

novičke

april 2006

Natalija Planinc med letošnjimi dobitniki Steletovih priznanj * Kaj je z izkušnjskim znanjem v slovenskih bankah? * Značilnosti in prednosti spletnega oglaševanja izobraževalnih programov	3-10	DOMAČE NOVIČKE
Vabilo na srečanje izvajalcev in koordinatorjev TVU 2006	11	TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2006
Oblikovanje izvedbenega kurikula v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih	12-13	NOVA KNJIGA
Drugo srečanje partnerjev v projektu Delo kot vir znanja	14-15	S POTI
Štirje meseci na Univerzi za izobraževanje v Kopenhagenu * Uspešnemu strokovnjaku je izobraževanje stalnica * Boj z mladostjo in starostjo	16-20	KOTIČEK JE VAŠ
Vabilo na petkovo izobraževalno srečanje * Retorika v izobraževanju odraslih * Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih	21-25	PRIPRAVLJAMO
	26	POSVETI/KONFERENCE





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;
- 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, didaktičnega in drugega gradiva ter novice s knjižnega trga;
- novice 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.



DOMAČE NOVIČKE

Od ljubiteljstva, prek študijskih krožkov do uglednega priznanja

Natalija Planinc med letošnjimi dobitniki Steletovih priznanj

Slovensko konservatorsko društvo je 29. marca 2006 na slovesnosti v Narodni galeriji v Ljubljani podelilo letošnja Steletova priznanja. Poleg priznanja za življenjsko delo, ki ga je prejela *Anka Aškerc*, so bila podeljena tudi priznanja za posamezne dosežke *Bogdanu Badovincu*, *Bernardi Jesenko Filipič* in *Nataliji Planinc*. Kot zagovorniki kulture vseživljenjskega učenja smo seveda še posebej veseli priznanja, ki ga je za pripravo prireditev ob Dnevih evropske kulturne dediščine (DEKD) 2004 in 2005 prejela *Natalija Planinc*, predsednica Društva kulturne in naravne dediščine Anbot iz Pirana. Društvo je v letu 2004 uspešno organiziralo DEKD s skupnim naslovom *Piranska podstrešja pripovedujejo* s kar 28 spremljevalnimi prireditvami; v letu 2005 pa so se dobro pripravili na *dneve odprtih vrat*, na katerih so predstavili svoje restavratorske dejavnosti ter priredili mednarodni sejem starin. Vseh dogodkov, posvečenih DEKD 2005, je bilo okrog 60, za izpeljavo pa je skrbelo več kot 500 sodelujočih.

Natalija Planinc je spiritus agens prizadevanj za ohranjanje kulturne dediščine, medgeneracijsko povezovanje in krepitev pripadnosti matičnemu okolju, čeprav je priseljenka, in se je morala v Piranu tudi sama najprej udomačiti. Študijske krožke ustanavlja in vodi že od leta 1997. Najuspešnejši so povezani prav s spoznavanjem in ohranjanjem kulturne dediščine. Zaradi nenehno rastočega navdušenja so za sodelovanje leta 2003 prerasli v društvo, v katerem znajo poskrbeti tako za odmevne prireditve (sejmi, razstave, dnevi odprtih vrat ...) kot tudi za nenehno izobraževanje članstva in usvajanje novih znanj - na tečajih, predavanjih, seminarjih, delavnicah, posvetih ter s praktičnim delom v restavratorski delavnici. »*Ob odprtju DEKD 2005, ki so bili posvečeni nesnovni kulturni dediščini, so z bogatim in izvirnim programom predstavili najrazličnejša znanja, dejavnosti, obrti, šege in navade ter ustno in glasbeno izročilo Obale. Program odprtja DEKD so mediji označili kot izjemen kulturni dogodek leta,*« je zapisano v utemeljitvi podelitve Steletovega priznanja gospe Nataliji Planinc. A to ni edino priznanje, ki je bilo podeljeno uspešnemu društvu Anbot in njegovi predsednici. Priznanj in nagrad so bili deležni že njihovi študijski krožki (priznanje ACS 2004), društvo je v letu 2005 prejelo tudi veliko plaketo Občine Piran, zdaj pa so njihove dosežke opazili tudi strokovnjaki! In kako so dosegli tako visoko stopnjo kakovosti? Nagrajenka vidi razloge takole: »*Usposabljanje za vodjo študijskih krožkov me je prepričalo, da moramo dosežke vseživljenjskega učenja predstavljati širši*

