

## Mednarodni partnerji v projektu

Švedska:

**CFL - Centre for Flexible Learning  
Municipality of Söderhamn**

[www.cfl.soderhamn.se](http://www.cfl.soderhamn.se)

Italija:

**Aster Scienza Tecnologia Impresa**

[www.aster.it](http://www.aster.it)

Romunija:

**Fundatia Centrul Educational Soros**

[www.sec.ro](http://www.sec.ro)

Slovenija:

**ACS - Andragoški center Slovenije**

[www.acs.si](http://www.acs.si)

**PIA. Velenje**

[www.pia.si](http://www.pia.si)

Francija:

**CIBC - Centre Interinstitutionnel de Bilan  
de Competences Artois Ternois**

[www.cibcarras.org](http://www.cibcarras.org)

## Partnerji v Sloveniji

Andragoški center Slovenije, ki je nosilec projekta v Sloveniji, je k sodelovanju pritegnil še: Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in tri svetovalna središča za izobraževanje odraslih – Koper, Maribor in Novo mesto.



Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education

**Andragoški center Slovenije**

Šmartinska 134a, 1000 Ljubljana



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

**Zveza svobodnih sindikatov Slovenije**

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

[www.zsss.si](http://www.zsss.si)



**Svetovalna središča  
za izobraževanje odraslih**

<http://isio.acs.si/>

**Svetovalno središče Koper**

Cankarjeva 33, 6000 Koper

[www.lu-koper.si](http://www.lu-koper.si)

**Svetovalno središče Novo mesto**

Ljubljanska c. 28, 8000 Novo mesto

[www.ric-nm.si/svetovalno\\_sredisce.asp](http://www.ric-nm.si/svetovalno_sredisce.asp)

**Svetovalno središče Maribor**

Maistrova 5, 2000 Maribor

[www.azm-lu.si](http://www.azm-lu.si)



## Svetovanje na delovnem mestu Guidance in the Workplace

Projekt Leonardo da Vinci - prenos inovacij



Izobraževanje  
in kultura



[www.guidanceintheworkplace.eu](http://www.guidanceintheworkplace.eu)

## Cilji projekta

Projekt predstavlja prenos znanja in izkušenj iz predhodnega projekta z naslovom Guidance Merger (2002-2004: [www.guidancemerger.org](http://www.guidancemerger.org)) ter razvoj novih pristopov informiranja in svetovanja za spodbujanje vseživljenjskega učenja ter razvoja kariere zaposlenih, ki poteka na delovnem mestu.

V novem projektu bo pri informiranju in svetovanju na delovnem mestu dan poseben poudarek tudi pristopom vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj zaposlenih (v evropskem prostoru se uporablja kratica APEL, ki pomeni Accreditation of Prior Experiential Learning).

Pri tem je pomembno povezovanje svetovalcev za izobraževanje in razvoj kariere z delodajalci, sindikalnimi predstavniki, organizatorji izobraževanja in usposabljanja ter drugimi nosilci razvoja kadrov v podjetjih.



## Rezultati projekta november 2007 – oktober 2009

- 1 Izmenjava znanja in izkušenj o pristopih informiranja in svetovanja zaposlenim na delovnem mestu med partnerji projekta.
- 2 Razvoj novih pristopov pri svetovanju na delovnem mestu, ki so prilagojeni potrebam in posebnostim partnerskih držav.
- 3 Možnosti usposabljanja strokovnjakov za razvoj in vpeljavo novih pristopov pri svetovanju na delovnem mestu v drugih partnerskih državah.
- 4 Uporaba skupnih gradiv za usposabljanje svetovalcev in drugih strokovnjakov v partnerskih državah.
- 5 Izdaja priročnika, v katerem bodo predstavljeni pristopi informiranja in svetovanja na delovnem mestu, izkušnje partnerskih držav pri tem ter vsebine usposabljanj vseh vključenih strokovnjakov.

Rezultati projekta bodo nastajali tudi s pomočjo uporabe metode »interaktivnega raziskovanja« (»interactive research approach«), ki temelji na skupnem učenju (»joint learning«) in izmenjavi znanja in izkušenj vseh vključenih partnerjev po enotno opredeljenih vprašanjih in shemah, ki se med seboj lahko primerjajo in uporabljajo kot primeri dobrih praks.

## Dejavnosti v Sloveniji

Pred začetkom projekta so bile upoštevane tri glavne predpostavke:

- 1 Svetovanje lahko pomembno spodbuja zaposlene, da izkoristijo priložnosti za vseživljenjsko učenje.
- 2 Zaposleni imajo pogosto težji dostop do svetovanja kot na primer brezposelni.
- 3 Informiranje in svetovanje bo učinkoviteje prispevalo k razvoju vseživljenjskega učenja zaposlenih, če bo le-to zagotovljeno v njihovem delovnem okolju.

Izhajajoč iz skupnih predpostavk smo si v Sloveniji zastavili cilj, da razvijemo in v praksi preizkusimo konkretne pristope informiranja in svetovanja zaposlenim na delovnem mestu v izbranih manjših in srednje velikih podjetjih. Podatki kažejo, da imajo zaposleni v teh podjetjih težji dostop do informacij in manj možnosti ter spodbud za vključevanje v vseživljenjsko učenje.

