanje sposobnosti pred zaposlitvijo
- 3.4 Izbira kandidata

UVOD

Sektor zasebnega varovanja (ZV) je vse pomembnejši element za varno družbo in ga je mogoče videti tako v podjetjih, kot v zasebnih stanovanjskih stavbah, javnih krajih, šolah, tovarnah, letališčih, drugi kritični infrastrukturi itd. in ima vsekakor visok družbeni pomen. Vendar pa ugledne študije kažejo, da se sektor zasebnega varovanja spopada s težavami pri upravljanju človeških virov, kot so: pomanjkanje kvalificiranih zaposlenih, ki bi ustrezali potrebam trga; visoka stopnja fluktuacije zaposlenih in pomanjkanje zanimanja za delo. Poleg tega je v sektorju očitno pomanjkanje znanja in praks o enakosti, raznolikosti in vključevanju.

Upravljanje z raznolikostjo in vključevanje pa sta temeljni vrednoti za Evropsko unijo, zato bi morali vsi imeti enake pravice in delež priložnosti za zaposlitev.

Glavni cilj tega izobraževalnega programa je izboljšanje vključenosti kadra (zaposlovanje in selekcija) v sektorju zasebnega varovanja z upoštevanjem raznolikosti in enakosti.

Program usposabljanja je razvit za sektor zasebnega varovanja in zagotavlja sistematičen pristop na področju izboljšanja in razširitve visokokakovostnih možnosti usposabljanja ter spodbujanja zaposlovanja kadra s pomočjo pridobitve novih znanj.

Področje dela v zasebnem varovanju je izjemno kompleksno in vključuje širok nabor različnih znanj in veščin, zato so zasebni varnostniki osebe, ki opravljajo pomembno in odgovorno delo, ki ima velik pomen. Evropski podatki kažejo, da je približno 2 milijona zasebnih varnostnikov, zaposlenih v 45.000 podjetjih, v katerih se kaže omejena stopnja diverzifikacije zaposlenega kadra, pomanjkanje politike vključevanja in nobene očitne prakse za enake možnosti pri vključevanju različnih skupin posameznikov, ki se soočajo z ovirami pri zaposlitvi. Hkrati se v podjetjih za zasebno varovanje kažejo pomanjkljivosti pri strukturi politike upravljanja s človeškimi viri saj tisti, ki opravljajo potek zaposlovanja nimajo ustreznih kadrovskih kvalifikacij. Zaposlovalci v zasebno varnostnih podjetjih so večinoma »varnostni menedžerji« (strokovnjaki), ki nimajo ustreznega predznanja in se težko znajdejo v procesu upravljanja z raznoliko kadrovsko kuliso in inkluzivnega kadrovskega upravljanja.

**TA IZOBRAŽEVALNI PROGRAM BO IZBOLJŠAL
ZMOGLJIVOSTI ZAPOSLOVANJA IN SELEKCIJE V
SEKTORJU ZASEBNEGA VAROVANJA, Z
VKLJUČEVANJEM ENAKOSTI, RAZNOLIKOSTI IN
USTVARJANJA PRILOŽNOSTI ZA
INKLUZIVNO DELOVNO SILO.**



KRATKA DEFINICIJA ZAPOSLOVANJA V ZASEBNEM VAROVANJU

Industrija zasebnega varovanja (ZV) je ključna sestavina varnosti in zaščite po vsem svetu. Danes sektor zasebne varnosti ni odgovoren samo za zaščito številnih državnih institucij in kritične infrastrukture, ampak ščiti naše domove, javne površine, šole kot tudi intelektualno lastnino in občutljive poslovne informacije. Nekatere raziskave kažejo, da je število zasebnih varnostnikov v nekaterih državah večje od števila zaposlenih policistov. Vendar pa podatki kažejo, da se sektor spopada s težavami pri upravljanju človeških virov, kot je pomanjkanje kvalificiranih zaposlenih. Poleg tega je očitno tudi pomanjkanje znanja in praks o enakosti, raznolikosti in vključenosti v sektorju zasebnega varovanja.

