

novičke

maj 2006

- Nekaj besed o problematiki izobraževalne vključenosti * Vključenost zaposlenih v formalno in neformalno izobraževanje * Viri priložnostnega učenja niso enako dostopni vsem odraslim * Kakšne so ovire v izobraževanju odraslih? * Predlogi za vključevanje nedejavnih v organizirane izobraževalne oblike 3-15 TEMA MESECA
- Vabilo k predstavitvi izobraževalne ponudbe v Pregledu * Slovenija pripravlja nacionalno strategijo vseživljenjskega učenja * Kratka predstavitev tretje mednarodne raziskave CVTS3 16-19 DOMAČE NOVIČKE
- Deseti andragoški kolokvij 20-21 TEDEN VSEŽIVLJENSKEGA UČENJA 2006
- Izobraževanje družbeno izločenih skupin 22-23 S POTI
- Poročilo o tretji seji izvršnega odbora Andragoškega društva * Predstavitev specialistične naloge * Program računalniškega usposabljanja za brezposelne na DOBI * Aktivni dan in izbira pravega sodelavca 24-29 KOTIČEK JE VAŠ
- Organizator izobraževanja in izpeljava kurikula * Kako postati uspešen e-mentor? 30-32 PRIPRAVLJAMO/ PRIPRAVLJAJO
- 33 POSVETI/KONFERENCE
- 34 NOVOSTI IZ KNJIŽNICE





PROGRAMSKA ZASNOVA NOVIČK

Novičke so strokovno glasilo za izobraževanje odraslih v Sloveniji. Z Novičkami želimo izboljšati obveščenost vseh, ki delamo na tem področju, ali pa smo kakor koli povezani z izobraževanjem in učenjem odraslih v Sloveniji.

V Novičkah objavljamo tele vrste informacij o izobraževanju in učenju odraslih doma in v svetu:

- opis in prikaz dogodkov in dejavnosti v izobraževanju odraslih;
- opis razvojnih, raziskovalnih in drugih programov in projektov;
- sporočila o organizacijah, njihovih potrebah, načrtih in dejavnostih;
- podatke o izobraževalnih programih in razvoju programov;
- sporočila o politiki in strategiji izobraževanja odraslih;
- novosti v upravljanju in zakonodaji;
- statistične podatke;
- mnenja, stališča in predloge;
- podatke in informacije o možnostih in virih za učenje;
- podatke o napovedanih prireditvah, posvetih, publikacijah in drugih strokovnih dogodkih;
- prikaze novih knjig, člankov, didaktičnega in drugega gradiva ter novosti s knjižnega trga;
- novosti iz naših knjižnic, predvsem iz knjižnice ACS.

V Novičkah objavljamo kratke, jedrnate, objektivne in nepristranske prispevke.

Novičke izhajajo praviloma vsak mesec, gradivo za posamezno številko zbiramo do 10. v mesecu. Za poglobitev stikov z našimi partnerji v tujini izdajamo Novičke trikrat na leto v angleškem jeziku. Prejemniki Novičk so posamezniki in organizacije; tisti, ki se ukvarjajo z izobraževanjem in učenjem odraslih poklicno, in tudi tisti, ki delajo to prostovoljno (v društvih, strokovnih, verskih, političnih in drugih prostovoljnih organizacijah). Novičke pošiljamo brezplačno. Tako bo tudi v prihodnje, če bomo lahko stroške izdajanja poravnali iz javnih sredstev, namenjenih izobraževanju odraslih.

Novičke ureja in izdaja ACS.

Odgovorni osebi sta mag. Zvonka Pangerc Pahernik, vodja tematskega področja, in Nevenka Kocijančič, urednica.

Oblikovanje: Lina design

Prelom in tisk: Tiskarna Pleško

Naslov uredništva: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, 1000 Ljubljana,

telefon: 01 5842 560, faks: 01 5245 881, internet: <http://www.acs.si>, el. naslov: nevenka.kocijancic@acs.si

Novičke lahko preberete tudi na internetu: <http://www.acs.si/novicke/>

ISSN 1408-6484 (slovenska izdaja - tiskane)

ISSN 1581-3770 (slovenska izdaja - online)

Naklada 2.000 izvodov

Izdajo glasila Novičke denarno omogoča Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.



TEMA MESECA

Udeležba odraslih v izobraževanju **Nekaj besed o problematiki izobraževalne vključenosti**

Na Andragoškem centru Slovenije že nekaj časa spremljamo raven vključenosti odraslih v izobraževanju v Sloveniji. Poročali smo že o tem, kakšne so pojavnost, organiziranost, vsebinska podprtost izobraževanja in koliko sta povezani vključenost v izobraževanje odraslih ter dejavnost v prostovoljskih združenjih¹. Dejstvo je, da se prednosti, možnosti in motivi glede izobraževanja sčasoma spreminjajo. Nanje vplivajo spremenjene družbene prakse, način in stil življenja ter značilnosti dela in delovanje trga dela. Sedanja preučevanja razmerij med trgom dela in izobraževanjem opozarjajo na razvrednotenje izobrazbe na eni in hkrati povečevanje vrednosti izobrazbe in znanja na drugi strani. V boju za pridobivanje in ohranjanje delovnih mest postajajo izobraževalni dosežki vedno manj zadostni in hkrati vse nujnejši.

Vprašanje, ki se ob tem zastavlja, je, kako bi vsebinsko zastavili izobraževanje, da bi zadostili izzivom prilagodljive, pluralne in mobilne družbe? Enotnega odgovora najbrž ni, praksa pa kaže, da hiperspecializirana delitev dela in izključno za take namene pridobljena znanja ter spretnosti niso zadostna podlaga in ustrezna reakcija na civilizacijske izzive. Pomembna sta izobraževanje in učenje za mnogotere izzive, s katerimi se ljudje soočamo v sodobni družbi.

V raziskavi o udeležbi odraslih v izobraževanju, ki je bila podlaga za pripravo prispevkov v tej tematski številki, je udeležba (participacija) v izobraževanju odraslih opredeljena kot sodelovanje odraslih v starosti od 16 do 65 let v enem ali več organiziranih učnih dogodkih, ki trajajo več kot 5 ur na leto, pri čemer izobraževanje ni bilo del rednega šolanja. Leta 2004 je ta udeležba dosegla 37 %. Stopnja vključenosti odraslih v programe izobraževanja v Sloveniji z leti narašča. Kljub temu je še vedno največ izobraževalno nedejavnih (43 %), sledijo jim dejavni (37 %) in tisti, ki se niso izobraževali v zadnjih dvanajstih mesecih, a se želijo izobraževati (20 %). Stopnjo vključenosti med dejavniki vključenosti v organizirane izobraževalne oblike (sociodemografske značilnosti, zaposlitveni položaj, značilnosti dela, ekonomski položaj vprašanih idr.) najbolj pojasnjujeta končana formalna izobrazba in starost: višja stopnja formalne izobrazbe in nižja starost pozitivno vplivata na

¹ Glej prispevke: Mohorčič Špolar, V. A.: Udeležba odraslih v izobraževanju 2004. Novičke, junij 2005, str. 5-6; Mirčeva, J.: Koliko 'delo' podpira udeležbo odraslih v izobraževanju? Novičke, julij - avgust 2005, str. 23-25; Mirčeva, J.: Vključenost v izobraževanje odraslih in prostovoljskih združenjih - koliko sta povezani? Novičke, november 2005, str. 13-14.

stopnjo vključenosti v izobraževanje. Temu logično sledita delovni in zaposlitveni položaj. Z leti lahko prepoznamo nekatere pozitivne spremembe (na primer zmanjševanje razlik med spoloma glede vključenosti v izobraževanje, večja izobraževalna udeležba kmečkega prebivalstva), a nekateri vzorci vključenosti, ki smo jih identificirali leta 1987 in 1998, ohranjajo kontinuiteto. Izobrazba, starost in zaposlitev so pri razlagi neenakomernega dostopa do formalnega in neformalnega izobraževanja v obravnavanih obdobjih stalnica. Med negativnimi trendi je treba omeniti krajši čas trajanja izobraževalnih programov, v katere se vključuje največji del odraslega prebivalstva.

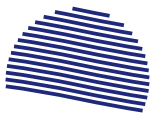
V majski številki *Novičk* predstavljamo nekaj ugotovitev in razmišljanj o:

- vključenosti zaposlenih v formalno in neformalno izobraževanje,
- virih priložnostnega učenja, ki niso enako dostopni vsem odraslim,
- ovirah v izobraževanju odraslih,
- mehanizmih vključevanja nedejavnih v organizirane izobraževalne oblike.

Prispevki temeljijo na podatkih širše raziskave *Družbeno-skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja*, ki je bila izpeljana na Andragoškem centru Slovenije. Raziskava je nadaljevanje preučevanj *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih* (1998) in *Odrasli prebivalci Slovenije v izobraževanju* (1987). Podatki zadnje raziskave so bili pridobljeni poleti leta 2004 na reprezentativnem vzorcu slovenske populacije, v starosti od 16 do 65 let. Anketiranih je bilo 2.809 oseb, od tega 2.457 odraslih.

Z vsebino te številke vam želimo na kratko predstaviti iztočnice in vas hkrati povabiti k sodelovanju na andragoškem kolokviju na temo *Udeležba odraslih v izobraževanju: spodbude in ovire*, ki bo tudi letos potekal oktobra v Tednu vseživljenjskega učenja.

Mag. Jasmina Mirčeva (jasmina.mirceva@acs.si), ACS

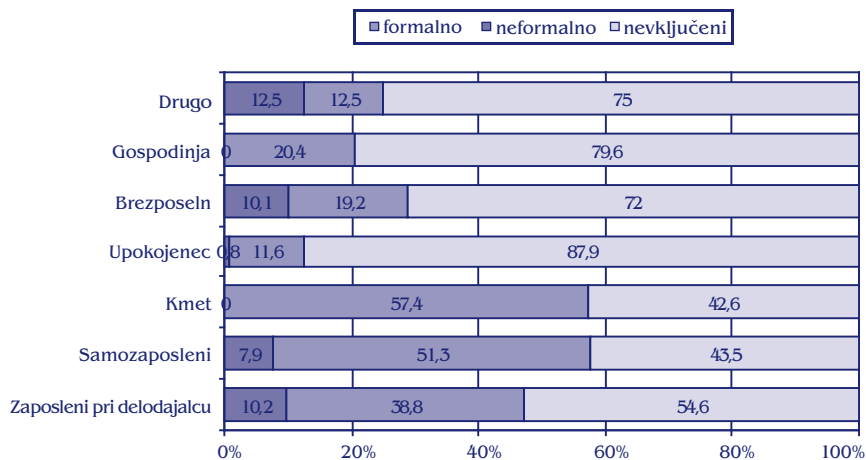


Udeležba odraslih v izobraževanju

Vključenost zaposlenih v formalno in neformalno izobraževanje

V raziskavi *Doseganje strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2010 - preučevanje vzorcev udeležbe odraslih v izobraževanju*, ki je bila izpeljana leta 2004, so bili analizirani podatki o udeležbi odraslih v izobraževanju tudi glede na vključenost v formalno in neformalno izobraževanje. Rezultati kažejo, da se je v opazovanem obdobju po formalnih programih izobraževalo slabih 8 % odrasle slovenske populacije, kar je dve odstotni točki manj kot leta 1998. V programe neformalnega izobraževanja in

usposabljanja pa je bilo vključenih dobrih 32 %. Izobrazba, starost in zaposlitveni položaj ostajajo glavni dejavniki vključevanja v oba načina izobraževanja. Če se omejimo na vključevanje zaposlenih v izobraževanje, lahko ugotovimo, da je bilo med zaposlenimi pri delodajalcu v opazovanem obdobju vključenih v formalno izobraževanje 10 %, med samozaposlenimi pa 8 %. Po programih neformalnega izobraževanja se je v opazovanem obdobju izobraževalo in usposabljal približno 39 % iz prve kategorije in 51 % iz druge kategorije (slika 1).