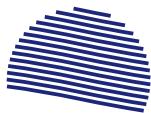
skupnosti. Naše predstavitve in razstave so bile vedno dobro obiskane in odmevne v lokalni skupnosti. Posebej pomembno se mi zdi povezovanje s strokovnimi ustanovami in strokovnjaki različnih področij, kajti le tako si lahko pridobimo izkušnje in znanja za nadaljnje delo. Študijski krožek ljubiteljskega restavriranja nas je še bolj povezal s stroko, dejavnost pa je prerasla v društveno dejavnost. Društvo ljubiteljev kulturne in naravne dediščine Anbot danes že samo razpisuje študijske krožke. Veliko stopnjo strokovnosti dela društva pripisujem prav temu, da so se člani društva kalili v krožkih, kjer so se učili vseživljenjskega učenja, učenja eden od drugega, timskega dela in javnega predstavljanja svojih dosežkov.»

In česa vsega so se morali na novo naučiti, da so lahko izpeljali osrednjo nacionalno prireditev ob DEKD? Pomembno je, da znajo opaziti sorodna prizadevanja v domačem okolju in »ta prizadevanja podpreti in nadgraditi. Ko je Zavod za varovanje kulturne dediščine Slovenije v okviru DEKD 2005 našemu društvu zaupal nacionalno odprtje v Piranu, nas je v temo leta uvedel dr. Janez Bogataj. Mnogo literature smo morali pregledati in mnogo znanj in vedenj smo si morali pridobiti o šegah in navadah, verovanju, jeziku, besedni umetnosti, branju, ljudski likovni umetnosti, pevski kulturi, plesih, dramatik in gledališču, o preživljanju prostega časa in oblikah zabave, izvernih znanjih, zdravilstvu ... Vse to namreč spada v nesovno kulturno dediščino. Uspelo nam je povezati veliko društev, klubov, posameznikov in pripraviti res odmeven dogodek. Posebej bi rada poudarila pomen sodelovanja in podpore stroke, matične občine Piran in seveda požrtvovalnost članov društva. Rada povem, da so za opravljeno delo zaslužni tudi študijski krožki, saj si je večina članstva v njih pridobivala znanja in veščine.»

O tem, kaj ji priznanje pomeni, pa je Natalija Planinc zapisala takole: »Prejeto Steletovo Priznanje, ki ga podeljuje Slovensko konservatorsko društvo za pomembne konservatorske restavratorske stvaritve in dosežke na področju varstva kulturne dediščine in naravnih lepot, je ne le priznanje meni osebno, temveč tudi članom našega društva in velika spodbuda vsem nevladnim organizacijam, ki delujejo na tem področju. Konvencija UNESCA iz leta 2003 tudi nas zavezuje k ohranjanju dediščine in - kot poudarja državna sekretarka, dr. Jelka Pirkovič, - prav nevladnim organizacijam bo posvečen del nove zakonodaje, ki jim bo namenil dejavnejšo vlogo v varovanju kulturne dediščine.»

Nataliji Planinc ter članom njenih študijskih krožkov in društva Anbot iskreno čestitamo!

Slavica Borka Kucler (slavica.borka.kucler@acs.si), ACS



Delo kot vir znanja

Kaj je z izkušnjskim znanjem v slovenskih bankah?

V decembrskih Novičkah smo podrobno predstavili mednarodni projekt *Delo kot vir znanja* (*Value of Work*), v katerega smo se vključili novembra 2005. Osredotoča se na učenje na delovnem mestu oziroma pridobivanje različnih neformalnih znanj in spretnosti na delovnem mestu ter na možnost ugotavljanja in potrjevanja pridobljenega znanja v delovnem procesu. Ciljno skupino predstavljajo zaposleni v bančnem sektorju z nižjo stopnjo izobrazbe.