S tem projektom se bomo osredotočili na potrebe v sektorju in sicer na način, prepoznave diverzificiranih kandidatov in kandidatov z manj priložnostmi za delo, ter poiskali način, da bo zaposlovanje diverzificirane delovne sile postalo del organizacijske kulture v podjetjih za zasebno varovanje in se bo v prihodnosti redno izvajalo z zagotavljanjem usposobljenega osebja, ki bo prepoznalo enake možnosti za vključevanje in raznoliko zaposlovanje. Osnovni cilj je izobraziti izbrane kadre iz podjetij ZV v uspešne svetovalce v procesu zaposlovanja inkluzivne delovne sile.

Poleg tega, da je sektor ZV zelo specifičen, je na nek način specifična tudi delovna sila, ki se prijavlja na delo varnostnika, zato mora kadrovalec imeti veliko specifičnih znanj, pri delu s svojimi strankami in perspektivnimi kandidati za zaposlitev. Ker delujejo kot posredniki med podjetjem in kandidati, je njihova naloga najti najboljšo rešitev za obe strani. V tem procesu lahko, da bi pritegnili kandidata, izpostavijo tudi plačo ali prilagodijo ponudbo za delo, medtem pa morajo še vedno slediti omejitvam, ki jih je določilo podjetje kot tudi trendom sektorja.

Čeprav je postopek zaposlovanja edinstven za vsako organizacijo, obstaja 15 bistvenih korakov, ki so skupni vsaki panogi:



Program za predavatelje bo v skladu z navedenimi dejstvi vzbudil potrebo po vključevanju, raznolikih kadrovskih metodologijah, orodjih in tehnikah, ki temeljijo na enakih in pravičnih možnostih za vse kandidate za zaposlitev.

IZOBRAŽEVALNI CILJI IN UČNI REZULTATI

Izobraževalni cilji so obravnavani kot osnova za nadaljnjo izvedbo specifičnih tem in posameznih učnih dejavnosti za doseganje splošnega učnega rezultata programa izobraževanja/usposabljanja.

Izobraževalni program bo vključenim slušateljem zagotovil naslednje rezultate:

1

Razumevanje ključnih izrazov, teorij/konceptov, pravil, postopkov in praks v zasebnem varovanju, vključno z razumevanjem procesa zaposlovanja in selekcije glede na enakost, raznolikost in vključevanje.

2

Prepoznavanje in upoštevanje pomena etičnih vprašanj v zvezi z vključujočim, raznolikim, enakopravnim zaposlovanjem in izborom zaposlenih v zasebnem varovanju.

3

Definicija, prepoznavanje in/ali uporaba načela analize delovnega mesta in načrtovanja delovnega procesa.

4

Izkaz usposobljenosti pri konceptualizaciji opisa delovnega mesta in specifikacije delovnega procesa.

5

Vključeni bo uporabil osebne strategije za razmišljanje, organiziranje, učenje in vedenje v zvezi z vključujočim zaposlovanjem in selekcijo v zasebnem varovanju..

6

Zagotavljanje inovativnih rešitev problemov na področju zaposlovanja osebja za zasebno varovanje.

7

Preučitev trenutnih vprašanj, trendov, praks in procesov pri oglaševanju prostega delovnega mesta za zaposlitev.

8

Sistematično izvajanje ter popolna in poštena izbira

9

Razumevanje in uporaba različnih selekcijskih tehnik (intervju, testi sposobnosti, kriterijsko rangiranje).

10

Izkazovanje usposobljenosti pri reševanju problemov na področju selekcije

11

Prilagajanje oziroma odzivanje na ljudi ali situacije z vidika vključujočnosti, raznolikosti in enakosti s stališča človeških virov v zasebnem varovanju.