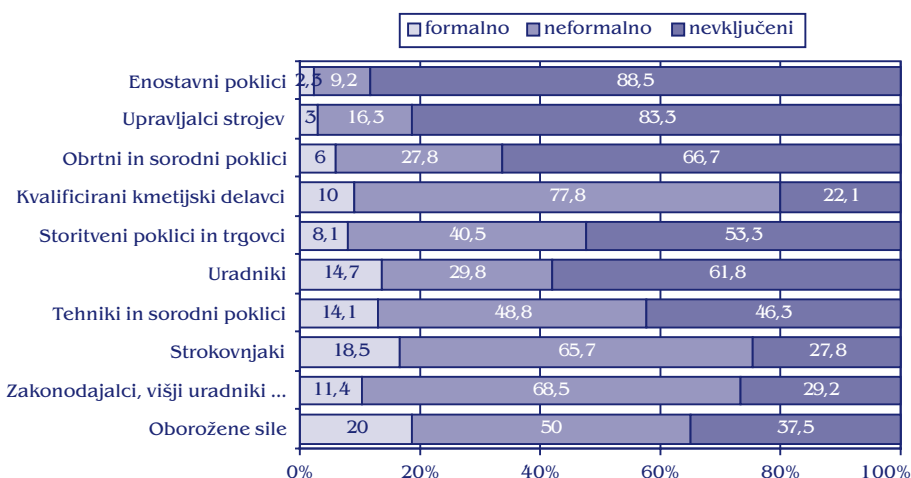


Slika 1: Formalno in neformalno izobraževanje - zaposlitveni položaj, 2004 (%)

Kot je bilo omenjeno, starost in izobrazba pomembno vplivata na izobraževanje odraslih, kar velja tudi za zaposlene. Zaposleni pa se razlikujejo tudi po drugih značilnostih, ki prav tako določajo njihove priložnosti za vključevanje v izobraževanje. Tu nas zanimajo razlike, ki so povezane z značilnostmi zaposlitve, dejavnostjo zaposlitve, poklicem, velikostjo organizacije in vrsto zaposlitve oziroma delovnega razmerja.

Pregled vključenosti v formalno izobraževanje po dejavnostih pove, da izkazuje največje deleže vključenih: trgovina na debelo in drobno; finance, zavarovalništvo in poslovne storitve; državne, družbene in osebne storitve. Najmanjši deleži so značilni za gradbeništvo, industrijo ter transport in komunikacije. Kar zadeva neformalno izobraževanje, so v najugodnejšem položaju zaposleni v elektrogospodarstvu (z dvema tretjinama vključenih), v državnih, družbenih in osebnih storitvah (48,5 % vključenih) ter v financah, zavarovalništvu in drugih poslovnih storitvah (48 % vključenih). Najredkeje se izobražujejo po programih formalnega izobraževanja zaposleni v industriji in gradbeništvu.

Podatki izpostavljajo tudi pomen poklicne skupine za dostop do izobraževanja. Iz prikaza na sliki 2 so razvidne različne priložnosti, ki jih dajejo različne poklicne skupine. Največje deleže vključenih v formalno izobraževanje izkazujejo: poklici v oboroženih silah (20 %), strokovnjaki (18 %), tehniki in sorodni poklici (14 %) ter uradniki (15 %). Nekoliko nadpovprečen delež je zabeležen tudi pri skupini zakonodajalcev in menedžerjev, pri kvalificiranih kmetijskih poklicih ter pri kvalificiranih poklicih v storitvah. Poklici za enostavna dela in proizvodni poklici so po dostopu do formalnega izobraževanja na dnu lestvice.

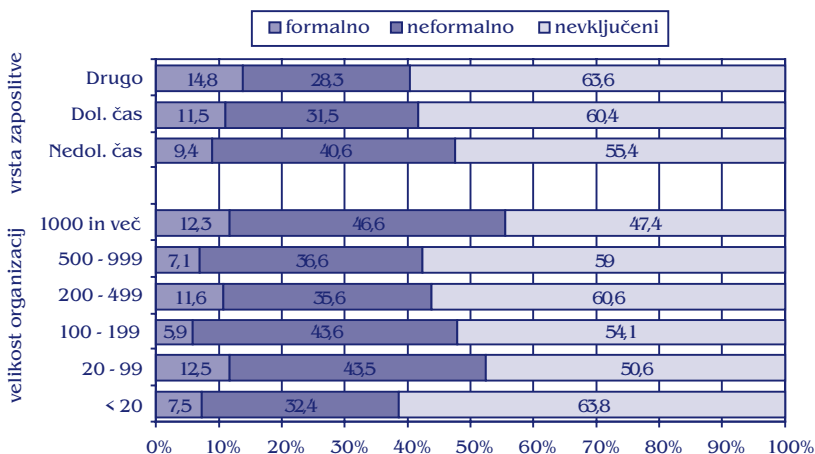


Slika 2: Formalno in neformalno izobraževanje zaposlenih in poklic, 2004 (%)

V nasprotju s pričakovanji pa je bilo v neformalno izobraževanje v opazovanem obdobju vključenih največ zaposlenih iz kmetijskih poklicev (78 %), medtem ko se za druge poklicne skupine potrjuje uveljavljen vzorec. Največ se vključujejo zakonodajalci in menedžerji ter strokovnjaki; v opazovanem obdobju sta izkoristili možnosti neformalnega izobraževanja dobri 2/3 zaposlenih v teh dveh poklicnih skupinah. Sicer pa beležimo nadpovprečno udeležbo še pri tehnikih in sorodnih poklicih (približno 50 %) ter pri vojaških poklicih (približno 50 %). Enostavni poklici in proizvodni poklici dajejo najmanj priložnosti tudi za neformalno izobraževanje. Deleži vključenih so globoko pod nacionalnim povprečjem. Pod nacionalnim povprečjem so tudi priložnosti, ki jih dajejo kvalificirani obrtni poklici ter uradniški poklici (po 30 %).

Na splošno velja prepričanje, da so zaposleni v malih in srednjih podjetjih občutno prikrajšani pri dostopu do izobraževanja v primerjavi z zaposlenimi v velikih podjetjih. Tudi zbrani podatki govorijo o razlikah, povezanih z velikostjo organizacije, vendar te

razlike ne odražajo pričakovanega vzorca (slika 3). Deleži vključenih v formalno izobraževanje se glede na velikost organizacije gibljejo od 6 do 12,5 %. Najvišji je značilen za organizacije z 20 do 99 zaposlenimi (12,5 %), praktično enakega pa izkazujejo tudi organizacije s 1.000 in več zaposlenimi. Najmanjši delež udeležencev beležimo pri organizacijah s 100 do 199 zaposlenimi.



Slika 3: Formalno in neformalno izobraževanje zaposlenih in velikost organizacije ter vrsta zaposlitve, 2004 (%)

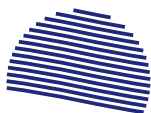
Po deležu vključenih v neformalno izobraževanje so sicer na prvem mestu največje organizacije, vendar jim zelo tesno sledita kategoriji '20 do 99 zaposlenih' in '100 do 199 zaposlenih'; vsaka izkazuje slabih 44 % vključenih. Po deležu vključenih v neformalno izobraževanje so na zadnjem mestu organizacije z manj kot 20 zaposlenimi, vendar tudi v teh udeležba dosega skoraj tretjino zaposlenih. Iz takšnih podatkov lahko sklepamo, da sta za vključevanje zaposlenih v izobraževanje bolj kot sama velikost organizacije pomembni izobrazbena struktura in dejavnost.

Podatki potrjujejo tudi povezanost vrste delovnega razmerja oziroma zaposlitve s priložnostmi za formalno in neformalno izobraževanje. Delež vključenih v formalno izobraževanje je tem višji, čim manj stabilno je zaposlitveno razmerje. In obratno, čim stabilnejše je zaposlitveno razmerje, tem večji je delež vključenih v neformalno izobraževanje (slika 3).

Lahko bi sklenili, da ostaja neformalno izobraževanje in usposabljanje visoko prevladujoč način izobraževanja in usposabljanja zaposlenih; po formalnih programih se izobražuje le 10 % vseh zaposlenih. Potrjuje se že znana ugotovitev, da sta med značilnostmi zaposlitve poklic in dejavnost ključna za dostop do formalnega in neformalnega izobraževanja zaposlenih. Najpogosteje se vključujejo zaposleni v storitvenih

dejavnostih ter poklicih, ki temeljijo na višjih stopnjah izobrazbe. V raziskavi iz leta 2004 od tega vzorca odstopajo kmetijski poklici, vendar je vprašanje, ali je to zgolj posledica kakega trenutnega ukrepa ali pa gre za dolgoročnojšo spremembo. Po drugi strani pa zbrani podatki ne podpirajo prepričanja o splošni odrinjenosti zaposlenih v malih in srednjih podjetjih od izobraževanja in usposabljanja. Kaže, da sta tudi v teh organizacijah vrsta dejavnosti in izobrazba zaposlenih bolj pomembna za vključevanje v izobraževanje kakor sama velikost organizacije.

Dr. Angela Ivančič (aivancic@acs.si), ACS



Udeležba odraslih v izobraževanju

Viri priložnostnega učenja niso enako dostopni vsem odraslim

Priložnostno učenje je vsakdanje, naključno učenje odraslih, ki je naravni spremljevalec življenja ljudi od zgodnjega otroštva dalje; je najstarejša oblika vseživljenjskega učenja, ki spremlja človeštvo skozi vso njegovo zgodovino. Ustrenejša vrednost in potencial tega generičnega učenja se kaže v sedanjem obdobju nenehnega družbenega in ekonomskega spreminjanja, ki ga morajo odrasli razumeti in se mu prilagajati. Informacijska doba in tehnološki razvoj prinašajo v izobraževanje nove načine in poti pridobivanja znanja, prav tako pa postavljajo posameznika v položaje, ko mora nenehno pridobivati novo znanje ali posodabljati staro. Ni naključje, da se v takih razmerah priložnostno učenje po pomenu postavlja ob bok formalnemu in neformalnemu učenju¹. Tako se priložnostno učenje povezuje »z *nekim drugim konceptom, konceptom učeče se družbe, kjer vsaka stvar ponuja priložnost za učenje in kjer vsakdo izpopolnjuje svoje potencialne*.« (Confintea 1997, str. 14)².

¹ Da bi razmejili priložnostno učenje od drugih dejavnosti, ki so povezane z učenjem, je skupina avtorjev z Michiganske univerze, ZDA, predlagala štiri kategorije, ki zajemajo učenje človeka v celotnem življenju: **naključno učenje** (incidental education) - učenje, ki poteka nehote in pri katerem ne 'vir učenja' ne učenec nimata posebnega namena, da bi se učila; **priložnostno učenje** (informal education) - učenje, za katero se je vsaj eden (učenec ali vir učenja) premišljeno odločil za učenje, ne pa oba; **neformalno** (zunajšolsko) učenje (non-formal education) - vsako zunajšolsko učenje, pri katerem se za učenje premišljeno odločita oba (učenec in vir učenja); **formalno** (šolsko) učenje (formal education) - učenje v šolah, ki poteka v razredih, razdeljenih po starosti, po predpisanem predmetniku, standardnih pedagoških metodah in s potrjenim pedagoškim osebjem (Jelenc, Zoran: Odrasli prebivalci Slovenije v izobraževanju. Ljubljana : Pedagoški inštitut pri Univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani ; Skupnost izobraževalnih centrov, 1989. 207 str.)

