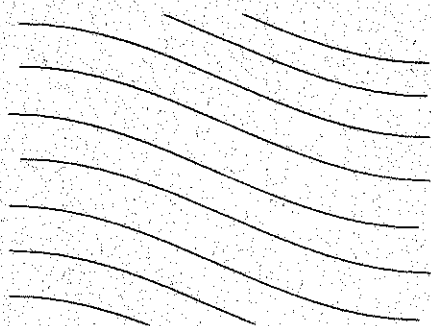


Andragoški center Republike Slovenije
Slovene Adult Education Centre

NOVIČKE



FEBRUAR 1995/2

▲ DOMA IN V SVETU ● Andragoški center Slovenije ● Pridobivanje kvalifikacij v certifikatnem sistemu ● Izobraževanje brezposelnih v številkah ● Temeljni kamni strategije vseživljenjskosti učenja ● Računalniška kultura in izobraževanje ● Revista de educación a distancia ▲ POSVETI, KONFERENCE ● Izobraževanje odraslih v obdobju francizije ▲ KOTIČEK JE VAŠ ● Muzikozofija - umetnost zbranega poslušanja glasbe ▲ PRIPRAVLJAMO ● Razpis za izobraževanje učiteljev za izvajanje programov UŽU ● Dnevi slovenskega izobraževanja 1995 ● Srečanja ob petkih ▲ NOVOSTI IZ KNJIŽNICE ACS

Izdajatelj: Andragoški center Slovenije, Urednik: Peter Monetti



PROGRAMSKA ZASNOVA NOVIČK

Novičke so skupni informativni bilten 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.

- Uporabniki in naročniki Novičk so lahko 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).
- Z vsebinsko zasnovo predvidevamo, da bomo v Novičkah objavljali te vrste informacij o izobraževanju in učenju odraslih doma in v svetu:
 - opis in prikaz dogodkov in dejavnosti v izobraževanju odraslih;
 - razvojne, raziskovalne in druge programe in projekte;
 - sporočila o organizacijah, njihovih potrebah, načrtih in dejavnosti;
 - podatke o izobraževalnih programih in razvoju programov;
 - sporočila o politiki in strategiji izobraževanja odraslih;
 - novice 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 ter didaktičnega in drugega gradiva ter novice s knjižnega trga;
 - novice iz naših knjižnic, predvsem iz knjižnice ACS.
- V Novičkah bomo objavljali kratke, jedrnat, objektivne in nepristranske informacije.
- Novičke izhajajo praviloma vsak mesec, gradivo za posamezno številko zbiramo do 10. v mesecu. Za stik s tujino bomo štirikrat na leto izdali Novičke v angleškem jeziku.
- Uporabniki prejemaajo Novičke brezplačno. Tako bo tudi v prihodnje, če bomo lahko stroške za njihovo izdajanje poravnali iz javnih sredstev za izobraževanje odraslih.
- Novičke ureja in izdaja Informacijsko središče ACS. Odgovorni osebi: mag. Vida A. Mohorčič Špolar - vodja Informacijskega središča, in Peter Monetti - urednik Novičk.
- Naslov uredništva je: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, 61000 Ljubljana, telefon: 061 446 482, faks: 061 445 881, elektronska pošta:

X.400: S=SAEC;OU=GUEST;PRMD=AC;ADMD=MAIL;C=SI
RFC-822: saec@guest.arnes.si
DECnet: STENAR::LJACRS

DOMA IN V SVETU

Andragoški center Slovenije

Značilna razvojna ustanova na področju družboslovja

Novi predpisi, še posebno tisti, ki urejajo plače zaposlenih in njihovo napredovanje, so zahtevali tudi razmislek o sistemski umestitvi ali opredelitvi posameznih ustanov. To smo morali narediti tudi v ACS.