Na podlagi poročila o izobrazbeni strukturi v bančnem sektorju¹ so se potrdile naše predpostavke, da v Sloveniji delež zaposlenih z manj kot V. stopnjo izobrazbe iz leta v leto upada, povečuje pa se delež zaposlenih s V., VI. in VII. stopnjo ekonomske smeri, med katerimi najdemo tudi posameznike s končanim magistrijem in doktoratom (Tabela 1). Pri zaposlovanju se v bankah osredotočajo na kadre s formalno pridobljeno izobrazbo, ki jo kot pogoj za zaposlitev narekuje zakon o delovnih razmerjih. Ker v Sloveniji ta ciljna skupina ne predstavlja težav, bomo metode in orodja za preverjanje in potrjevanje znanja preizkusili na področju, kjer je izobrazbena struktura zaposlenih nižja.

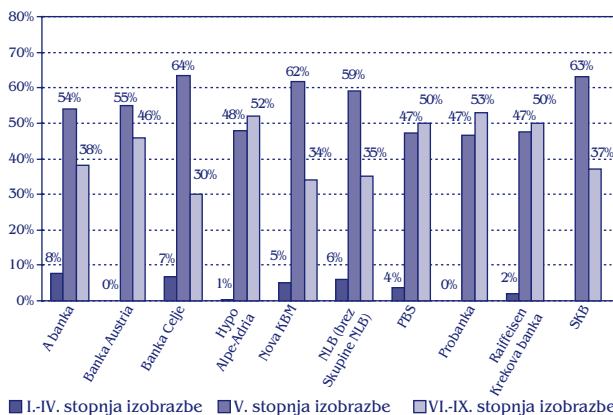


Tabela 1: Izobrazbena struktura zaposlenih v nekaterih slovenskih bankah za leto 2004

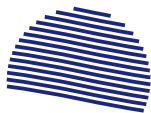
¹ Opravili smo pogovore z odgovornimi osebami v kadrovskih službah NLB d.d., Nove KBM d.d., A banke d.d., Bank Austria Creditanstalt d.d. Ljubljana in v Združenju bank Slovenije ter pripravili analizo stanja.

Kljub številni ponudbi se v bankah srečujejo s težavo, da znanja, ki jih kandidati pridobijo v formalnem izobraževalnem sistemu, ne ustrezajo potrebam določenega delovnega mesta. Tako se mora vsak novo zaposleni udeležiti krajših uvajalnih programov, kjer se seznanijo s poslanstvom, cilji in vizijo banke, pravnimi vidiki bančnega in finančnega poslovanja ipd. V pripravi so osnutki za prenovno nomenklature poklicev ter poklicnih standardov kot podlage za izobraževalne programe. Delovna skupina pri Združenju bank Slovenije, ki jo sestavljajo predstavniki nekaterih slovenskih bank, je dobila nalogo, preučiti potrebe po spremembah standardne klasifikacije poklicev in poklicnih standardov z vidika aktualnosti obstoječih poklicev ter potrebe po uvedbi novih poklicev; skupaj s Centrom RS za poklicno izobraževanje mora pripraviti osnovo za oblikovanje sistemskih rešitev.

Čeprav v bankah ne razmišljajo o uvajanju postopkov ugotavljanja in potrjevanja neformalno pridobljenih znanj in spretnosti, so se pri Združenju bank Slovenije vključili v *Evropsko mrežo za izobraževanje v bančništvu (European Bank Training Network)*. Trenutno so v postopku pridobitve akreditacije za izvajanje izpita za pridobitev evropskega bančnega certifikata (*European Foundation Certificate in Banking - EFCB*), ki omogoča prepoznavnost in primerljivost kvalifikacij v bančništvu ter povečuje mobilnost in integracijo delovne sile v finančnem sektorju po vsej Evropi. Le-ta v certifikatnem sistemu predstavlja za finančne ustanove po vsej Evropi uporabno orodje v postopkih ugotavljanja in potrjevanja znanja, pri usposabljanju in razvoju uspehov in pri konsolidiranju standardov kakovosti uslug za svoje stranke.