12

Biti sposobni dokončno povedati, kaj so se naučili iz organizirane zbirke znanja

CILJNA SKUPINA IN MERILA PRIMERNOSTI ZA SODELOVANJE

Kandidat mora imeti licenco za zasebno varovanje ali opravljeno obvezno usposabljanje za zasebno varovanje v skladu z nacionalno zakonodajo. Prav tako morajo imeti vključeni kandidati spretnosti in sposobnosti v kombinaciji mehkih in trdih veščin, da lahko po zaključenem usposabljanju, v podjetju zagotovijo določene pozitivne smernice. Za vzpostavitev zaupnega odnosa z iskalci zaposlitve morajo imeti posebne komunikacijske in medosebne veščine ter delovati kot tržniki in promotorji svojega podjetja.

IZVAJALEC USPOSABLJANJA

Zbornica za zasebno varovanje ali druga vrsta zasebno varnostne organizacije.

KADER ZA IZVEDBO USPOSABLJANJA

Program usposabljanja/izobraževanja bodo izvajali usposobljeni predavatelji/inštruktorji, ki bodo prispevali k razvoju specifičnih veščin, ter trenerji, odgovorni za izvedbo praktičnega dela usposabljanja. Prav tako bodo imeli predavatelji/inštruktorji/trenerji izkušnje z izobraževanjem oziroma usposabljanjem odraslih, po možnosti z ustrežno diplomo iz poučevanja v sektorju vseživljenjskega učenja ali z izkušnjami učenja odraslih z uporabo načela andragogike.

Vsi predavatelji/inštruktorji/trenerji, ki bodo odgovorni za izvajanje programa bodo usposobljeni strokovnjaki, ki se ukvarjajo s temami iz kadrovskega področja na splošno ali se ukvarjajo s posebnimi vprašanji s področja kadrovanja in selekcije s poglobljenim znanjem in izkušnjami za področje sektorja zasebnega varovanja z upoštevanjem področja diverzifikacije, enakosti in vključevanja pri kadrovanju in selekciji človeških virov.

Drugi strokovnjaki s kadrovskega področja s potrjenimi visoko analitičnimi in vodstvenimi sposobnostmi, sposobnostmi dobrih medosebnih odnosov in sposobnosti učinkovitega dela kot strokovnjaki za zasebno varovanje. Vsi ti se lahko vključijo v izvajanje določenih delov usposabljanja/izobraževanja.

NAVODILA ZA IZVAJALCE OSNOVNE RAVNI USPOSABLJANJA/IZOBRAŽEVANJA

Ta program temelji na naslednjih (Knowlesovih¹) predpostavkah učenja odraslih:

1. Samopodoba
posameznikov koncept samega sebe se premika od koncepta odvisne osebnosti k konceptu samostojnega človeka.
2. Izkušnje odraslega učenca
Oseba kopiči vse večji rezervoar izkušenj, ki postaja vedno večji vir za učenje.
3. Pripravljenost za učenje
Ko človek dozoreva, se njegova pripravljenost za učenje vse bolj usmerja k razvojnim nalogam njegovih družbenih vlog.
4. Usmerjenost k učenju
Ko oseba dozori, se njegova časovna perspektiva spremeni iz perspektive odložene uporabe znanja v takojšnjo uporabo. Posledično se njegova/njena usmerjenost v učenje premakne iz osredotočenosti na predmet na osredotočenost na problem.
5. Motivacija za učenje
Učenje v odrasli dobi je običajno prostovoljno. Zato je osebna izbira, da se udeležite usposabljanja, da bi izboljšali delovne sposobnosti in dosegli poklicno rast. Ta motivacija je gonilna sila učenja in zato je ključnega pomena, da izkoristimo učenčevo notranjo spodbudo s pravim gradivom, ki spodbuja razmišljanje, ki bo dvomilo v konvencionalno modrost in spodbudilo njegov um.

Glede na to, da so udeleženci usposabljanja oziroma pripravniki odrasle osebe in nimajo predznanja iz nobenega od kadrovskih področij ter

¹ Malcolm Shepherd Knowles (1913 – 1997) je bil ameriški pedagog, znan po uporabi izraza andragogika kot sinonima za izobraževanje odraslih. Po Malcolmu Knowlesu je andragogika umetnost in znanost oučenje odraslih, zato se andragogika nanaša na katero koli obliko učenja odraslih.

področij zaposlovanja in selekcije, ki jih usposabljanje pokriva, je pomembno, da upoštevamo načela za izobraževanje odraslih.