Po vsebini je ACS ustanova, ki spada v izobraževalno dejavnost (po slovenski uradni nomenklaturi na področje "šolstva in športa"). Brž ko pogledamo, kaj ustanova dela, pa ugotovimo, da opravlja večidel razvojno, svetovalno in raziskovalno dejavnost (po uradni nomenklaturi: raziskovalna dejavnost)¹ in le z manjšim delom časa tudi izobraževalno, a je tudi ta povezana z razvojnimi in drugimi projekti.

Za osvetlitev primernosti takšne opredelitve, smo pripravili nekaj podatkov o ACS, ki utemeljujejo njegovo sistemsko umestitev pri upravnih organih (Ministrstvo za šolstvo in šport ter Ministrstvo za znanost in tehnologijo).

ACS se pri Zavodu RS za statistiko razvršča po svoji dejavnosti v področje "raziskovalno-razvojne storitve v družbenih dejavnostih"; prav tako nas tudi Ministrstvo za znanost in tehnologijo vodi v svojem razvidu kot raziskovalno organizacijo; ACS je vpisan v evidenco raziskovalnih organizacij, ki jo vodi MZT.

Sestava dejavnosti ACS je takšna, da povsem potrjuje prej navedeno uradno sistemsko umestitev.

V skladu z opredelitvijo raziskovalne dejavnosti po Zakonu o raziskovalni dejavnosti, ima ACS tako sestavo nalog in projektov (po Načrtu dela za l. 1995):

Aplikativno raziskovanje (9 projektov):

- Razvoj in uveljavljanje sistema izobraževanja odraslih v Sloveniji (nosilec dr. Zoran Jelenc)
- Usposabljanje za življenjsko uspešnost in študijski krožki v vlogi spreminjanja izobraževanja in demokratizacije življenja v lokalni skupnostih (nosilka dr. Ana Krajnc)
- Izobraževanje na trgu delovne sile in transformacije na trgu dela (nosilka mag. Angelca Ivančič)
- Preverjanje in načrtovanje kakovosti visokega šolstva (nosilka dr. Sonja Kump)
- Zakonodaja in politika pri izobraževanju odraslih (nosilca dr. Zoran Jelenc in Olga Drogenik)
- Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju (nosilka mag. Vida A. Mohorčič Špolar)
- Ženske in izobraževanje (nosilka mag. Vida A. Mohorčič Špolar)

¹ Po 2. členu Zakona o raziskovalni dejavnosti obsega raziskovalna dejavnost temeljno in aplikativno raziskovanje in razvoj.

- Izobraževanje odraslih v obdobju tranzicije (nosilec dr. Zoran Jelenc)
- Evalvacija politike izobraževanja delovne sile s poudarkom na brezposelnih (nosilka mag. Tanja Vilič Klenovšek).

Tri od navedenih projektov izvajamo v sodelovanju z mednarodnimi organizacijami (Unesco, Evropsko združenje raziskovalcev izobraževanja odraslih, Evropsko združenje za izobraževanje odraslih).

Razvoj (12 projektov):

- Razvoj inštrumentarija za kvantifikacijo sestavin nacionalnega programa (nosilka Olga Drofenik)
- Standardi in normativi za izobraževanje odraslih (nosilka Sonja Klemenčič)
- Modeli za pripravo izobraževalnih programov za odrasle (nosilka Metka Svetina)
- Razvijanje in vpeljevanje novih metod pri izobraževanju odraslih (nosilec Miran Morano)
- Razvoj organiziranega samostojnega učenja (nosilka Irena Benedik)
- Središče za ugotavljanje in potrjevanje znanja (nosilka Nataša Elvira Jelenc)
- Borza znanja (nosilka Irena Benedik)
- Center za mlajše odrasle (nosilka Natalija Žalec)
- Študijski krožki (nosilka Sonja Klemenčič)
- Funkcionalna pismenost odraslih (nosilka Olga Drofenik)
- Evalvacija razvijanja in uveljavljanja certifikatnega sistema (nosilka mag. Angelca Ivančič)
- Razvijanje sistema za izobraževanje brezposelnih (nosilka Sonja Klemenčič)

Temeljnih raziskav ACS ta čas nima.