Ena od pglavitnih nalog vseh partnerjev v projektu *Delo kot vir znanja* je oblikovati *Podporno strokovno skupino - PSP (Professional Task Group - PTG)*, ki jo sestavljajo predstavniki socialnih partnerjev. Skupina, ki bo vključena v projekt ves čas trajanja, predstavlja diseminacijsko telo na nacionalni ravni. S svojo dejavno vlogo bo skrbela za uresničevanje ciljev, kot sta objava in vpeljevanje rezultatov projekta. Vloga socialnih partnerjev postaja čedalje pomembnejša, saj lahko tvorno vplivajo na sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja na nacionalni ravni ter prispevajo k njegovi modernizaciji.

Neda Dorđević (neda.dordevic@acs.si), ACS



Spletni izobraževalni pregledi

Značilnosti in prednosti spletnega oglaševanja izobraževalnih programov

Spletno oglaševanje dobiva vse večjo vrednost tudi na področju izobraževanja. Podjetja se vedno bolj zavedajo, da ponuja spletno oglaševanje pred klasičnimi mediji številne prednosti, med katerimi velja izpostaviti: intenzivno povečevanje števila uporabnikov interneta, podaljševanje časa, ki ga uporabniki porabijo za iskanje na medmrežju, možnost hitre objave novih izobraževalnih programov, natančne meritve obiskanosti spletnih strani, natančno usmerjanje oglaševanja na ciljne skupine ter interakcija z uporabniki. Slabost interneta je njegov domet, saj ni dosegljiv vsej populaciji. Vendar ocenjujemo, da bo ta pomanjkljivost v prihodnje zbledela, saj se število uporabnikov stalno veča.

Na internetu obstaja kar nekaj specializiranih portalov, ki si prizadevajo predstaviti različne ponudnike izobraževanj in njihovo izobraževalno ponudbo na enem mestu. Tokrat bomo pod drobnogled vzeli dva spletna izobraževalna pregleda - Pregled ponudbe izobraževanja odraslih in Portal Znanja ter vam predstavili njune najpomembnejše značilnosti in prednosti, ki jih nudita uporabnikom.

	Pregled ponudbe izobraževanja odraslih	Portal Znanja
Spletni naslov	http://www.acs.si/pregled	http://www.portalznanja.com
Kratka predstavitev	<p>Andragoški center Slovenije od leta 1992 spremlja ponudbo izobraževanja odraslih na nacionalni ravni. Zbrane podatke o ponudnikih izobraževanja in njihovih izobraževalnih programih letno dopolnjujemo in objavimo v spletnem Pregledu ponudbe izobraževanju odraslih v Sloveniji.</p> <p>Pregled je namenjen:</p> <ul style="list-style-type: none">• seznanjanju oziroma informiranju širše javnosti o možnostih izobraževanja in učenja,• strokovni in politični javnosti, ki deluje na področju izobraževanja odraslih (strokovnjakom na področju informativno-svetovalne dejavnosti, kadrovskim delavcem,	<p>Portal Znanje je orodje za povečanje prodaje izobraževanj. Skrbnik portala je podjetje Moje delo d.o.o., ki upravlja več kariernih portalov, karierno revijo, pripravlja karierno sejmje in izdaja karierno usmerjena gradiva. Njihov cilj je povečati osveščenost Slovencev na tem področju.</p> <p>Podjetje Moje delo d.o.o. je skrbnik tudi drugih portalov:</p> <ul style="list-style-type: none">• www.MojeDelo.com vsebuje nekaj 100 aktualnih zaposlitvenih oglasov, predstavitve zaposlovalcev in številne karierne storitve.• www.ezin-on.net