² Adult learning and the challenges of the 21st century : CONFINTEA, Hamburg, 1997. Hamburg : Unesco Institute for Education (UIE), 1999. 29 zvezkov. SG: 374.7 INTERNATIONAL

Evropska unija se v sklopu prizadevanj za večjo konkurenčnost gospodarstva prav ta čas ukvarja s tem, kako omogočiti odraslim, da postanejo znanje in kompetence, ki so si jih pridobili po neformalnih poteh, 'vidno in priznано'. Tudi Slovenija sledi evropskim usmeritvam na tem področju, kar najdemo zapisano v pomembnih strateških in razvojnih dokumentih. V izhodiščih *Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta v 2010* je opredeljena zavezanost uresničevanju koncepta vseživljenjskega učenja, pri čemer je med drugim poudarjeno, da bomo v Sloveniji »razvijali odprto, prilagodljivo in prehodno sistem izobraževanja in usposabljanja odraslih, ki bo vsakemu posamezniku in skupini v vseh okoljih ponudil različne možnosti za izobraževanje in učenje ter priznavanje formalno, neformalno in informalno (naključno, priložnostno) pridobljenega znanja.« Ta usmeritev je uresničena v prvem od treh prednostnih področjih, namenjenem spodbujanju in zagotavljanju različnih oblik in možnosti splošnega izobraževanja in učenja odraslih.

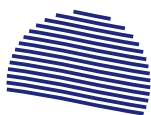
V preteklem letu so bili objavljeni izsledki o vključevanju odraslih v priložnostno učenje iz dveh mednarodno (čeprav ne medsebojno) primerljivih raziskav, kar predstavlja zanimivo naključje; spomladi smo na Andragoškem centru pripravili raziskovalno poročilo iz raziskave, ki jo predstavljamo v tej številki, avgusta pa so bili objavljeni še izsledki iz t.i. 'ad hoc' modula o vključevanju v vseživljenjsko učenje v okviru *Ankete o delovni sili*, ki jo je objavil Eurostat, pri nas pa izpeljal Statistični urad RS leta 2003. Obe raziskavi sta potrdili, da odrasli prebivalci Slovenije v zelo visokem deležu (kar 82 %) opravljajo številne bolj ali manj strukturirane dejavnosti, povezane z učenjem. Ti izsledki nas (skupaj z Luksemburgom) umeščajo v sam evropski vrh po deležu vključenosti v vseživljenjsko učenje; višje deleže je izkazala le Avstrija (89 %). Eurostatovo poročilo pa opozarja, da je pri manj izobraženem prebivalstvu neudeležba kar 1,5 krat večja kot pri bolj izobraženem prebivalstvu, pri čemer so največje razlike opazne prav v Sloveniji in Luksemburgu ter v nekaterih drugih državah.

Raziskava ACS o udeležbi odraslih v izobraževanju ta opozorila potrjuje. Izstopa namreč ugotovitev, da med dejavnimi odraslimi, ki prepoznavajo številne načine priložnostnega učenja, prevladujejo tisti, ki so stari med 25 in 49 let, so zaposleni pri delodajalcu in imajo najmanj srednjo šolo. Prav tako se je pokazalo, da izobraževalno dejavni in morebitni dejavni pri svojem učenju kombinirajo povprečno od pet do šest različnih načinov (od ponujenih desetih). Gre predvsem za uporabo tiskanih gradiv, računalnika in interneta, praktičnega preskušanja, opazovanja in svetovanja, avdio, video, radijskih in TV programov ter kratkih predavanj. Izobraževalno nedejavni odrasli kombinirajo v povprečju le tri različne načine, med katerimi izstopajo uporaba tiskanih gradiv, avdio in video kasete, radijske in TV oddaje, opazovanje in svetovanje ter tudi praktično preskušanje.

Rezultati raziskovanj potrjujejo, da ostaja formalna izobrazba še vedno ključna za udejanjanje načela vseživljenjskosti; štiriletna srednješolska izobrazba pa predstavlja temelj tudi za (ne)udeležbo odraslih v priložnostnih oblikah učenja. Ostaja dejstvo, da

so obstoječi viri priložnostnega učenja še vedno narejeni bolj po meri bolj izobraženih, ali, rečeno drugače, bolj izobraženi jih v večji meri izkoriščajo kot vire učenja v primerjavi z izobrazbeno prikrajšanimi. Za izobraževalce odraslih in za politike v Sloveniji se tu zastavlja vprašanje, kako vendarle udeležati prvi prednostni cilj *Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih* in tudi izobrazbeno najbolj prikrajšanim odpirati možnosti in poti za priložnostno učenje.

Mag. Estera Možina (ester.mozina@acs.si), ACS



Udeležba odraslih v izobraževanju

Kakšne so ovire v izobraževanju odraslih?

Zanimanje za dejavnike, ki odrasle spodbujajo k ali odvrtačajo od vključitve v izobraževanje, ima na področju izobraževanja odraslih že dolgo tradicijo. Ti dejavniki so običajno vključeni v vsako raziskavo, s katero se preučuje udeležba odraslih v izobraževanju. Poleg poznavanja motivov in motivacije odraslih kot tiste sile, za katero predvidevamo, da spodbuja odrasle k vključitvi v izobraževalni program in vztrajanje v njem, je izredno pomembno tudi poznavanje izobraževalnih ovir.

Po znani klasifikaciji, ki jo je že leta 1981 oblikovala Patricia Cross¹, morajo odrasli, preden se vključijo v izobraževalni program, pa tudi potem, ko so vanj že vključeni, premagati tri vrste ovir:

- Najprej morajo premagati družinske, finančne in zdravstvene težave, probleme s prevozom, pomanjkanje časa in druge probleme, da se sploh lahko udeležijo izobraževanja, ali v njem ostanejo. Te ovire imenujemo situacijske ovire in izvirajo iz posameznikovega trenutnega položaja.
- Odrasli, ki se želijo izobraževati, se morajo soočiti še z ovirami, ki jih postavljajo izobraževalne ustanove. Pogosto se soočajo s številnimi administrativnimi opravki, šolninami, neprimernimi urniki, oddaljeno lokacijo kraja izobraževanja itd. Vse te dejavnike uvrščamo med institucionalne ovire, ki lahko odraslemu preprečijo udeležbo v izobraževalnem programu.
- Tretja skupina ovir se povezuje s psiho-socialnimi značilnostmi posameznika, kot so stališča, samopodoba, prepričanja o sposobnostih itd. Te ovire imenujemo dispozicijske ovire; njihovo poznavanje je za načrtovanje, promocijo in izpeljavo izobraževanja zelo pomembno.

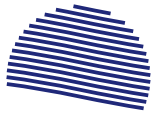
¹ Cross, K. P. (1981). *Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ta razdelitev ovir je lahko izobraževalcem v veliko pomoč pri razumevanju številnih dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo za in med izobraževanjem, saj jim lahko pomaga spoznati dejavnike, ki bi lahko botrovali prekinitvi izobraževanja. Zavedati pa se je treba, da so v izobraževalnih organizacijah do neke mere omejeni pri odstranjevanju teh ovir. Na primer, na odpravljanje situacijskih ovir ima izobraževalna organizacija bore malo vpliva. Udeležencu lahko zgolj svetujejo, kako lahko te ovire reši sam. Več vpliva imajo pri zmanjševanju ali odstranjevanju institucionalnih ovir, vendar so tudi tukaj organizacije do neke mere omejene z zakonskimi, prostorskimi in finančnimi dejavniki. Zdi se, da imajo izobraževalne organizacije največ možnosti vpliva na tretjo skupino ovir, to so dispozicijske ovire. Te sicer niso neposredno opazne, vendar pa so v izobraževanju ves čas prisotne in ključne za uspešnost pri učenju. Udeleženci se v program pogosto vključijo z nejasno definiranimi stališči, strahovi in pričakovanji. Pogosto so ta zaradi negativnih šolskih izkušenj negativna in imajo večji vpliv na njihovo motivacijo, kot so si to pripravljeni priznati. Ta prepričanja in mnenja se lahko v stiku z učiteljem ali svetovalcem spremenijo, zato je usposobljenost in pripravljenost učitelja in drugih šolskih strokovnih delavcev, da zaznajo te ovire, pogosto ključna za vztrajanje udeleženca do zaključka izobraževalnega programa.

Analiza ovir je znova potrdila, da med najpomembnejše ovire sodijo tako imenovane situacijske ovire - predvsem ovira 'pomanjkanje časa' in 'predrago izobraževanje'. Pokazalo se je, da vse ovire (razen 'pomanjkanje časa') bolj pestijo izobraževalno manj nedejavne odrasle kot tiste, ki se izobraževanju pogosto udeležujejo. Razlike med temi dvema skupinama pa so še posebej očitne pri ovirah, ki zadevajo zaznano zahtevnost izobraževanja in pomembnost izobraževalnega programa. Izobraževalno manj dejavni odrasli so pogosteje navedli preveliko zahtevnost ali nepomembnost izobraževanja kot dejavnika, ki sta jih odvrnila od vključitve v izobraževanje.

Če sklenemo, za udeležbo v izobraževanju odraslih je možnost financiranja zelo pomembna spodbuda ali pa nepremostljiva ovira. Država sicer že izvaja določene ukrepe, s katerimi manj izobraženim omogoča subvencionirano pridobivanje izobrazbe, očitno pa bi bilo k temu potrebno z določenimi sistemskimi ukrepi spodbuditi tudi podjetja. Poleg finančnih spodbud je za zaposlene v podjetjih morda še večja spodbuda, če se lahko izobražujejo med delovnim časom. Jasno je, da je za odrasle, ki imajo ob popoldnevih družinske obveznosti, čas, namenjen izobraževanju, pogosto dobrina, ki si je ne morejo privoščiti. Veliko dela pa čaka tudi izobraževalne ustanove. Izobraževalne programe je treba ustrezno promovirati ter razviti takšno ponudbo, ki bi vsebinsko, predvsem pa izvedbeno bolj ustrezala ciljnim skupinam, ki jih v izobraževanju pogrešamo. Hkrati se kaže tudi potreba po zagotavljanju svetovanja pri izbiri ustreznega izobraževanja in pomoč pri učnih težavah odraslim, ki se že izobražujejo.

Marko Radovan (marko.radovan@acs.si), ACS



Udeležba odraslih v izobraževanju

Predlogi za vključevanje nedejavnih v organizirane izobraževalne oblike

Dosedanje raziskave udeležbe v izobraževanju odraslih se fenomenu neudeležbe, ki jo opredeljujemo kot odsotnost vpisa v organizirane oblike izobraževanja in usposabljanja, niso posvečale. Osrednje zanimanje raziskovalcev je veljalo udeležbi odraslih v organiziranih učnih oblikah ter motivom, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju. Prav tako so raziskovalce zanimale ovire, ki se odraslim postavljajo na pot pri doseganju njihovih izobraževalnih ambicij.