TEMELJNA NAČELA UČENJA ODRASLIH (ANDRAGOGIKA)

1. AKTIVNO UČENJE

Glede na to, da vključeni nimajo predznanja s področja upravljanja s človeškimi viri ter zaposlovanja in selekcije z vključujočo, razvejano in enakopravno obravnavo, je nujno, da jih predavatelj/trener vpelje v temo, vendar se izogiba "ex cathedra" oz. tako imenovano klasično predavanje. Po čim bolj preprosti predstavitvi problema naj predavatelj preide na interaktivni pouk in uvede diskusije ter sodelovanje slušatelja z vprašanji in odgovori. Slušateljii morajo biti aktivno vključeni v usposabljanje.

2. OSREDOTOČENJE NA PROBLEM

Usposabljanje mora biti osredotočeno na probleme, povezane z določeno temo. Natančneje, namesto da bi se osredotočal predvsem na vsebino teme, naj predavatelj pusti, da vsebino razkrijejo slušatelji sami z učnimi metodami (načini reševanja določenih problemov).

3. IZKUŠNJA KOT POKAZATELJ UČNIH DEJAVNOSTI

Priklic preteklih delovnih izkušenj je najuspešnejši način povezovanja novih informacij in znanj s samimi slušatelji. Le tako bodo ustrezno sprejeli različne teme.

4. POMEMBOST UČNIH VSEBIN ZA STROKOVNO RAST

Teme usposabljanja morajo imeti neposredno povezavo s poklicem zasebnega varovanja, to pomeni, da je samo usposabljanje relevantno za delo ljudi, ki ga spremljajo. V ta namen mora organizator usposabljanja oblikovati homogeno skupino študentov glede na delovno mesto udeležencev.

5. ČUSTVEN ODNOS

Dogodki, povezani z dobrimi čustvi, veljajo za dolgotrajnejše kot tisti, ki so povzročili neprijetna čustva. Skladno s tem je ena izmed metod učenja odraslih ravno v smeri, da, če tečajnik med usposabljanjem prejme informacijo, ki mu daje odgovor, kako ravnati v problematični situaciji, v kateri se je oseba že znašla, bo to povzročilo občutek ugodja, reševanja problema (pozitivno čustvo) ali če nova informacija povzroči na primer strah (negativno čustvo), vadeči tega znanja ne bo sprejel. Zato mora predavatelj, zlasti, ko gre za pripravnike na osnovni ravni, težiti k obveznemu reševanju danih problematičnih situacij.

6. SAMOUSMERJANJE, SAMOSTOJNO UČENJE

Posamezniki, ki se bodo vključili v programe, so bolj ali manj že zaposleni v posameznih zasebnih varnostnih podjetjih in imajo pridobljeno določeno predhodno izobrazbo, ne glede na stopnjo in imajo prepričanje, da zadeve že poznajo, zato je pomembno, da trener usmerja proces tako, da udeležence vključuje v samo usposabljanje, da predstavi vsebine na primeren način. Že sam način podajanja problematike in poučevanja nasploh, morata biti zanimiva, za ohranitev pozornosti in dosego cilja učenja.

KAJ SE PRIČAKUJE OD TRENERJA, PREDAVATELJA, MODERATORJA IZOBRAŽEVANJA?