	<p>uradom za delo, razvojnim agencijam, podjetniškim centrom in drugim strokovnim službam, ki delujejo na področju izobraževanja odraslih npr. Statističnemu uradu RS) kot pomemben vir informacij,</p> <ul style="list-style-type: none"> • analitično raziskovalni dejavnosti kot podlaga za odločanje na področju izobraževanja odraslih (pristojnim organom odločanja na državni, regionalni in lokalni ravni). <p>Pregled ponuja naslednje vsebine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pregled ponudbe izvajalcev izobraževanja odraslih, • pregled ponudbe izobraževalnih programov, • pomembne dodatne informacije s področja izobraževanja odraslih, • druge povezave, vzpostavljene s spletnih strani ustanov, povezanih s področjem izobraževanja odraslih. 	<p>Aplikacija za zbiranje, urejanje e-naslovov in pošiljanje e-sporočil s privoljenjem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • www.revija.mojedelo.com Revija Moje delo je prva slovenska karierna revija. Namenjena je vsem, ki se zavedajo pomena usmerjene ga razvoja lastne kariere. <p>Portal Znanja je namenjen komunikaciji in interakciji med ponudniki izobraževanj in slušatelji.</p> <p>Portal ponuja naslednje vsebine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pregled ponudbe izobraževalnih programov (predvsem s področja dela), • vsebine iz sveta izobraževanja in razvoja kariere, nagradne igre, ankete, forume ter druge interaktivne vsebine.
Število zbranih izvajalcev	323 izvajalcev izobraževanj (za šolsko leto 2005/2006)	okrog 100 izvajalcev izobraževanja (število se dnevno spreminja)
Vrste zbranih organizacij	<ul style="list-style-type: none"> • javne izobraževalne organizacije (osnovne šole, srednje šole, enote za izobraževanje odraslih pri srednjih šolah, višje in visoke strokovne šole, fakultete in umetniške akademije, ljudske univerze) (42,4 %), • zasebne izobraževalne organizacije (30,7 %), • zavodi (5,3 %), • društva in zveze društev (3,1 %), • službe za izobraževanje v podjetjih (2,8 %), • samostojni izobraževalni centri v podjetjih (2,8 %), • univerze za tretje življenjsko obdobje (2,2 %), • muzeji in galerije (1,6 %), • knjižnice (1,6 %), • inštituti (1,2 %), • posebni izobraževalni centri (1 %), • skladi in fundacije (0,3 %), • zbornice in združenja (0,3 %), • drugi izvajalci (4,7 %). 	<ul style="list-style-type: none"> • zasebne izobraževalne organizacije (več kot 90 %), • druge izobraževalne organizacije (ljudske univerze, inštituti, zavodi idr.).
Število zbranih programov	5.928 izobraževalnih programov (za šolsko leto 2005/2006)	okrog 1.000 izobraževalnih programov (število se dnevno spreminja)

Vrste izobraževalnih programov	<ul style="list-style-type: none"> • programi za pridobitev izobrazbe (16 %), • programi usposabljanja in spopolnjevanja za delo (14 %), • programi splošnega neformalnega izobraževanja (70 %). 	<ul style="list-style-type: none"> • pretežno programi usposabljanja in spopolnjevanja za delo ter programi jezikovnega izobraževanja (več kot 90 %), • v manjšem obsegu tudi druga izobraževanja.
Vrste dodatnih informacij	<ul style="list-style-type: none"> • razpisi za vpise v izobraževanja, • javnoveljavni izobraževalni programi za odrasle, • nacionalne poklicne kvalifikacije, • zakonodaja s področja izobraževanja odraslih, • svetovalni kotiček ACS, • evropsko informacijsko omrežje na področju izobraževanja - Eurydice, • središča za samostojno učenje, • borze znanja, • svetovalna središča, • centri za informiranje in poklicno svetovanje, • Zveza ljudskih univerz Slovenije, • Center RS za poklicno izobraževanje, • Državni izpitni center, • Univerze v Sloveniji, • Ministrstvo za šolstvo in šport, • Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, • Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, • Register predpisov. 	<ul style="list-style-type: none"> • izobraževalne vsebine (različni članki na temo izobraževanja, Bolonjska deklaracija, Mojedelo.com, brezplačno znanje), • študiji v tujini (po državah, programi za mobilnost, izobraževanja v tujini), • štipendije (republiška, kadrovska, Zoisova, druge), • zanimive povezave (šolska zakonodaja), • zadnji hip (aktualna izobraževanja v naslednjih dneh).
Načini vnosa podatkov	<ul style="list-style-type: none"> • prek elektronskih obrazcev na internetu, • prek tiskanih vprašalnikov po klasični pošti, • prek vprašalnikov po elektronski pošti. 	<ul style="list-style-type: none"> • prek elektronskih obrazcev na internetu.
Kriteriji za iskanje podatkov	<p>Po izvajalcu izobraževanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nazivu, • kraju, • regiji, <p>Po programu izobraževanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nazivu programa, • nazivu poklicne/strokovne izobrazbe, • ključnih besedah, • kraju, • regiji, • področjih, 	<ul style="list-style-type: none"> • ključnih besedah, • regiji, • ceni izobraževanja, • področjih (strokovna izobraževanja, osebnostni razvoj, jeziki), • obliki izobraževanja (tečaji, seminarji, delavnice idr.), • vrsti izobraževanja (formalno izobraževanje, splošno izobraževanje in izobraževanja za podjetja).