Interpretacija udeležbe v izobraževanju odraslih se je tako osredotočala na identifikacijo skupin, ki so dejavni v izobraževanju po sociodemografskih značilnostih. Isto je veljalo tudi za obe drugi skupini: morebitno dejavne in nedejavne. Pri teh dveh skupinah so poskušali ugotoviti ovire, ki jim preprečujejo, da bi se izobraževanja in usposabljanja udeleževali. S poznavanjem sociodemografskih značilnosti vseh treh skupin in dejavnikov, ki preprečujejo udeležbo v izobraževanju morebitno dejavnim in nedejavnim, bi tako lahko poiskali vzrode za odstranjevanje ovir in zasnovali ustrezne strategije, ki bi bile namenjene posameznim skupinam.

Raziskava, ki jo je leta 2004 izpeljal Andragoški center Slovenije, je tako prva te vrste, ki je ob tem, da je preučevala udeležbo v izobraževanju odraslih, raziskovala tudi dejavnike, ki bi nedejavne odrasle spodbudili k udeležbi.

Glede na rezultate prejšnjih raziskav (1987 in 1998) ter precejšen odstotek nedejavnih v izobraževanju (62 % v letu 1987, 42 % v letu 1998) smo v Sloveniji v raziskavi v letu 2004 posebno pozornost namenili skupini nedejavnih. Z vidika izobraževalne politike je pomembno poznati dejavnike, ki to skupino spodbujajo k vključevanju v izobraževanje. S pomočjo le-teh lahko z vrsto instrumentov vplivamo na vključevanje v izobraževanje in tako posledično prispevamo k dvigu kakovosti osebnega in družbenega življenja posameznika in skupnosti.

Raziskavo smo zasnovali tako, da smo nedejavne v izobraževanju povprašali, pod katerimi pogoji bi se vanj vključili. Nanizanih je bilo več možnih odgovorov, med katerimi je vprašani izbral. Če ni bilo primerne odgovora, ga je oblikoval sam. Iz dobljenih odgovorov lahko izluščimo pet najpomembnejših za celotno populacijo, ne glede na starost, spol, izobrazbo ali zaposlitveni položaj: obdržati sedanjo zaposlitev

(76,2 % odgovorov), večje zadovoljstvo z delom (73,7 %), večja plača (72,9 %), če bi postal presežek (71,3 %), če bi izobraževanje pomagalo pri pridobitvi zaposlitve (70 %). Pri vseh anketiranih bi bilo zelo pomembno, če bi jim bilo izobraževanje priznано pri pridobitvi izobrazbe. Delež odgovorov na to vprašanje je različen, vendar ga praviloma najdemo med zgornjimi 50 %.

Prednosti glede vključevanja v izobraževanje se razlikujejo glede na starost in spol, izobrazbo in zaposlitveni položaj. Distribucija odgovorov glede na doseženo izobrazbo za celo populacijo pokaže, da se pripravljenost za izobraževanje viša s stopnjo izobrazbe.

Podrobnejša obdelava podatkov je pokazala, da obstajajo razlike, ki so večje glede na starost kot glede na spol. Starostno skupino od 16 do 24 let bi k vključitvi v izobraževanje najbolj spodbudila višja plača, medtem ko bi bila za skupino od 25 do 39 let najpomembnejša spodbuda, če bi jim bilo izobraževanje priznано pri pridobitvi izobrazbe. Za ljudi v starosti med 40 in 49 let bi bilo najpomembneje, če bi jim bilo izobraževanje v pomoč pri pridobitvi zaposlitve. Tistim, proti koncu delovne dobe (starost med 50 in 65 let), pa bi bilo najpomembneje, da obdržijo zaposlitev.

Ključni nacionalni dokumenti, kamor uvrščamo tudi *Strategijo razvoja Slovenije*, namenjajo vseživljenjskemu učenju in dvigovanju izobrazbene ravni prebivalstva veliko pozornosti. Strokovnjaki pravijo, da lahko govorimo o vseživljenjskem učenju takrat, ko je v različne oblike izobraževanja in usposabljanja (izvzeto je priložnostno učenje) vključena več kot polovica prebivalstva. Glede na rezultate raziskave ne moremo trditi, da je Slovenija že na tej stopnji. Res je, da smo v vseživljenjsko učenje vključeni vsi, če upoštevamo formalno, neformalno in priložnostno učenje. Dejstvo pa je, da analitiki ocenjujejo vključenost v vseživljenjsko učenje z vidika udeležbe v različnih in različno dolgih organiziranih učnih dejavnostih.

Z vidika doseganja ciljev razvojne strategije bo tako v Sloveniji potrebno usklajeno in ciljno naravnano delovanje vseh, ne samo tistih, ki se ukvarjajo z izobraževanjem na sploh. Izhajajoč iz raziskave o udeležbi v izobraževanju odraslih bi bilo za povečevanje vključitve nedejavnih v izobraževanje in usposabljanje treba razmišljati o naslednjem:

- Z vidika celotne populacije nedejavnih bi moralo biti izobraževanje in usposabljanje sestavni del dela in to vseh zaposlenih, ne samo strokovnjakov.
- Izobraževanja in usposabljanja bi morala biti povezana tudi z napredovanjem v višji plačni razred, kot je to že urejeno pri nekaterih poklicih (na primer učitelji). Glede na visok delež odgovorov, povezanih s tem vprašanjem, bi bila to gotovo spodbuda za tiste, ki v izobraževanju in usposabljanju niso dejavni.
- Če izvzamemo odgovore, povezane z zaposlitvijo in morebitnim položajem presežnega delavca, je napredovanje na zahtevnejše delo dobra spodbuda za nede-

javne v izobraževanju. Ko je brezposelnost relativno visoka, delodajalci manj vlagajo v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih, saj ljudi z znanjem in spretnostmi, ki jih potrebujejo, lahko dobijo na trgu dela. Kljub vsemu pa bi bilo spodbujanje izobraževanj svojih zaposlenih, da bi lahko napredovali na zahtevnejše delo, smotrno. Na ta način bi gradili pripadnost delodajalcu, izognili bi se uvajanju novo zaposlenih v zaposlitev, izkoristili bi znanje in izkušnje, ki jih zaposleni že imajo, ter jih nadgradili. Poleg tega bi verjetno zaposleni pridobili tudi večjo samozavest in bi bili pri delu uspešnejši.

- Izobraževanje in usposabljanje bi moralo biti povezano v celovit sistem, ki bi kot mozaik sestavljal posamezna izobraževanja in usposabljanja na poti do pridobitve izobrazbe. To je vprašanje, ki mu mora stroka nameniti več pozornosti kot doslej. Priznavanje predhodno pridobljenega znanja in izkušenj ne bi smelo ostajati na ravni posameznih poskusov, ali se gibati le v okviru pridobivanja kvalifikacij po certifikatnem sistemu, temveč bi moralo postati resen raziskovalen izziv. Da je za nedejavne takšna rešitev zelo pomembna, dokazujejo tudi odgovori po posameznih starostnih skupinah (od 16 do 49 let), po dokončani izobrazbi in po delovnem položaju.
- Pri nedejavnih v izobraževanju ima kritje stroškov izobraževanja velik pomen bodisi za populacijo kot celoto bodisi po starostnih skupinah ali po zaposlitvenem ter delovnem položaju. Ne sicer tolikšnega, kot na primer obdržati zaposlitev, vendar dovolj velikega, da bi lahko resneje razmišljali o vlaganjih v izobraževanje za vse zaposlene, ne samo za menedžerje in strokovnjake. Tu bi verjetno kazalo razmišljati o vlogi in interesu delodajalcev, delojemalcev in sindikatov. Slednji bi morali biti prvenstveno zainteresirani za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih in ne le članov sindikata. To vprašanje bi moralo najti svoje mesto v kolektivnih pogajanjih, saj je neločljivo povezano z zaposljivostjo in ohranitvijo zaposlitve.
- Videti je, da ljudje premalo poznajo možnosti, ki jim jih nudi svetovanje v izobraževanju (pomoč pri izbiri programa). Kadrovske službe bi se morale bolj povezovati s središči, ki tako pomoč nudijo. Še prej pa bi morale poznati potrebe po izobraževanju v svoji ustanovi¹. Čeprav pomoč pri izbiri programa na ravni celotne populacije ne izstopa kot tisto, kar bi nedejavne spodbudilo k izobraževanju, ima relativno visok delež v starostnih skupinah od 16 do 49 let, v skupini z dokončano dvoletno poklicno šolo, pri tistih, ki delajo na lastni kmetiji, pri brezposelnih, zaposlenih in gospodinjah.
- Ne glede na starost, spol, delovni ali zaposlitveni položaj bi bilo treba nedejavne z motivacijskimi programi spodbuditi k nadaljnjemu izobraževanju. Ti programi vsebujejo elemente, ki udeležencem pomagajo obnoviti znanja in spretnosti, ki so jih morda izgubili zaradi svoje izobraževalne nedejavnosti.

¹ Ustanova je tu uporabljena kot termin, ki opredeljuje organizacijo ne glede na vrsto lastništva ali način organiziranja.

- Z vidika posameznih starostnih razredov bi bilo treba izobraževalne spodbude prilagoditi njim. Za populacijo od 16 do 24 let bi bila največja spodbuda za izobraževanje – višja plača. Domnevamo lahko, da so to tisti, ki zaradi svoje izobrazbene ravni delajo na manj zahtevnih delovnih mestih. To je tudi skupina, ki bi se izobraževala, če bi jim bilo izobraževanje in usposabljanje priznано pri pridobitvi izobrazbe, kar je prav tako pomembno za skupino od 25 do 49 let. To je vsekakor dodatna spodbuda za resno delo na področju vrednotenja znanja, o katerem govori tudi *Memorandum o vseživljenjskem učenju*.
- Več naporov kot doslej bi morali posvetiti pripravi izobraževalnih programov, ki temeljijo na sodobni tehnologiji (on-line programi, CD ROM), zanemariti pa ne bi smeli tudi drugih medijev (radio, televizija). Na ta način bi na ravni celotne populacije v izobraževanje lahko pritegnili 43 % nedejavnih, 82 % populacije v starosti med 16 in 24 let, 64 % ljudi od 25 do 39 let ter 44 % nedejavnih v starosti med 40 in 49 let. S pomočjo tega medija bi se izobraževalo 36 % žensk in 48 % moških. Glede na odgovore bi morali biti ti programi diferencirani, da bi pritegnili tako tiste z dokončano višjo izobrazbo (61 %) kot tiste z visoko izobrazbo ali več (52 %). Po njih bi posegli tudi tisti, ki so končali štiriletno srednjo šolo (57 %).
- Glede na delež odgovorov, da bi nedejavne k izobraževanju spodbudilo tudi poznavanje ljudi, ki so bili zaradi izobraževanja in usposabljanja poklicno in zasebno uspešnejši (od 50 % na ravni celotne populacije do 69 % v starostni skupini od 25 do 39 let), bi morali promovirati in široki javnosti predstavljati učne dosežke posameznikov. To je sicer tudi namen Tedna vseživljenjskega učenja, kljub vsemu pa mediji (predvsem nacionalni radio in televizija) le-temu posvečajo premalo pozornosti. Hkrati bi takšno prakso bilo treba razširiti tudi na raven posameznih ustanov.