Navedena programska sestava dokazuje, da je ACS raziskovalna ustanova, ki se večidel ukvarja z aplikativnim raziskovanjem in razvojem.

Druga dejavnost ACS vsebinsko, organizacijsko in tehnološko dopolnjuje in omogoča raziskovalno dejavnost. Te splošne in stalne naloge ACS sestavljajo hkrati tudi raziskovalno infrastrukturo. To so:

- svetovalno-konzultativno delo
- informacijsko središče ACS (baza podatkov, informacijsko omrežje)
- knjižnica in dokumentacija
- spopolnjevanje in usposabljanje lastnih in drugih andragoških kadrov
- diseminacija lastnih in drugih raziskovalnih ugotovitev (publikacije, predstavitve, strokovna posvetovanja)
- obveščanje javnosti
- mednarodno sodelovanje.

ACS torej razvija raziskovalno in razvojno dejavnost, infrastrukturo, center znanja, razvojno jedro in prenos tehnologij. Vse to je, v skladu z naravo dejavnosti ACS, značilno oblikovano za področje družboslovja.

Ustrezno sestavi programa se razvija tudi kadrovska sestava raziskovalcev in strokovnih sodelavcev ACS. V njej so ta čas:

- 2 doktorja znanosti
- 4 magistri (2 od teh sta vključena v doktorski študij)
- 11 sodelavcev z visokošolsko diplomom (od teh 5 jih študira podiplomsko)
- dve pripravnici, vpisani na podiplomski študij (od teh ena mlada raziskovalka po programu MZT).

Glede na zahteve MZT je kadrovska sestava ACS ta čas še nekoliko šibka. To je dediščina preteklosti, saj se tedaj žal ni dovolj skrbelo za razvoj kadrov, še posebno ne za andragoških z akademskimi kvalifikacijami. Skrb za razvoj kadrov je ena temeljnih nalog ACS. Od njegove ustanovitve nam je uspelo povečati število zaposlenih z akademskimi nazivi tako, da smo pridobili 2 doktorja in 3 magistre (štirje so pridobili nazive med delom v ACS, trije z daljšim študijem v tujini). Kadrovski primanjkljaj skušamo kolikor je mogoče nadomestiti z angažiranjem zunanjih sodelavcev, med katerimi je letos 7 doktorjev in 4 magistri, od skupaj 31 oseb (akademske nazive ima torej tretjina zunanjih sodelavcev).

Sredstva, ki jih pridobiva ACS za svojo dejavnost, so, ne glede na vir, sredstva za raziskovalno in razvojno dejavnost.

Deleži sredstev po virih:

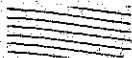
- MZZ 11%
- MŠŠ 50%
- MD 34%
- drugi 5%

Deleži razporeditve sredstev po namenu:

- aplikativni raziskovalni projekti 17%
- razvojni projekti 44%
- drugo 39%

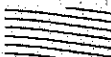
Delež prihodka za raziskovalno dejavnost v celotnem prihodku ACS znaša 61 %.

Dr. Zoran Jelenc, ACS



Pridobivanje kvalifikacij v certifikatnem sistemu

Ob pripravi nove koncepcije poklicnega izobraževanja v Sloveniji se je odprlo tudi vprašanje umestitve neformalnega poklicnega izobraževanja v sistem poklicnega izobraževanja. Prišlo je do pobude o vpeljavi certifikatnega sistema, ki bi v sistemu dela omogočal ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij ne glede na poti njihovega pridobivanja. Tako potrjene kvalifikacije bi veljale na trgu dela, na trgu izobraževanja



pa le po poprejšnjem ugotavljanju enakovrednosti standardov znanja s standardi v formalnem poklicnem in strokovnem izobraževanju. Certifikatni sistem naj bi predvsem omogočil:

- pridobivanje poklicnih kvalifikacij odraslim, ki niso končali programov formalnega izobraževanja
- poklicno napredovanje na isti izobrazbeni ravni z nadgrajevanjem in razširjanjem poklicne in strokovne izobrazbe
- postopno pridobivanje poklicne izobrazbe v postopku ugotavljanja enakovrednosti standardov in pridobivanje poklicne izobrazbe po delih programa
- večjo usklajenost programov izobraževanja, spopolnjevanja in usposabljanja za odrasle s potrebami dela.