	Iskanje se lahko dodatno omeji na: <ul style="list-style-type: none"> • javnoveljavne programe, • programe za pridobitev izobrazbe. 	
Prednosti, ki jih nudi	<ul style="list-style-type: none"> • brezplačna objava izobraževalnih programov v spletnem Pregledu, • brezplačna dodatna promocija izobraževanj, • stalna promocija Pregleda v Novičkah in občasna promocija v drugih medijih, • stalna objava Pregleda na spletni strani Ministrstva za šolstvo in šport, Narodne in univerzitetne knjižnice, Nacionalnega centra za informiranje in poklicno svetovanje, • enostaven in hiter dostop do iskanih informacij o izvajalcih izobraževanja in izobraževalnih programih, • povezava na spletno stran posameznega izvajalca, ki omogoča podrobnejše, neposredne informacije. 	<ul style="list-style-type: none"> • istočasna objava izobraževalnih programov na spletni strani izvajalca izobraževanja, • grafična priprava in izpeljava oglaševanja ter marketinških akcij, • avtomatsko obveščanje zainteresiranih slušateljev izobraževanj, • e-prijave na programe, • zbiranje kontaktov potencialnih slušateljev izobraževanj, • orodje za komuniciranje z bodočimi slušatelji izobraževanj, • povezanost portala z drugimi portali in medsebojno oglaševanje portalov, • brezplačni telefon za dodatne informacije.
Plačljivost storitev	Vse storitve so brezplačne (projekt denarno omogoča Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v okviru letnega načrta dela Andragoškega centra Slovenije).	<ul style="list-style-type: none"> • plačljivi enkratni ali večkratni oglasi, • mesečni najem – različni paketi namenjeni podjetjem, • oglaševanje pasic (različne cene glede na število objav).

Oba spletna pregleda uporabnikom očitno nudita obilo koristnih informacij in se v določenih pogledih tudi dopolnjujeta, čeprav moramo omeniti, da je Portal Znanja bolj osredotočen na podjetja in kadrovske službe v podjetjih, medtem ko je Pregled namenjen najširši javnosti.

Naj bo ta primerjava povabilo, da kot uporabniki čim bolj izkoristite informacije, ki so vam na voljo na omenjenih spletnih naslovih. V primeru, da izvajate izobraževalne programe za odrasle, pa vas kot izdajatelj Pregleda ponudbe izobraževanja odraslih vabimo, da izkoristite prednosti, ki jih ponuja za povečanje promocije vaših izobraževalnih programov. Prepričani smo namreč, da je Pregled odlična možnost, ki omogoča, da najširši javnosti **brezplačno** predstavite vašo programsko ponudbo z najrazličnejših področij izobraževanja - od strokovnih programov in programov za pridobitev formalne izobrazbe do programov za osebni razvoj in prosti čas. Postopek zbiranja podatkov bomo začeli v kratkem, sicer pa vas bomo o tem obvestili v naslednji številki Novičk.