Dr. Vida A. Mohorčič Špolar (vida.mohorcic.spolar@acs.si), ACS



DOMAČE NOVIČKE

Izobraževanje odraslih v Sloveniji – izvajalci in programi 2006/2007

Vabilo k predstavitvi izobraževalne ponudbe v Pregledu

Pomlad je čas, ko se na Andragoškem centru Slovenije začnejo intenzivne priprave za novo izdajo spletnega *Pregleda ponudbe izobraževanja odraslih* (<http://www.acs.si/pregled>). Ta že vrsto let omogoča najrazličnejšim izobraževalnim ustanovam možnost, da najširši javnosti brezplačno predstavijo svojo programsko ponudbo z različnejših področij izobraževanja - od programov za pridobitev formalne izobrazbe, strokovnih programov do programov za osebnostni razvoj in prosti čas.

Naj bo tokratno vabilo namenjeno izvajalcem izobraževanja za odrasle, ki ste v Pregledu svojo izobraževalno ponudbo objavili že pretekla leta, da ponovno izkoristite možnost dodatne promocije vaših izobraževanj za novo šolsko leto, ter novim izvajalcem, ki boste s svojo predstavitvijo programov dodatno popestrili izobraževalno ponudbo za odrasle v Sloveniji.

Podatke za Pregled 2006/2007 bomo zbirali **od 1. junija do 20. julija 2006**, posredujete pa nam jih lahko na dva načina:

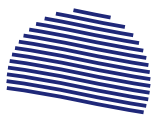
- prek elektronskih obrazcev na spletnem naslovu: <http://www.acs.si/anai/anaigeslo.asp> ali
- prek klasičnih vprašalnikov.

Vsem, ki ste svojo izobraževalno ponudbo v Pregledu predstavili že lani, bomo konec maja ponovno poslali uporabniško ime in geslo za vnos podatkov prek elektronskih obrazcev. Novi izvajalci, ki se v Pregledu še niste predstavili, lahko za dodelitev uporabniškega imena in gesla zaprosite na spletnem naslovu <http://www.acs.si/anai/anaigeslo.asp>. Če bi želeli posredovati svoje podatke prek klasičnih vprašalnikov, pa vam jih na vašo željo pošljemo po pošti ali elektronski pošti, dosegljivi pa so tudi na spletnem naslovu: <http://www.acs.si/pregled/predstavitev.htm>.

Seznanimo skupaj odrasle o možnostih izobraževanja in učenja, ki so jim na voljo, ter jih spodbudimo k večjemu vključevanju v izobraževanje in k vseživljenjskemu učenju!

Za dodatne informacije smo vam na voljo na telefonski številki 01 5842 570 ali na elektronskem naslovu erika.brenk@acs.si. Z veseljem bomo odgovorili na vaša vprašanja.

Erika Brenk (erika.brenk@acs.si), ACS

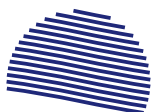


O delu posebne delovne komisije **Slovenija pripravlja nacionalno strategijo vseživljenjskega učenja**

Minister za šolstvo in šport Republike Slovenije, *dr. Milan Zver*, je letos imenoval posebno delovno skupino za pripravo strategije vseživljenjskega učenja v Sloveniji. Njen predsednik je *dr. Zoran Jelenc*, za člane skupine pa so bili imenovani: *dr. Andreja Barle Lakota* (Urad za šolstvo Ministrstva za šolstvo in šport), *dr. Slavica Černoša* (Ministrstvo za šolstvo in šport), *Vesna Dular* (Državni izpitni center), *dr. Angela Ivančič* (Andragoški center Slovenije), *Barbara Krajnc* (Gospodarska zbornica Slovenije), *dr. Nena Mijoč* (Filozofska fakulteta v Ljubljani), *dr. Natalija Komljanec* (Zavod RS za šolstvo), *mag. Silva Pevec Grm* (Center RS za poklicno izobraževanje), *Betka Skuber* (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve), *Zorica Šimunič* kot predstavnica sindikata ter *dr. Amalija Žakelj* (Zavod RS za šolstvo). Delovna skupina ima štiriletni mandat. Njena poglobljena naloga je izdelati in Vladi predložiti nacionalno strategijo vseživljenjskega učenja za Slovenijo, ki mora biti sprejeta do septembra 2006.

Skupina je imela v marcu prvo sejo, na kateri je bilo dogovorjeno, da predlog strategije pripravi posebna ekspertna skupina, ki jo določi predsednik delovne skupine, dr. Zoran Jelenc, imenuje pa minister. Delovna skupina bo o predloženem besedilu razpravljala, nato pa organizirala javno razpravo na to temo, kjer bodo skušali doseči najširše možno soglasje. Po razpravi bodo dopolnjeno besedilo sprejeli in ga predložili Vladi. Slovenija mora še letos predložiti sprejeto strategijo organom Evropske unije.

Petra Javrh (petra.javrh@quest.arnes.si), zunanja sodelavka ACS



CVTS3

Kratka predstavitev tretje mednarodne raziskave

Odločitev Evropske komisije po uvedbi raziskave o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih temelji na resoluciji Evropskega parlamenta, ki poudarja odgovornost podjetij za skladen razvoj nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, s sočasnim razvojem delovnih procesov, saj začetno izobraževanje ne

dohaja zelo hitrih sprememb in potreb, povezanih s poklicno izobrazbo in strokovno usposobljenostjo delovne sile. Zaradi vse večjega zanimanja in potreb po mednarodno primerljivih podatkih o obsegu nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja, ki ga zaposlenim omogočajo podjetja, obsegu sredstev, ki ga podjetja namenjajo v te namene, oblikah in področjih izobraževanja, dostopnosti izobraževanja različnim družbenim skupinam in razlogih, ko podjetja zaposlenim niso omogočala nadaljnje- ga izobraževanja in usposabljanja, se je Evropska komisija leta 1994 odločila, da evropski statistični urad Eurostat izpelje prvo poenoteno mednarodno raziskavo o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih (*Continuing Vocational Training Survey - CVTS1*) v 12 državah članicah Evropske unije.

Zaradi vse večjega interesa po mednarodno primerljivih podatkih je bila leta 2000 raziskava ponovljena (*CVTS2*), sprejeta pa je bila tudi odločitev, da jo bodo v petletnih intervalih izvajali tudi v prihodnje. V pripravo in izpeljavo druge mednarodne statistične raziskave je bila v okviru programa Leonardo da Vinci poleg Bolgarije in Latvije ter držav članic Evropske unije prvič vključena tudi Slovenija.

V letošnjem letu bo izpeljana že tretja raziskava o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih (*CVTS3*). Z uredbo EC 1552/2005 sta jo septembra 2005 pravno podprla tudi Evropski svet in Evropski parlament. Poleg 25 držav članic Unije bodo v njej sodelovale tudi Norveška, Bolgarija in Romunija. V Sloveniji je *Raziskavo o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah v letu 2005* v mesecu maju izpeljal Statistični urad Republike Slovenije v skladu z zakonom o državni statistiki in Letnim programom statističnih raziskovanj za leto 2006.

Namen raziskave je na podlagi usklajenih metodologij in standardov zbrati ključne informacije o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah v vseh sodelujočih državah. Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje sta opredeljena kot »ukrepi in dejavnosti, katerih cilj je pridobitev novih znanj in veščin ali razvoj in nadgradnja že obstoječih, ter jih svojim redno zaposlenim vsaj delno financira podjetje.«¹ Med 'nadaljnje izobraževanje in usposabljanje' so v tej raziskavi vključeni programi formalnega in neformalnega izobraževanja, pa tudi drugi načini izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za potrebe dele.

Ciljna populacija mednarodne raziskave so podjetja, ki imajo najmanj deset redno zaposlenih in katerih osnovna gospodarska dejavnost sega po Standardni klasifikaciji dejavnosti na različna področja². Za nacionalne potrebe so bila v vzorčni okvir zaje-

¹ Metodološka navodila za popis nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah, št. 19, Ljubljana 2006

² C, D, (DA, DB, DC, DE, DF + DG + DH + DI, DI, DJ + DK + DL, DM IN DD + DN), E, F, G, (50, 51, 52), H, I, J, K + O

ta tudi podjetja s tistih področij dejavnosti, ki jih mednarodni vprašalnik ne zajema, in podjetja, ki imajo pet do devet redno zaposlenih. Referenčno leto raziskave je leto 2005. Raziskava je potekala na vzorcu 2.262 podjetij in drugih organizacij, izbranih iz vzorčnega okvira 7.521 podjetij.

Mednarodna raziskava temelji na predpisanih metodoloških izhodiščih za vse sodelujoče države, ki so bila dogovorjena na ravni strokovnih služb Evropske komisije in držav članic Evropske unije. Pri pripravi slovenske različice vprašalnika o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju zaposlenih je bil dosledno upoštevan predpisan koncept evropskega vprašalnika CVTS3. Pri metodološkem in vsebinskem usklajevanju evropskega in slovenskega vprašalnika smo sodelovali tudi predstavniki Andragoškega centra Slovenije, Gospodarske zbornice Slovenije, Leka ter Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje.

Vprašalnik je obsežen, saj zajema šest sklopov vprašanj. Začetni sklop se nanaša na strukturne podatke o podjetju; v nadaljevanju se vprašanja navezujejo na dejavnosti nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v podjetju, programe formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja v letu 2005, politiko izobraževanja in usposabljanja, razloge, ko podjetja zaposlenim niso omogočala nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja; zadnji sklop vprašanj pa se nanaša na začetno poklicno izobraževanje oziroma vajeništvo. Ta sklop je v mednarodno raziskavo dodan prvič in je nadomestil dosednji nacionalni dodatek vprašanj, ki je bil zaradi premajhnega zanimanja za zbrane podatke v letošnjem letu izpuščen.

Statistični urad Republike Slovenije bo zbrane podatke posredoval evropskemu statističnemu uradu Eurostat, kjer bodo izdelali statistične primerjalne analize za vse sodelujoče države. Rezultati bodo slovenskim uporabnikom statističnih podatkov na voljo predvidoma v drugi polovici leta 2007. Takrat jih bomo na kratko predstavili tudi v Novičkah.

Erika Brenk (erika.brenk@acs.si), ACS



TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2006

Udeležba odraslih v izobraževanju: spodbude
in ovire

Deseti andragoški kolokvij

Ena od značilnosti sodobne družbe, ne glede na to, ali jo imenujemo postmoderna, informacijska, globalna ali virtualna, je njena reflektivnost. Ta je rezultat dejstva, da se družbene prakse neprestano spreminjajo in se preverjajo v luči prihajajočih informacij o sedanjih praksah, ki na novo oblikujejo njeno podobo. V vseh kulturnih in družbenih praksah se dogodki posodablajo z vidika potekajočega razvoja – obdobje modernosti izvaja revizijo z vseh vidikov človeškega življenja. Ker je družba reflektivna – znanje, ki ga ljudje pridobivajo, pa ni povsem nedvoumno – so posamezniki, ki se permanentno učijo, na tekočem z novostmi.

Po mnenju *U. Becka*¹ se v procesu te naraščajoče odvisnosti od znanja pojavljajo nove oblike razslojevanja, ki včasih celo niso tako prepoznavne glede na pomen, ki ga imajo za način življenja in perspektive ljudi. Dejstvo je, da se pod vplivom izobrazbe obstoječe družbene hierarhije raztapljajo. Hkrati pa nastajajo nova družbena razlikovanja, ki se sicer gibljejo po starih vzorcih, a se od njih zaradi svoje posredovanosti z izobrazbo razlikujejo. Beck celo ugotavlja, da se neenakost v sodobni družbi ponovno in v precejšnji meri povečuje.