V letu 1994 je bil na pobudo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in ob sofinanciranju Ministrstva za znanost in tehnologijo ter Ministrstva za šolstvo in šport v Andrigoškem centru Slovenije pripravljen predlog modela postopka pridobivanja certifikatov o poklicnih kvalifikacijah, ki obsega:

- opredelitev certifikatnega sistema
- razmejitev med kvalifikacijami, poklicno izobrazbo in poklicev
- umestitev certifikatnega sistema v sistem poklicnega izobraževanja
- opredelitev temeljnih elementov, ki določajo certifikatni sistem
- opredelitev temeljnih nosilcev in njihovih obveznosti in pristojnosti.

Kot izhodišče za pripravo so rabile ugotovitve prejšnje študije, v kateri smo preučili temeljna vprašanja določanja kvalifikacij, njihove vsebinske strukture, razvoja in ugotavljanja, ter naredili primerjalno analizo sistemov postopkov pridobivanja kvalifikacij in njihovega priznavanja v nekaterih evropskih državah (Nemčija, Francija, Danska, Velika Britanija) in v Sloveniji.

Ugotovitve kažejo, da je to področje zelo raznoliko urejeno. Razlike nastajajo v delitvi formalne odgovornosti, dostopnosti do kvalifikacij, organiziranosti ocenjevanja in podeljevanja listin ter njihove vrednosti na trgu dela in trgu izobraževanja. Od tega, kdo podeljuje listine, sta praviloma odvisni tudi njihova ekonomska in socialna vrednost. Listine o izobrazbi, ki se podeljujejo v izobraževalnem sistemu, niso zmeraj samodejno priznane tudi v sistemu zaposlovanja.

Ko gre za pridobivanje in potrjevanje kvalifikacij odraslih, je vse bolj pomembno spoznanje, da prijemi, ki veljajo za mladino, ki je končala obvezno izobraževanje, niso ustrezni tudi za odrasle. Spodbuja se vpeljevanje novosti, ki upoštevajo posebnosti in možnosti odraslih.

Predlagani model certifikatnega sistema temelji na izhodišču, da certifikati o poklicnih kvalifikacijah niso nadomestilo za spričevala in diplome o poklicni in strokovni izobrazbi, marveč te le dopolnjujejo. Zato je zmotno je pričakovanje, da bo to vzporedna pot za pridobivanje izobrazbe. Kvalifikacije, potrjene v certifikatnem sistemu, so nadgradnja formalne poklicne in strokovne izobrazbe, ko gre za isto poklicno ali strokovno področje,

in njegovo razširitev, če gre za dodajanje znanja in spretnosti z drugih poklicnih in strokovnih področij. Lahko so definirane tudi ože in so omejene le na posamezne poklice ali naloge v neki širši poklicni skupini, za katero je zagotovljeno poklicno izobraževanje. V tem primeru so poklicne enote oblikovane tako, da se lahko samostojno potrdijo na trgu dela. Z ustrežno verifikacijo in kombinacijo posameznih poklicnih enot se lahko pridobi tudi poklicna izobrazba oziroma poklic.