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



TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2006

Skupni koraki pri uresničevanju letošnjega
načrta TVU

Vabilo na srečanje izvajalcev in koordinatorjev TVU 2006

Vabimo vas na **prvo letošnje srečanje izvajalcev in koordinatorjev TVU 2006**, ki bo v **torek, 16. maja 2005**, ob 10. uri v seminarski sobi Andragoškega centra Slovenije, Šmartinska 134a v Ljubljani.

Člani delovne skupine za pripravo TVU bomo udeležencem posredovali informacije in napotke za izpeljavo letošnjega festivala učenja; želimo pa si tudi izmenjave vaših idej in pobud.

Prisrčno vas vabimo, da se sestanka udeležite, svetujemo pa vam tudi, da obiskujete spletno stran <http://tvu.acs.si/zarisce/>, kjer bodo objavljeni vsi aktualni dokumenti, povezani z delom v letošnjem letu.

Delovna skupina za TVU



NOVA KNJIGA

Prispevek h kakovosti izobraževanja **Oblikovanje izvedbenega kurikula v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih**

Dolgoletne izkušnje izobraževalcev in teorija izobraževanja odraslih nas pri izobraževanju odraslih usmerjajo k posebnim prijemom, da bi dosegali večjo učinkovitost in boljšo kakovost tega izobraževanja. V praksi pa je zahtevno izpeljevati take 'posebne prijeme', zlasti ko gre za javno-veljavne izobraževalne programe in ko je najpogosteje večina strokovnega osebja hkrati vključena v izobraževanje mladine in odraslih.

V preteklosti so že bile izdelane nekatere študije in sprejeti dokumenti, ki so usmerjali učitelje, da bi se čim bolj približali potrebam in pričakovanjem odraslih, ki se učijo. Zadnji tak dokument so bila Navodila za prilagajanje izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslim udeležencem (1998). S posebno evalvacijsko študijo je skupina strokovnjakov v ACS v letih 2001 do 2003 presojala ustreznost in učinkovitost teh navodil, to je sistemskih rešitev, ki so vplivale na izpeljavo poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslih, hkrati pa posegla širše.

Nosilci študije so se oprli na številne uradne dokumente in objavljene študije, med drugim na Evalvacijo srednješolskega formalnega izobraževanja brezposelnih – program 5000 (2001) in na evalvacije poskusne izpeljave desetih izobraževalnih programov višjega strokovnega izobraževanja (2000 do 2002). V drugi fazi izdelave študije so bili k sodelovanju povabljeni tudi mnogi znani teoretiki in praktiki v izobraževanju odraslih, ki so v več fokusnih skupinah razpravljali in iskali najustreznejše rešitve. Tako je bilo mogoče z analizo preteklih dokumentov in doseganja stanja v izobraževanju odraslih potrditi uspešne izobraževalne poti, predstaviti pomanjkljivosti in predlagati rešitve.

Študija je bila končana leta 2003. Tisti njen del, ki se nanaša na oceno primernosti sedaj veljavnih Navodil za prilagajanje izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslim udeležencem, je bil posredovan Ministrstvu za šolstvo in šport (MŠŠ). Neuradno so avtorji dobili oceno, da so pripravili zelo dobre predloge in da bo MŠŠ spremenilo omenjena Navodila, a se, žal, to še ni zgodilo. Zelo dobro so ugotovitve sprejeli tudi praktiki, ki so jim bili izsledki študije predstavljeni na srečanju Društva organizacij za izobraževanje odraslih na srednjih šolah v letu 2004. Tokrat pa je pred nami knjiga *Oblikovanje izvedbenega kurikula v poklicnem in*

strokovnem izobraževanju odraslih, ki prinaša osrednji del izsledkov omenjene študije. Izšla je v izdaji Andragoškega centra Slovenije in v založbi Državnega izpitnega centra. Pri njenem nastanku je sodelovalo šest avtoric, in sicer: *Sonja Klemenčič, Tanja Možina, Metka Svetina, Vera Mlinar, Tanja Vilič Klenoušek, Marija Velikonja* in *Maja Zupančič*. Delo je metodološko usmerjala Valentina Hlebec, celotno besedilo pa je uredila *Sonja Klemenčič*, ki je projekt tudi vodila.