Delo oziroma poklic sta v globalni informacijski družbi os življenja. Dostop do obojega se je v valu izobraževalne ekspanzije precej spremenil: bistveno so se poslabšale zaposlitvene možnosti tistih z dokončano osnovno šolo, hkrati pa niti visoka izobrazba ne zadošča vedno za pridobitev dela. Na koncu rednega izobraževanja ponovno štejejo kriteriji selekcije, ki so veljali pred njegovim začetkom in ki naj bi jih z izobraževanjem premostili, na primer spol, starost, vrednote, družinska in regionalna pripadnost idr. To sproži vprašanje o tem, koliko razvoj izobraževanja v resnici vodi k preporodu stanovskih kriterijev dodeljevanja in porazdelitve družbenih možnosti.

Kot rešitev se pogosto ponuja vseživljenjsko učenje, ki med drugim pripomore k naraščanju konkurenčnosti na trgu dela in k razvoju posameznika. *F. Coffield*² meni,

¹ Beck, U. (2001): Družbena tveganja: na poti v neko drugo moderno. Temeljna dela. Ljubljana.

² Coffield, F. (1999): Breaking the Consensus: Lifelong Learning as Social Control. Inaugural lecture, Department of Education. University of Newcastle, 2. Februar.

da je to oblika socialne politike v boju proti družbeni razslojenosti in izključenosti, ki brezposelnim lajša dostop do delovnih možnosti. Gre za način promocije socialnega, profesionalnega in kulturnega razvoja.

Kakšna je vključenost odraslih v procese vseživljenjskega učenja? Podatki v svetu in pri nas so pokazali, da je vključenost odraslih v organiziranih učnih dogodkih precej selektivna. Tudi nedavno izpeljana raziskava o vključenosti v programe izobraževanja odraslih je pokazala, da je ta odvisna od družbenega in družinskega ozadja ter od delovnih in drugih značilnosti populacije. Le-ti so lahko bolj ali manj naklonjeni izobraževanju. V. McGivney³ meni, da neenakomerna vključenost v organizirane učne možnosti ni obtožnica družbeni apatiji, temveč izobraževalnemu sistemu, ki še vedno projektira ozko in elitistično podobo. O zaznavanju fenomena udeležbe odraslih v izobraževanju in smiselnosti poseganja vanjo se lahko veliko razpravlja. Dokler bo obstajal sektor izobraževanja po končanem rednem šolanju, ki pridobiva precejšen del javnih sredstev, si je treba prizadevati, da bo imela vsa populacija (ne samo dejavna manjšina) dostop do izobraževanja.

Andragoški kolokvij na temo *Udeležba odraslih v izobraževanju: spodbude in ovire* bo potekal v Tednu vseživljenjskega učenja (16. do 22. oktober 2006). Tokrat smo nanj povabili domače strokovnjake, ki se s predstavljeno problematiko ukvarjajo raziskovalno in praktično.

Podrobnejše informacije o času in izpeljavi letošnjega andragoškega kolokvija bodo podane v eni od naslednjih številčk.

Mag. Jasmina Mirčeva (jasmina.mirceva@acs.si), ACS

³ McGivney, V. (2001): Fixing or Changing the Pattern. NIACE, Leicester.



S POTI

Danska izkušnja Izobraževanje družbeno izločenih skupin

»Kdo ve, če me bodo čez dvajset let še hoteli gledati in poslušati?« se na predstavitvenem lističu velike in politično močne danske organizacije za vprašanja starejših in drugih starostnih skupin - Aeldre Sagen - sprašuje slovita danska igralka, stara približno petdeset let. Zagledamo se v njeno svetlo polt, drobne rdeče pege, oči, polne žara, in se morda prvič v življenju vprašamo tudi sami: »Saj res, kako pa bo, ko bomo stari? Nas bodo še upoštevali, nas bodo sploh slišali v tej družbi, ki je usmerjena v sedanost? V družbi, ki ji je pogled v preteklost, in te imamo starejši v izobilju, odveč ... V družbi, zadihani od dohitevanja sprememb in utrujeni od stopicanja na mestu, ki jo tudi pogled v prihodnost obremenjuje ... V družbi, v kateri srednje generacije želijo izstopiti iz medgeneracijske pogodbe s starimi in mladimi, ker imajo moči le še zase ... Res, kako bo, ko bomo stari, pa tudi, kako bo, ko bomo mladi?« »Če si postavljate ta vprašanja, se včlanite v Aeldre Sagen,« se glasi odgovor. In doslej je od pet milijonov in pol Dancev to storilo približno petsto tisoč ljudi. Povprečna starost prostovoljcev je sedemdeset let.

Izobraževanje v zameno za zaupanje in zvestobo

In vendar organizacija, ki naj bi ščitila svoje člane in druge ljudi njihove starosti, ne bi preživela, če ne bi v zameno za zaupanje poleg zagovorništva svojim članom ponudila še kaj več. Tisto 'več' je izobraževanje. Izobražujejo prostovoljce, večinoma starejše, četudi je organizacija namenjena ljudem vseh starosti. Izobraževalni programi so posvečeni delu prostovoljcev, pa tudi vprašanjem, ki se dotikajo njih osebno. Tako so poleg pravnih, organizacijskih, finančnih in vodstvenih vidikov organizacije civilne družbe, postopkov pridobivanja prostovoljcev in dela z njimi, odpuščanja prostovoljcev, organizacije dela v pisarni itd. prostovoljci v Aeldere Sagen deležni tudi zdravstvenega prosvetljevanja, psiholoških znanj ipd.

Časi, ko bi ljudje želeli delati prostovoljno zgolj iz želje, da pomagajo drugim, so minili. Prostovoljci se učijo angleščine in računalništva, sporazumevanja, javnega nastopanja, javnega pisanja in še česa. To znanje potrebujejo zase, pa tudi za prostovoljno delo v številnih lokalnih odborih. Še več, prostovoljci Aeldere Sagen se izobražujejo zato, da lahko svoje znanje prenašajo na druge.

O izobraževalnih programih za petnajst tisoč prostovoljcev letno odloča odbor, v katerem sta zaposlena dva strokovnjaka in sedem prostovoljcev. To je za nas kar malce nenavadno, saj naši programi nastajajo po predhodnih analizah potreb, v katere je vključenih vsaj sto vprašanih, ali pa nastanejo na podlagi potreb, ki jih sluti-mo. Vsekakor drugače kot na Danskem.

Govorimo o družbeni izločenosti

Ob vsem tem sem se vprašala, kaj pravzaprav družbena izločenost, o kateri slišimo na vsakem koraku, pomeni v današnjem času. Četudi se zdi pojav *družbene izločenosti* močno razpršen in zato težko opredeljiv, je dobro vedeti, da so obdobja sprememb neizogibno tudi čas, ko se rojeva in zlagoma širi nova družbena paradigma, tj. značilen skupek pojavov in zakonitosti. V marsičem je tako današnja obravnava *družbene izločenosti* podobna obravnavi *revščine v 19. stoletju*. Revščina je bila značilna za vstop v industrijsko obdobje pred nastopom socialne države, družbena izločenost pa danes zrcali krizo temeljev, na katerih je počivala industrijska družba, in sicer desetletja po tistem, ko je revščina iz industrijske družbe že skoraj izginila. Tako revščino kot družbeno izločenost povezujemo - kot pravi francoski sociolog *Robert Castel*¹ - z *začasno in negotovo zaposlitvijo, s pomanjkanjem usposobljenosti, z negotovo prihodnostjo*. Tako sta revščina nekoč, družbena izločenost pa danes, posledici materialnega odrekanja, moralne ponižanosti in predvsem desocializacije, tj. umika onih, ki so se znašli na robu poglobitnih družbenih dogajanj, brez možnosti participacije in odločanja. Takšnih skupin pa je, priznajmo si, vse več in več. Tudi starejši - vsaj glede na posamezne značilnosti družbene izločenosti - spadajo mednje. Prav zato je vprašanje danske igralko na mestu. Da bi si zagotovili mesto v družbi, bodo starejši in prihodnji starejši potrebovali znanje, razumevanje svojega položaja in položaja drugih rodov. Potrebovali pa bodo tudi sposobne in usposobljene zagovornike. Prav to jim Aeldre Sagen, organizacija, ki sem jo nedavno obiskala v Kopenhagnu v okviru projekta PEFETE (Evropska platforma za vprašanja starejših), ponuja.

Doc. dr. Dušana Findeisen (dusana.findeisen@quest.arnes.si),
Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje

¹ Paugam, S. (1969). *L'exclusion, l'état de tous les savoirs*. Editions de la découverte, Paris.



KOTIČEK JE VAŠ

Potrebne sistemske spremembe v izobraževanju odraslih

Poročilo o tretji seji izvršnega odbora Andragoškega društva

Na tretji seji izvršnega odbora Andragoškega društva Slovenije (ADS) so člani obravnavali pregled zapisnika prejšnje seje, realizacijo sklepov, določitev poglobitvinih zahtev in predlogov za izboljševanje sistemske ureditve izobraževanja odraslih v Sloveniji in druge aktualne teme.

Na seji so člani največ pozornosti namenili razpravi o predloženih ukrepih za izboljšanje sistemske ureditve izobraževanja odraslih v Sloveniji. Društvo bo predlagalo potrebne ukrepe in izboljšave na naslednjih področjih: umestitev in položaj izobraževanja odraslih, upravljanje, ime ministrstva, izobraževanje na lokalni ravni, zakonodaja, financiranje, partnerstvo države in civilne družbe ter razvojna infrastruktura. V razpravi so se udeleženci seje opredeljevali predvsem glede tega, kaj vključiti v besedilo, ki bo vsebovalo zahteve ADS glede sistemske ureditve izobraževanja odraslih. Dogovorili so se, da jih bosta podrobneje oblikovala predsednik društva, *dr. Zoran Jelenc*, in članica izvršnega odbora, *Olga Drogenik*. Končno različico besedila in tudi način uveljavljanja sprejetih zahtev bo izvršni odbor sprejel na naslednji seji, ki bo predvidoma še maja.

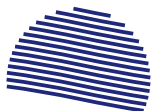
Izvršni odbor budno spremlja tudi pripravo *Letnega programa izobraževanja odraslih za leto 2006* in ga bo obravnaval, če bo menil, da je to potrebno. Seznanil se bo tudi z *Državnim razvojnim programom 2007-2013*.

Konec januarja se je vodstvo društva sestalo z direktorico Andragoškega centra Slovenije, *dr. Vido A. Mohorčič Špolar*, na katerem je direktorica izrazila pripravljenost Centra za sodelovanje z društvom v predstavljenih programskih usmeritvah. Glede organizacijskih možnosti, povezanih s sedežem ADS, pa je predstavnik ADS seznanila z nekaterimi omejitvami.

Društvo se dejavno vključuje v projektno skupino za ustanovitev krovnega združenja za izobraževanje odraslih. Izvršni odbor je potrdil, da bodo pri dejavnostih v zvezi z ustanavljanjem tega združenja sodelovali: člana izvršnega odbora, *mag. Andrej Sotošek* in *Olga Drogenik*, predsednik ADS, *dr. Zoran Jelenc*, in *Petra Javrh*.

Članom društva, ki še niso poravnali članarine, so v skladu s sklepom druge seje, poslali poziv, da to storijo. Članstvo se je kar dobro odzvalo, saj se je do 3. maja v društveno blagajno nateklo 265 tisočakov.