- ❖ Že na začetku ustvarite »klimo« za učenje. Pri delu na osnovni ravni morate za uvod v izobraževanje/usposabljanje pokazati močno povezanost in ustreznost s poklicem slušatelja.
- ❖ Jasno izpostavite namen predstavitve in dovolite udeležencem, da izrazijo svoje poglede na pomembnost teme za njihovo delo. Naj se vsak udeleženec počuti kot vir znanja z deljenjem lastnih izkušenj.
- ❖ Pri osnovnem nivoju usposabljanja bi morali kot trener pričakovati večji delež racionalizacije in manjši delež intelektualizacije udeležencev med usposabljanjem, torej manj formalnega znanja, kljub večji udeležbi reakcij, čustev in prepričanj, glede na predmet, ki se obravnava.
- ❖ Povežite nova znanja in veščine (ki so zajete v lekciji) med izkušnjami ljudi, ki so udeleženci usposabljanja in bi jih lahko uporabili v prihodnjem delu. Prav tako je potrebno obravnavati problem z vseh vidikov, z upoštevanjem vseh možnih izhodnih rešitev.

PRIPRAVA PRED IZVEDBO

- ❖ Spoznajte ciljno skupino in upoštevajte, da slušatelji na osnovni ravni nimajo predznanja, zato so njihove potrebe po ustrezni predstavitvi vsebin usposabljanja večje.
- ❖ Oblikujte eno ali več skupin glede na prostorske, tehnične in druge pogoje. Za osnovno izvedbo usposabljanja je priporočljivo, da je skupina velika do 30 ljudi, tako da lahko predavatelj dlje časa dela z vsakim udeležencem posebej in bo lahko podrobno, preprosto in postopno razložil pojme in vsebine, ki so predmet usposabljanja.
- ❖ Jasno opredelite cilje usposabljanja za vsako lekcijo in vsako temo posebej ter določite, ali naj učenje temelji na znanju, spretnosti ali odnosu - vrste "KSA" učnih temeljev (Knowledge, Skills, Attitude).

TEHNIKE USPOSABLJANJA ZA USPEŠNO IZVEDBO PREDAVANJ

- ❖ Predstavite se drug drugemu, da ustvarite klimo za sodelovanje.
- ❖ Na začetku ure prikažite temo, metode in način dela ter cilje, ki jih je treba doseči (na enostaven način).
- ❖ Cilje poudarite, naj bodo jasni že na začetku ure (najbolje v pisni obliki na tabli itd.) in se na koncu predavanja vrnite k njim, da s konkretnim preverjanjem ugotovite, ali so bili doseženi.
- ❖ Uporabite sodobne in sprejemljive tehnike usposabljanja, ki bodo zagotovile maksimalno vključenost in pozornost učencev, ki spremljajo usposabljanje, kot so predstavitve, analiza primerov, simulacije, razprave, igre vlog.
- ❖ Pri usposabljanju na osnovni ravni vedno začnite z ustnim uvodom, nato s predstavitvijo. Nato preklopite na aktivno vključevanje udeležencev skozi diskusijo, igranje vlog itd.
- ❖ Nazadnje preverite, kakšen je izid s tako imenovanim realnim scenarijem, kjer je to primerno.

UČNA GRADIVA

- Priročnik
- E-knjiga

DODATNO

- PPT predstavitve, učni listi z ustreznimi opisi
- Modelna učna gradiva glede na posebnosti regije, profila itd.

PREDMETI IN ŠTEVILO UR ZA IZVEDBO USPOSABLJANJA

Izobraževalni program za strokovnjake v procesu zaposlovanja zasebnih varnostnikov je zasnovan tako, da pokriva 3 teme/vsebine.

V nadaljevanju so opredeljeni 3. predmeti:

1. PREDMET 1:

PROCES ZAPOSLOVANJA ZASEBNEGA VARNOSTNIKA

Predmet 1 bo zajemal 4 teme: Analiza dela, Načrtovanje zaposlitve in analiza prostih delovnih mest, Opis dela in Specifikacija delovnega mesta.

Za ta predmet so predvidene 4 ure.

2. PREDMET 2:

PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV ZA ZAPOSLOVANJE V ZASEBNEM VAROVANJU

Predmet 2 bo zajemal 4 teme: Oglaševanje, Sodelovanje z agencijami za zaposlovanje, Sodelovanje s poklicnimi šolami, akademijami za usposabljanje in Sodelovanje z državnimi organi.

Za ta predmet so predvidene 4 ure.