Kvalifikacije se ugotavljajo in potrjujejo na podlagi standardov znanja, ki jih sprejme telo, pristojno za poklicno izobraževanje na nacionalni ravni. To zagotavlja njihovo prenosljivost v različne delovne sisteme. Pri ugotavljanju in potrjevanju kvalifikacij sodelujejo predstavniki stroke, delodajalcev in delavcev. Postopek ugotavljanja in potrjevanja bo moral omogočati oboje, neposredno ugotavljanje in potrjevanje znanja, spretnosti in sposobnosti za tiste, ki se niso izobraževali po programih formalnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, in priznavanje izobraževalnih programov in potrdil, pridobljenih s preverjanjem v drugih institucijah (centri za ugotavljanje in potrjevanje znanja v izobraževanju odraslih) z ugotavljanjem primerljivosti standardov znanja.

Certifikatni sistem bi bil v pristojnosti ministra za delo, dejavnosti za njegovo vpeljevanje in delovanje pa bi bile pretežno umeščene v telesa in inštitucije poklicnega izobraževanja in posredovanja med ponudbo in povpraševanjem po kvalifikacijah. Pristojne zbornice in ministrstva določajo poklice na posameznih ravneh, za katere je mogoče pridobiti certifikat o kvalifikacijah, in tudi standardi znanja se pripravljajo v intenzivnem sodelovanju s pristojnimi zbornicami in združenji ter ministristvi.

Potrjevanje kvalifikacij v certifikatnem sistemu lahko zaživi in se uveljavi samo, če se bodo za to potrudili vsi njegovi temeljni nosilci. Treba je zagotoviti ustrežno vrednost certifikatov, na nacionalni ravni pa mehanizme, ki bodo spodbujali izobraževanje in usposabljanje odraslih v programih, ki bodo vodili k nacionalno veljavnim potrdilom. Poleg nacionalno veljavnih certifikatov bodo še zmeraj tudi certifikati, veljavni na ravni panog in strok in interne kvalifikacije v podjetjih; pri tem bo zagotovljena možnost za ugotavljanje primerljivosti standardov in verifikacijo na nacionalni ravni.

Mag. Angelca Ivančič, ACS



Izobraževanje brezposelnih v številkah

Brezposelni so v celotnem izobraževanju odraslih pomembna ciljna skupina, ki ji z izobraževanjem pomagamo, bodisi da se prilagaja potrebam na trgu dela (novemu povpraševanju), da bi iz brezposelnosti prešli v ponovno zaposlenost, bodisi da lažje premaguje nastale težave, ki jih brezposelnost, še posebno tista, ki prehaja v dalj časa trajajočo brezposelnost (decembra 1994 je bilo 62% brezposelnih več kot 1 leto), prinaša s seboj. Tokrat ne bom širše odpirala razprave o potrebnih smereh izobraževanja brezposelnih (ciljne skupine, vrste programov), temveč želim opozoriti le na nekatere številke o vključevanju brezposelnih v izobraževanje v preteklem letu, v primerjavi s prejšnjimi leti.

Predstavljam podatke o izobraževanju brezposelnih, ki poteka v okviru zavodov za zaposlovanje kot "priprava na zaposlitev", ki je del ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Podatke o vključevanju brezposelnih v izobraževanje predstavljajo zavodi za zaposlovanje glede na 4 skupine vrst programov izobraževanja:

- 1- funkcionalno spopolnjevanje (krajši seminarji, tečajji)
- 2- izobraževanje za pridobitev strokovne izobrazbe - praviloma zavodi poravnajo le stroške izobraževanja zadnjega letnika za pridobitev stopnje izobrazbe
- 3- poklicno usposabljanje z delovnim razmerjem
- 4- poklicno usposabljanje brez delovnega razmerja

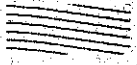
Naslednja preglednica prikazuje vključenost brezposelnih v izobraževanje po teh 4 skupinah vrst programov, za leti 1993 in 1994:

	1993		1994	
	število	% v vseh brezposelnih	število	% v vseh brezposelnih
1	9.282	6,8	5.550	4,5
2	2.700	1,9	1.312	1,1
3	3.954	2,9	2.699	2,2
4	2.027	1,5	1.207	0,9
SKUPAJ	17.963	13,1	10.768	8,7

Vir podatkov: RZZ, Poročilo za leto 1993 in RZZ, Mesečne informacije, december 1994.