Petra Javrh (petra.javrh@quest.arnes.si), ADS



Načrtovanje in programiranje strokovnih konferenc

Predstavitev specialistične naloge

Pisanje specialistične naloge na Danskem mi je omogočilo predvsem praktični vpogled v področje programiranja in načrtovanja strokovnih konferenc za nadaljevalno izobraževanje strokovnjakov. Konference in konvencije so eno- ali večdnevni sestanki, katerih glavni namen je učenje - predstavitev in izmenjava informacij, izboljšanje in učenje novih veščin, vključevanje v dejavnosti za reševanje problemov, vzpostavitev učnih mrež, pridobitev novih idej in navdiha za nadaljnje delo.

Še danes pogosto organizirajo konference zgolj zato, ker se tako v določeni stroki že od nekdaj počne. Bolj pomembno pa je, da jih še vedno programirajo in načrtujejo, ne da bi upoštevali znanja o tem, kako se odrasli učijo. Ni dovolj, da odraslim ponudimo samo vsebino. Do te lahko pridejo tudi sami, sploh strokovnjaki. Učenje ni količinski rezultat v obliki novega znanja (in večje količine tega), ki se nalaga v človekovih možganih. Učenje je proces. Zato je pri načrtovanju strokovne konference potrebno imeti v mislih tako vsebino kot proces. Vsebina mora biti za udeležence pomembna, problemsko zasnovana in uporabne narave, delo s to vsebino pa mora udeležence dejavno vključevati in jih ne sme puščati na stopnji pasivnih prejemnikov.

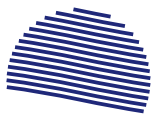
Pri pisanju naloge sem se z mentorjem, *prof. dr. Ibom Ravnom*, sestajala tedensko. Razpravljala sva o izobraževanju odraslih in vseživljenjskem učenju, predvsem pa o konferencah. Sama sem se poglobila v strokovno literaturo o tem področju, ki je bila v veliki meri na voljo v Danski pedagoški knjižnici, ki s svojimi 800.000 enotami velja za eno največjih in strokovno najbogatejših s področja izobraževanja v severni Evropi.

V času mojega študija na Danskem je bil Learning Lab Denmark oziroma konzorcij, ki ga vodi *dr. Ib Ravn*, vključen v dveletni raziskovalni in razvojni projekt *Sestanki v prihodnosti in učna konferenca (Future Meetings and The Learning Conference)*, v katerem so raziskovali in podajali predloge za izboljšanje učenja in dejavnega sodelo-

vanja udeležencev na velikih srečanjih in konferencah. Tudi na Danskem konference večinoma še vedno temeljijo na enosmerni komunikaciji - številne Power Point predstavitve s kratkimi intervali za vprašanja in odgovore. Pet velikih danskih kongresnih centrov je dalo pobudo za omenjeni projekt, da bi trenutno stanje izboljšali. K sodelovanju so povabili tudi Learning Lab Denmark, saj so želeli strokovni vložek nekoga, ki se ukvarja s teorijo in prakso učenja odraslih in se bo poglobil v procese med ljudmi na konferenci. V okviru projekta je Learning Lab Denmark sodeloval pri 30 konferencah. Sama sem se udeležila treh konferenc. Z mentorjem in drugimi člani projektne skupine sem razpravljala o tem, kako so konference na Danskem organizirane in načrtovane in kako bi lahko bile, da bi bile bolj participativne, interaktivne, navdušujoče in bi spodbujale učenje. V svojo teoretično nalogo sem vključila tudi nekaj praktičnih primerov. S pomočjo mentorja sem vzpostavila stik s člani organizacijskega odbora treh velikih konferenc - ene domače in dveh mednarodnih - s 100 do 500 udeleženci. Enega od intervjujev sem opravila z organizatorji konference Agora, ki jo letno pripravi Learning Lab Denmark. Na njej najširši javnosti predstavijo svoje delo, raziskave, rezultate ter uspehe in neuspehe.

Štirje meseci so ob intenzivnem delu in prostem času za spoznavanje kulture in zgodovine mesta in cele države hitro minili. Ostali bodo lepi spomini na sproščeno in neformalno organizacijsko kulturo v danskih organizacijah, nekaj dobrih idej ter predvsem navdih za nadaljnje delo.

Petra Ljubič (petra_ljubic@yahoo.com), Ljubljana



Projekt Phare 2003

Program računalniškega usposabljanja za brezposelne na DOBI

V januarju smo na DOBI pričeli z izvajanjem računalniškega usposabljanja za brezposelne v okviru projekta *Inovativni pristop k poučevanju in učenju za večjo usposobljenost in konkurenčnost brezposelnih oseb*, ki je finančno podprt s sredstvi Evropske unije (donacijska shema Phare 2003) in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Projekt izvajamo v sodelovanju z Inštitutom RS za rehabilitacijo, PE Maribor in s Kulturno-izobraževalnim društvom Kibla.

Namen projekta je povečati dostopnost do informacijsko-komunikacijske tehnologije in usposobljenost za uporabo te tehnologije brezposelnim osebam, nadgraditi računalniško pismenost, omogočiti brezposelnim osebam pridobitev spričevala ECDL

START ali ECDL (projekt opredeljuje pridobitev najmanj stotih ECDL spričeval) in s tem povečati zaposljivost in konkurenčnost brezposelnih oseb na trgu dela.

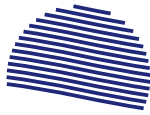
V usposabljanje na DOBI je vključenih 151 brezposelnih oseb, od tega 45 invalidov, ki se usposabljanja udeležujejo na mariborski enoti Inštitutu RS za rehabilitacijo. 60 % udeležencev je mlajših od 26 let in so že več kot eno leto prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje. 72 % udeležencev je ženskega, 28 % pa moškega spola. 18,9 % ima zaključeno dve- ali triletno šolo, 64,1 % udeležencev je zaključil štiriletno srednjo šolo, 17 % pa ima višjo ali visoko izobrazbo.

Program usposabljanja je praktično naravnan; vanj vključujemo vodeno samostojno delo udeležencev ter e-učenje oziroma kombinirano učenje.

Ker je ciljna skupina, ki jo usposabljammo na DOBI, precej raznolika (ključne značilnosti so mladost, bolj negativen odnos do učenja, slabe izkušnje z izobraževanjem v preteklosti in pomanjkanje motivacije; pri starejših pa še izguba zaposlitve in s tem poslabšanje gmotnega položaja, strah pred neuspehom), smo za program usposabljanja oblikovali celosten sistem podpore udeležencem, ki obsega samo usposabljanje, dodatno svetovanje in motivacijo ter zaradi narave usposabljanja (usposabljanje se izvaja v kombinirani obliki) tudi tehnično podporo. Vsako skupino poleg predavatelja in mentorja spremlja poseben svetovalec, zaposlen na DOBI. Njegova naloga je, da v okviru t.i. individualnega svetovanja spremlja doseganje ciljev, opredeljenih v individualnem učnem načrtu, ki ga je na začetku usposabljanja izdelal vsak udeleženec. Tako je zagotovljen sproten pregled nad morebitnimi ovirami, ki se pojavljajo, posamezniki pa imajo tudi možnost nenehne pomoči in svetovanja, kar ni neposredno vezano na vsebine računalniškega usposabljanja. Svetovalec skrbi tudi za posredovanje morebitnih posebnosti predavatelju in mentorju, tako da se lahko izvajanje usposabljanja še dodatno prilagodi udeležencem potrebam.

Pričakujemo, da bo prav ta celostna podpora, za katero se je že izkazalo, da je pripomogla k hitremu odpravljanju težav, veliko pripomogla tudi k dobrim rezultatom na ECDL izpitih. Prvi delni rezultati so dobri, saj se lahko pohvalimo s kar 87 % uspešnostjo.

Polona Baloh (polona.baloh@doba.si), DOBA VIR ZNANJA, d.o.o.



Na poti do znanja

Aktivni dan in izbira pravega sodelavca

Aktivni dan (angleško assessment center) je razširjen oziroma obsežnejši postopek izbora kadrov, ki se ga poslužujejo podjetja oziroma potencialni delodajalci. Dejavnosti ponavadi trajajo najmanj en dan in tja do nekaj dni. Ponavadi se delavnice v tem sklopu izvajajo po prvem krogu začetnih intervjujev in pred končnim izborom ustreznega kandidata. Celoten postopek poteka ponavadi v prostorih podjetja (bodočega delodajalca), kar je potrebno za natančno metodo izbora 'pravega' kandidata. To izhaja predvsem iz razloga, da različno usposobljeni opazovalci ocenjujejo kandidate v daljšem časovnem obdobju in pri tem seveda konkretno preverjajo znanje oziroma sposobnosti kandidatov v sklopu različnih nalog. Namen je torej v izboru ustreznega kandidata z opazovanjem in ocenjevanjem reakcij v danih pogojih ter s simulacijo okoliščin oziroma različnih situacij iz prakse.

Ponavadi je obseg nalog, ki jih kandidati izvajajo, vezan na simulacije dejavnosti, ki so specifične za dano prosto delovno mesto. Različne kombinacije vaj in drugih ocenjevalnih metod (na primer psihološki testi, intervjuji, študije primerov, igranje vlog itd.) so uporabljene za ocenjevanje kandidatovih kompetenc, in sicer tistih, ki jih delodajalec zahteva za točno določeno delovno mesto. Iz pisnih nalog je razvidno kandidatovo analitično in podjetniško razmišljanje, strokovnost in sposobnost reševanja problemov, z igranjem različnih vlog iz poslovno/strokovnega okolja pa kandidatove lastnosti ali sposobnosti, kot so sporazumevanje, pogajalske sposobnosti, prilagodljivost, reševanje konfliktov in stresnih situacij.

Pomembno je, da opazovalci lahko na osnovi številnih nalog preverijo sposobnosti in lastnosti kandidatov, objektivno merijo njihove dosežke in na ta način utemeljijo odločitve o primernosti kandidata za določen položaj oziroma delovno mesto. Prav tako je opazovanje in posledično ocenjevanje več opazovalcev zanesljivejše, kar pomeni bolj pošten izbirni postopek, ki vodi k večjemu zadovoljstvu kandidatov. Cilj uspešnega aktivnega dne je torej predvsem v iskanju primerne kandidata za določeno delovno mesto, identificiranju kandidata z vrednotami podjetja in tudi določanje možnosti posameznih kandidatov za nadaljnje učenje in razvoj v sklopu podjetja. Pomembno je, da si delodajalec pridobi sliko o kandidatu in na podlagi tega pripravi primeren načrt za nadaljnje izobraževanje oziroma usposabljanje novega zaposlenega.

Izbor kadrov po opisanih postopkih je lahko pozitiven za različne profile kandidatov, saj imajo ti enake možnosti, da izkoristijo delavnice kot temelj za prikaz svojih dosežkov. S pridobljenimi povratnimi informacijami se kandidati na ta način lahko tudi samoocenijo in si ustvarijo pregled prednosti oziroma pomanjkljivosti, ki jih lahko ponudijo na zaposlitvenem trgu. Za neizbranega kandidata je že samo sodelovanje na takšni delavnici pozitivna izkušnja, saj se sooči z različnimi simuliranimi situacijami in se na nek način tudi sam izobražuje (v smislu spoznavanja novega in pridobivanja delovnih izkušenj).

Več člankov na zgornjo temo in prikaz izkušenj slovenskih podjetij si lahko preberete na spletni strani <http://www.edupool.net/znanje/znanje.htm>.