3. PREDMET 3:

IZBIRA KANDIDATOV ZA DELO V ZASEBNEM VAROVANJU

Predmet 3 bo zajemal 4 teme: pregled vlog, razgovor s kandidati, preverjanje sposobnosti pred zaposlitvijo in izbiranje kandidatov.

Za ta predmet so predvidene 4 ure.

SAMOVREDNOTENJE SLUŠATELJEV

V skladu s programom usposabljanja strokovnjakov za zaposlovanje varnostnega osebja v ZV, je predvideno neformalno in izbirno ocenjevanje slušateljev glede na pridobljena znanja in veščine.

Priporočljivo je, da slušatelji usposabljanja opravijo samoevalvacijo pridobljenih znanj v okviru samostojnega učenja.

Druga alternativa je, da predavatelji/mentorji slušateljem omogočijo izvedbo samoevalvacije pri zadnji uri pouka, če je za to dovolj časa.

Potreben čas za samoevalvacijo je 10 – 15 minut za 5 podanih vprašanj.

PREDMET 1 - PROCES ZAPOSLOVANJA ZASEBNEGA VARNOSTNIKA

VSEBINE, KI BODO OBDELANE V PROGRAMU

	NASLOV TEME	OPIS (VSEBINA)
	Analiza dela	▪ Opredelitev dela zasebnega varnostnika ▪ Dejavnosti in odgovornosti v zasebnem varovanju ▪ Pomen zasebnega varovanja za druga dela ▪ Zakonske zahteve za osebje zasebnega varovanja ▪ Kvalifikacije za zasebnega varnostnika
	Načrtovanje zaposlitve in analiza prostega delovnega mesta	▪ Določitev načrtov za naloge, odgovornosti in cilje na letni ravni ▪ Standardi strokovne delovne uspešnosti ▪ Analiza virov in veščin zaposlenih ▪ Priprava na iskanje kandidatov za zaposlitev zunaj podjetja
	Opis dela	▪ Področje, zadolžitve, naloge in odgovornosti osebja zasebnega varovanja (varnostnika) ▪ Delovni pogoji, povezani z delom zasebnega varnostnika ▪ Podrobna znanja in kvalifikacije za zasebnega varnostnika za izbrano delovno mesto
	Specifikacija delovnega mesta	▪ Izobrazba in znanje ▪ Seznam priporočenih lastnosti ▪ Izkušnje za zasebnega varnostnika ▪ Značilnosti in osebnostne lastnosti

ČASOVNI OKVIR PREDAVANJ IN STRUKTURA PROGRAMA PO VSEBINAH

	TEME PREDAVANJA	OSNOVNI MATERIAL/DODATNI MATERIALI	TRAJANJE
1.PREDAVANJE	Analiza dela	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je predstavitev v Power Pointu Analiza hipotetične situacije in metoda igre vlog	45 min
2.PREDAVANJE	Načrtovanje zaposlitve in analiza prostega delovnega mesta	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je Power point predstavitev + izročki Analiza hipotetične situacije in metoda igre vlog Priprava pisnega akta (nagovor, pismo, poročilo)	45 min – 22 min približno za vsako temo
3.PREDAVANJE	Opis dela	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je Power point predstavitev + delovni listi Metoda igranja vlog	45 in
4.PREDAVANJE	Specifikacija delovnega mesta	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je predstavitev v Power Pointu Metoda igranja vlog	45 min

PREDMET 2– PRITEGNITEV POTENCIALNIH KADROV ZA ZAPOSLOITEV V ZASEBNEM VAROVANJU

VSEBINE, KI BODO OBDELANE V PROGRAMU

	NASLOV TEME	OPIS (VSEBINA)
	Oglaševanje	▪ Obveščanje o prostem delovnem mestu v zasebnem varovanju ▪ Objave ▪ Vsebina ▪ Profil podjetja ▪ Vidnost ▪ Družbeni mediji, spletna mesta za objave zaposlitvev in drugi kanali
	Sodelovanje z agencijami za zaposlovanje	▪ Profesionalna komunikacija ▪ Pravni vidiki
	Sodelovanje s poklicnimi šolami, akademijami in izvajalci usposabljanj	▪ Memorandum o soglasju ▪ Promocijske akcije ▪ Obisk in praktično delo v varnostnem podjetju
	Sodelovanje z državnimi organi	▪ Sodelovanje z Ministrstvom za notranje zadeve ▪ Sodelovanje z Ministrstvom za obrambo ▪ Sodelovanje z Ministrstvom za pravosodje, sodno policijo..