Podatki nazorno kažejo padec števila vključenih brezposelnih v izobraževanje v letu 1994 v primerjavi z letom 1993. Podatkov o izobraževanju brezposelnih za leto 1992 ne moremo prikazati enako, povemo naj le, da se je v letu 1992 izobraževalo okrog 10% brezposelnih. Delež brezposelnih, ki so se izobraževali v letu 1992, sicer ni bistveno večji kot leta 1994, vendar moram opozoriti, da se je v letu 1992 v primerjavi z letom 1991 število brezposelnih, vključenih v izobraževanje, podvojilo, v letu 1994 pa se je v primerjavi z letom 1993 zmanjšalo za več kot tretjino. Vprašanje je, zakaj je tako. V decembrskem mesečnem poročilu Republiškega zavoda za zaposlovanje piše, da je obseg manjši zaradi omejenih finančnih možnosti v letu 1994, v času petmesečnega začasnega financiranja (RZZ, december 1994 : 4). Na eni strani takne razmere lahko razumemo, na drugi strani pa se kot stroka težko strinjamo s takšnimi omejitvami pri ukrepu, ki lahko veliko pripomore k večji zaposljivosti brezposelnih in premagovanju mnogih psihosocialnih težav, povezanih z brezposelnostjo. V izobraževanju brezposelnih še zmeraj pogrešamo nacionalno strategijo izobraževanja brezposelnih, ki bo temeljila na ugotovljenih potrebah strukture brezposelnih (ciljne skupine, vrste programov izobraževanja, obseg vključevanja brezposelnih v izobraževanje idr.) in razvojnih načrtih države. Ali ob 14% "neizkoriščenega" aktivnega prebivalstva lahko še naprej ravnamo, kar zadeva izobraževanje, tako nenačrtno?

Mag. Tanja Vilič Klenovšek, ACS



S prve svetovne konference o vseživljenjskem učenju

Temeljni kamni strategije vseživljenjskosti učenja

Iz obsežnega gradiva za udeležence prve svetovne konference o vseživljenjskem učenju (o njej smo že poročali v zadnjih dveh številkah Novičk) smo izbrali in prevedli še dva dokumenta. Ker vsebujeta bistvene opredelitve učenja in "organizacije, v kateri se uči", ju lahko označimo kar kot temeljne prvine strategije vseživljenjskosti učenja

NAČELA ZA UČENJE

(po European Lifelong Learning Initiative - ELLI)

1. Vsi ljudje se lahko učijo in si razvijajo zmogljivosti
2. Vsem ljudem je treba omogočiti dostop do učenja.
3. Učenec² je stranka in stranka mora imeti največjo prednost
4. Učencu je treba omogočiti svetovalno in drugo pomoč.
5. Vsi načini učenja morajo biti upoštevani in na voljo učencu.
6. Vse učenje - formalno in neformalno - je mogoče priznati, upoštevajoč pri tem učenčeve potrebe.
7. Za sodelovanje, pozitivno podporo učenju ne sme biti ovir
8. Učencu je treba pomagati z ustvarjalno uporabo sodobnih pripomočkov.
9. Zagotoviti je treba ustrezno vodenje in omogočiti, da bo zadoščeno vsem potrebam in stopnjam učenja za vse starosti.
10. Učenje je treba omogočati ljudem vse življenje.