Maja Majstorovič (info@edupool.si), zunanja sodelavka Edupoola



PRIPRAVLJAMO/PRIPRAVLJAJO

Vabilo na delavnico 15. in 16. junija 2006

Organizator izobraževanja in izpeljava kurikuluma

Organizatorje iz izobraževalnih organizacij, ki ste vključeni v *Program 10.000+*, in vse druge organizatorje oziroma pedagoške in andragoške delavce iz izobraževalnih organizacij, ki se ukvarjate z izobraževanjem odraslih, vabimo na dvodnevno delavnico **Organizator izobraževanja in izpeljava kurikuluma**. V program se lahko vključite vsi, ki imate visokošolsko izobrazbo ter izkušnje pri delu z odraslimi v izobraževanju in svetovanju.

Naučili se boste, kako voditi uvodni pogovor s kandidatom, analizirati izobraževalni program (cilji, predmetnik, trajanje), uporabiti različne organizacijske oblike izobraževanja v konkretnih primerih, izdelati načrt za vrednotenje programa.

Obravnavali boste naslednje **teme**:

- Izvedbeni kurikulum,
- Uvodni pogovor s kandidatom,
- Oblikovanje učnih skupin,
- Analiza izobraževalnega programa,
- Prilagajanje kurikulumu skupini,
- Organizacijske oblike izobraževanja in časovna razporeditev,
- Sodelovanje organizatorja in učitelja,
- Spremljanje in vrednotenje programa.

Z vami bo mag. Marija Velikonja, zunanja sodelavka Andragoškega centra Slovenije, ki ima dolgoletne praktične izkušnje pri delu z učitelji in ravnatelji ter bogato teoretično znanje. Izkušnje udeležencev uporablja kot pomembno 'gradivo' spopolnjevanja, svoje znanje pa posreduje izjemno sistematično. Delo bo potekalo v obliki kratkih predavanj, dela v skupinah, poročanj in razprav.

Udeleženci delavnice, ki bo **15. in 16. junija 2006** od 9. do 16. ure v prostorih Andragoškega centra Slovenije, Šmartinska 134a v Ljubljani, boste poleg učnega gradiva prejeli še priročnik skupine avtoric *Oblikovanje izvedbenega kurikula v poklicnem in strokovnem izobraževanju odrasli*, ki ga je letos izdal Andragoški center Slovenije.

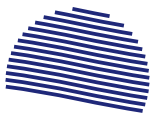
Ob koncu uspešno opravljenega usposabljanja boste dobili potrdilo Andragoškega centra Slovenije. Kot uveljavljen izvajalec programov strokovnega spopolnjevanja izobraževalcev odraslih bomo zagotovili pridobitev točk v postopku verifikacije programov na Ministrstvu za šolstvo in šport.

Za **izobraževalce iz organizacij, ki so vključene v Program 10.000+**, je udeležba na delavnici **brezplačna**, za **druge udeležence** pa znaša **kotizacija brez DDV 38.000 SIT** (158,60 EUR + 20 % DDV).

Izpolnjeno prijavnico, ki je objavljena na spletni strani <http://izobrazevanje.acs.si/temeljno/028/>, pošljite najkasneje do srede, 7. junija 2006, na naslov: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, 1000 Ljubljana, ali po faksu 01 5842 550.

Podrobnejše informacije so vam na voljo pri Zdenki Birman Forjanič (tel. 01 5842 571, e-naslov: zdenka.birman.forjanic@acs.si).

Mateja Pečar (mateja.pecar@acs.si), ACS



Predstavitev e-tečaja

Kako postati uspešen e-mentor?

Učenje s pomočjo informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT) postaja vse bolj nepogrešljivo. Kako se temu prilagajajo učitelji in profesorji, kako učenci, dijaki in študenti? V podjetju Nevron d.o.o. (<http://www.nevron.si/>) smo lani prav z namenom, da bi učiteljem in profesorjem olajšali prehod s klasičnega izobraževanja na e-izobraževanje, razvili popolnoma nov e-tečaj *Kako postati uspešen e-mentor?* oziroma tečaj, na katerem udeležence naučimo, kako postati uspešen učitelj za poučevanje prek spleta.

Udeleženci spoznajo, kakšne prednosti jim prinaša e-izobraževanje, naučijo se uporabljati glavna **sinhrona** (klepetalnica, aktivna šolska tabla, orodja za izvajanje spletne konference ipd.) in **asinhrona učna orodja** (forum, elektronska pošta, novice, koledar idr.), ki povečujejo uspešnost njihovega poučevanja. V nadaljevanju spoznajo glavne vloge in opravila e-mentorja in koncept izpeljave e-izobraževanja, ki vključuje vse, od priprave e-tivnosti¹, dodatnih materialov, ki jih potrebujejo pri e-izo-

¹ E-tivnosti so ogrodja za spodbujanje dejavnega in sodelovalnega spletnega učenja posameznikov ali skupin. So eden glavnih elementov motivacije pri e-izobraževanju.

braževanju (uvodna in motivacijska sporočila, navodila, dodatni učni viri ipd.), do časovnih načrtov in priprave spletne učilnice. Zadnji modul je namenjen spoznavanju komunikacije na spletu, spodbujanju prijetnega učnega okolja, motiviranju udeležencev, delu s težavnimi učenci in preverjanju znanja.

Med e-tečajem je udeležencem na voljo baza konkretnih predlog (motivacijska sporočila, primeri klepetalnic in različnih e-tivnosti, napotki za tehnično pomoč, časovnice ipd.), ki jih lahko neposredno uporabijo pri svojem nadaljnjem delu.

Udeleženci se v živo z e-mentorjem srečujejo v klepetalnici, izmenjujejo mnenja, ideje in nasvete na forumih, na koncu pa v manjših skupinah izdelajo zaključno nalogo, v kateri pokažejo svoje usvojeno znanje. Za uspešno zaključen e-tečaj morajo opraviti potrebno število tedenskih nalog in oddati zaključno nalogo. Zaradi tesnega in nenehnega medsebojnega sodelovanja, e-učnih vsebin, dopolnjenih z interaktivnimi vajami, s pomočjo katerih udeleženci samostojno preverjajo svoje znanje in sproti kontrolirajo, kaj se še morajo naučiti, so vsi udeleženci zelo zadovoljni z udeležbo na tem e-tečaju.

Mi pa smo veseli, da smo lahko pripomogli k zmanjševanju strahu pred IKT, saj jim novo znanje in naša tehnična pomoč, ki jim je med tečajem vedno na voljo, vliva voljo in pogum za poučevanje prek interneta.

Nekaj mnenj zadovoljnih udeležencev:

- *»Super! Priporočam vsem, še posebej samoiniciativnim – kar lahko postane usak. Všeč mi je bila preglednost vsebin. Vsebina je zajela veliko različnih vidikov, na voljo je bilo veliko koristnih nasvetov in dodatnih povezav.«* (Mateja Verlič, e-mentorica pri evropskem projektu Računalniško opismenjevanje brezposelnih - ROMB).
- *»Zelo so mi bile všeč učne vsebine. Kljub temu, da sem se v e-mentorstvu že preizkusila, sem na e-tečaju izvedela ogromno zanimivih stvari. In pa, spletna učilnica je zelo prisrčna.«* (Urška Čadež, e-mentorica za računalniške programe ECDL).

Dodatne informacije dobite na prvem slovenskem spletnem učnem središču Spletna akademija (<http://www.spletna-akademija.com>) ali pri koordinatorki e-izobraževanja, Urši Mekiš (tel.: 01 511 37 10, e-naslov: ursa@nevron.si). Predvideni termin naslednjega e-tečaja je september 2006, za organizirane skupine pa ga priredimo vašim željam.

Urša Mekiš (ursa@nevron.si), Nevron d.o.o.



POSVETI, KONFERENCE

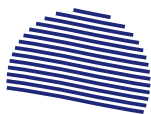
ECEL 2006

The European Conference on e-Learning (Evropska konferenca o e-izobraževanju)

Winchester, Velika Britanija, 11. in 12. september 2006

Informacije o konferenci dobite na e-naslovu:

<http://www.academic-conferences.org/ecel/ecel2006/ecel06-home.htm>



ICL2006

9th International Conference on Interactive Computer Aided Learning (9. mednarodna konferenca o interaktivnem, računalniško pod- prtem učenju)

Beljak, Avstrija, 27. do 29. septembra 2006

Informacije o mednarodni konferenci dobite na e-naslovu: info@icl-workshop.org
(tel.: +43 4242 90500 2115, faks +43 4242 90500 2110) in na konferenčni spletni
strani: <http://www.icl-conference.org>.



NOVOSTI IZ KNJIŽNICE ACS



Bralcem Novičk sporočamo, da bo knjižnica ACS odprta za obiskovalce v sredo in petek od 10. - 12. ure ter v ponedeljek in četrtek od 14. - 16. ure. Vabljeni!

QUALITY and efficiency in education : proceedings of a workshop organised by the European Commission / (prepared by) European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. - Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, cop. 2005. - V, 183 str. : tabele, graf. prikazi ; 30 cm. - (European Economy. Special Report ; no 3, ISSN 1684-033X). Dostopno tudi na: http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/2004/eesp304en.pdf

ŠTUDIJSKI krožki : od zamisli do sadov v prvem desetletju / (avtorji:) Nevenka Bogataj ... et al. = (uredila Nevenka Bogataj). - 1. natis. - Ljubljana : Andragoški center Slovenije, 2005 (Ljubljana : Bori). - 170 str. : ilustr. ; 24 cm. - (Zbirka študije in raziskave / Andragoški center Republike Slovenije ; 12)

VICKERS, Amanda

Coaching / Steve Bavister and Amanda Vickers. - London : Hodder ; Chicago : Contemporary Books, 2005. - X, 258 str. ; 20 cm : ilustr. - (Teach yourself)

ACADEMIC study and professional training : new BA/MA courses and qualifications in adult education / Joachim H. Knoll, Heribert Hinzen (Eds.) ; (translated by Peter Sutton). - Bonn : Institute for International Cooperation of the German Adult Education Association (IIZ/DVV), 2005. - 102 str. ; 24 cm : graf. prikazi, tabele. - (International perspectives in adult education = Internationale Perspektiven der Erwachsenenbildung ; 50)

Peter Monetti (knjiznica@acs.si), ACS

Programoteka

javnoveljavni izobraževalni programi za odrasle

www.acs.si/programoteka

Objavljamo javnoveljavne izobraževalne programe, ki so

* oblikovani izključno za odrasle

* na novo oblikovani v skladu z veljavno šolsko zakonodajo ali jim je bila v skladu z novo zakonodajo podaljšana veljavnost

TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA



16. - 22. 10. 2006



Deset let za *Slovenijo*, učečo se deželo

<http://tvu.acs.si>

<http://izobrazevanje.acs.si>

IZOBRAŽEVALNA PONUDBA ACS

Objavljamo izobraževalne programe, ki jih za izobraževalce odraslih izvajamo v šolskem letu 2005/2006

- izobraževalni programi •
- strokovna, informativna in
- izobraževalna srečanja •
- aktualna izobraževanja ACS

Na vaša vprašanja odgovorjamo v Forumu na spletni strani <http://izobrazevanje.acs.si/forum>

IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI IZVAJALCI IN PROGRAMI 2005/2006

pregled več tisoč izobraževalnih programov in številnih organizacij po vsej Sloveniji

- Na spletni strani: www.acs.si/pregled



na spletni strani **www.acs.si**

* za tiste, ki se želite izobraževati

* in za tiste, ki sami izobražujete

svetovalni kotiček ACS