ČASOVNI OKVIR PREDAVANJ IN STRUKTURA PROGRAMA PO VSEBINAH

	TEME PREDAVANJA	OSNOVNI MATERIAL/DODATNI MATERIALI	TRAJANJE
1.PREDAVANJE	Oglaševanje	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je predstavitev v Power Pointu Analiza hipotetične situacije in metoda igre vlog	45 min
2.PREDAVANJE	Sodelovanje z agencijami za zaposlovanje	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je Power point predstavitev + izročki Metoda igranja vlog Priprava pisnega akta (nagovor, dopis, poročilo)	45 min
3.PREDAVANJE	Sodelovanje s poklicnimi šolami, Sodelovanje z izobraževalnimi akademijami	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je Power point predstavitev + delovni listi Metoda igranja vlog	45 min – 22 min približno za vsako temo
4.PREDAVANJE	Sodelovanje notranjim ministrstvom, Ministrstvom za obrambo Ministrstvom za pravosodje..	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljivi so delovni listi Metoda igranja vlog	45 min – približno 15 min za vsako temo

PREDMET 3– IZBIRA KANDIDATOV ZA DELO V ZASEBNEM VAROVANJU

VSEBINE, KI BODO OBDELANE V PROGRAMU

	NASLOV TEME	OPIS (VSEBINA)
	Pregled vlog	▪ Zahteve glede lokacije ▪ Pregled ustreznih dobrih in želenih kvalifikacij ▪ Uskladitev kandidata glede na delovno mesto
	Razgovor s kandidati	▪ Priprava vprašanj s posebnimi podrobnostmi, prvih deset vprašanj za razgovor ▪ Pisanje učinkovitih in smiselnih zapiskov za kandidate ▪ Pogovor o plači ▪ Bodi dober poslušalec ▪ Metoda "STAR" (situacija, naloga, akcija, rezultat)
	Preverjanje sposobnosti pred zaposlitvijo	▪ Criteria Basic Skills Test (CBTS) – osnovne verbalne, matematične spretnosti, pozornost do podrobnosti ▪ Kriteriji Attention Skills Test (CAST) – meritve, čuječnost, fokus in koncentracija ▪ Workplace Productivity Profile (WPP) – ocena vedenjskega tveganja
	Izbira kandidatov	▪ Uvrstitev po več kriterijih ▪ Ustrezne kvalifikacije, osebne lastnosti/spretnosti, izkušnje za zasebno varovanje ▪ potencial ▪ Organizacijska in kulturna ustreznost

ČASOVNI OKVIR PREDAVANJ IN STRUKTURA PROGRAMA PO VSEBINAH

	TEME PREDAVANJA	OSNOVNI MATERIAL/DODATNI MATERIALI	TRAJANJE
1.PREDAVANJE	Pregled vlog	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je predstavitev v Power Pointu Analiza hipotetične situacije in metoda igre vlog	45 min
2.PREDAVANJE	Razgovor s kandidati	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je Power point predstavitev + izročki Metoda igranja vlog Priprava pisnega akta (nagovor, dopis, poročilo)	45 min – 22 min približno za vsako temo
3.PREDAVANJE	Preverjanje sposobnosti pred zaposlitvijo	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljiva je Power point predstavitev + delovni listi Metoda igranja vlog	45 min – približno 15 min za vsako temo
4.PREDAVANJE	Izbira kandidatov	Priročnik (glejte ustrezna poglavja) Priporočljivi so delovni listi Metoda igranja vlog	45 min



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the
Erasmus + Programme
of the European Union