NAČELA ZA ORGANIZACIJO, V KATERI SE UČI (LEARNING ORGANIZATION)

(Po European Lifelong Learning Initiative - ELLI)

1. Organizacija, v kateri se kdo uči, je lahko podjetje, strokovno združenje, univerza, šola, mesto, država ali katera koli, majhna ali velika skupina ljudi, ki mora izboljšati svoje delo s pomočjo učenja in si to tudi želi.
2. Organizacija, v kateri se uči, si ustvarja prihodnost z izobraževanjem in usposabljanjem vseh svojih ljudi.
3. Organizacija, v kateri se uči, omogoča vsem svojim ljudem - in jih pri tem spodbuja - da razvijejo vse svoje funkcije in zmogljivosti:
 - kot zaposleni, člani, strokovnjaki ali študentje v organizaciji
 - kot zastopniki organizacije pri svojih strankah, uporabnikih, poslušalcih in dobaviteljih
 - kot državljani širšega družbenega območja, kjer deluje organizacija

2 Izraz ne označuje šolarja, kot ga navadno rabimo pri nas, temveč osebo, ki se uči; to so tudi odrasli ljudje.

- kot človeška bitja, ki občutijo potrebo, da uresničijo svoje zmogljivosti.
- 4. Organizacija, v kateri se uči, skupaj s svojimi ljudmi ustvarja vizijo svoje prihodnosti in spodbuja ljudi, da jo kritično obravnavajo, spreminjajo in pripomorejo k njenemu uresničevanju.
- 5. Organizacija, v kateri se uči, povezuje delo z učenjem in spodbuja vse ljudi, da si prizadevajo za kakovost, odličnost in da k temu nenehno pripomorejo tudi sami.
- 6. Organizacija, v kateri se uči, mobilizira vse svoje nadarjene člane tako, da poudarja 'učenje' in skupaj z njimi načrtuje svoje izobraževalne dejavnosti in usposabljanje ljudi.
- 7. Organizacija, v kateri se uči, krepi VSE svoje ljudi, da si razširjajo obzorja v sozvočju z načini učenja, ki jih sami najbolj cenijo.
- 8. Organizacija, v kateri se uči, uporablja sodobne tehnologije za dostopno učenje in učenje na daljavo, s katerimi je mogoče ustvariti širše in bolj raznovrstne možnosti za učenje.
- 9. Organizacija, v kateri se uči, se sama spoprijema s potrebami okolja in družbe, kjer deluje, in spodbuja k takemu ravnanju tudi svoje člane.
- 10. Organizacija, v kateri se uči, se nenehno in zmeraj znova uči, da bi ohranjela svojo inovativnost, inventivnost, svežino in posle.

Dr. Zoran Jelenc, ACS



Računalniška kultura in izobraževanje

Širjenje računalniške kulture spreminja vlogo vseh udeležencev izobraževanja. Še posebno se spremeni vloga nas izobraževalcev, ki dokončno prenehamo biti vsevedni, edini verodostojni vir učenja. Tako se moramo usposobiti predvsem za uporabo računalniških sredstev in sistemov (CD-romi, CD-I-ji, internet), pa tudi drugih medijev: videoplošč, idr.). To postane ena od učnih metod, ki jih enakovredno uvrstimo v pripravo in uresničevanje izobraževalnega programa. Tako, kot se mentorji učimo drugih metod (metoda predavanja, diskusijska metoda, metoda dela z besedilom, videometoda, metoda dopisovanja, metoda dela s časniškimi viri, idr.), pa se bomo morali učiti ne le obvladovanja posameznih računalniških programov in sistemov, temveč tudi svojevrstnih možnosti, ki jih ponuja "računalniška metoda".

Uporaba računalnikov pri učenju spreminja mentorjevo vlogo. Mentor se mora veliko bolj kot nekdanj usposobiti za medosebne odnose s posameznimi študenti ali s skupino. Njegova vloga postane še bolj "psihološka", nekako tako kot pri učenju na daljavo. Še več, mentor samo "lajša" učenje, ga usmerja k ciljem. Tako kot pri vseh metodah, kjer se pozornost prenese z učitelja na študente, je namreč za mentorja pomembno, da zna na podlagi uporabljenih učnih virov postaviti in pojasniti delne in končne cilje, za katere želi, da bi jih študenti dosegli.

Pred nedavnim so francoskemu ministrstvu za šolstvo poslali poročilo o računalniški kulturi. Poročilo podaja analizo stanja ter opredeljuje razmere, v katerih naj bi se