Besedilo na strokoven, a dovolj poljuden način predstavlja številne procese, ki se pojavljajo pri izobraževanju odraslih in jih morajo vodje izobraževanja odraslih in učitelji poznati in razumeti. Bralec bo najprej spoznaval zakonitosti izvedbenega kurikula, zatem pa dovolj poglobljeno in razumljivo še posebnosti odraslega, ki se uči. V krog dejavnikov, ki vplivajo na izpeljavo izobraževalnega programa, sodi tudi osebe v izobraževalnih organizacijah in organizacija sama ter vrsta izobraževalnega programa, po katerem se odrasli izobražujejo.

Osrednji del besedila predstavlja vplive različnih dejavnikov na izpeljavo javno-veljavnega izobraževalnega programa. To so izobraževalna organizacija, učitelji, ki v njej poučujejo, vsakokratna določena skupina odraslih in učiteljev ter tudi vsak posameznik iz teh skupin. Za uspešen pouk je treba dobro poznati posameznike in skupino. Šele od tu dalje se začneja načrtovanje in izpeljava pouka za vsako učno skupino in pogosto vsakega posameznika v skupini. Na kaj vse bomo pri izpeljavi pomislili? Kako načrtovati cilje, izbirati vsebino, določiti primeren obseg izobraževanja, izbrati ustrezne oblike in metode dela ter optimalno časovno razporediti izobraževalni program, strokovno didaktično razporediti izobraževalne vsebine, katere učbenike in učna gradiva izbrati. Pomembno je presoditi vpisne pogoje in natančno premisliti, kako bomo priznavali obveznosti iz posameznih letnikov in napredovanje posameznikov. Usmerili se bomo tudi v posebnosti pri ocenjevanju znanja odraslih.

Publikaciji so v zadnjem delu dodana še strokovna priporočila za pripravo in izpeljavo izvedbenega kurikula v izobraževanju odraslih. Predstavljena študija je opozorila na pomanjkljivosti v praksi izobraževanja odraslih in predlagala prijeme, ki bi izboljševali to prakso. Hkrati s tem pa je nastala zanimiva strokovna publikacija, ki bo vodjem izobraževanja odraslih in vsem učiteljem praktikom odkrivala nove poti k višji kakovosti pri izobraževanju odraslih.

Mag. Marija Velikonja (marija.velikonja@acs.si), Ljubljana



S POTI

Delo kot vir znanja Drugo srečanje partnerjev v projektu

V projektu *Delo kot vir znanja* zadnje tedne delamo zelo intenzivno. Na drugem srečanju vseh partnerjev v Veliki Britaniji (Leicester) smo najprej pregledali vse opravljene naloge, kar je spodbudilo širšo razpravo, v kateri smo opredelili nadaljnje delovanje skupine.

Partnerji iz Velike Britanije so bili zadolženi za pripravo standardov znanj in spretnosti na področju bančništva, in sicer za formalno priznavanje delovnih izkušenj manj izobraženim zaposlenim. Visok odstotek ne dovolj izobraženih zaposlenih v bančnem sektorju ima predvsem Islandija, ki se hkrati lahko pohvali z zelo nizkim odstotkom brezposelnih (dežela z nekaj več kot 300.000 prebivalci ima skupaj okrog 30 brezposelnih). Prav zaradi tega zaposlujejo osebe z neustrezno izobrazbeno ravno, ki pa se uspešno priučijo svojemu delu na delovnih mestih. V Sloveniji se – nasprotno – na delovna mesta v bankah javljajo osebe, ki imajo pogosto višjo izobrazbo od zahtevane (vse več je med njimi magistrov). Seveda pa je tudi odstotek brezposelnih pri nas neprimerno višji. Prav zato, ker zaposleni v bankah dosegajo primerno (zahtevano) izobrazbeno raven, bomo v Sloveniji metode in orodja za priznavanje izkušnjskega (znotraj delovnih mest pridobljenega) znanja preskusili v nekem drugem sektorju, ki pa ga še nismo dokončno izbrali. Zato smo hkrati tudi v procesu oblikovanja tako imenovane *Podporne strokovne skupine - PSP (Professional Task Group - PTG)*, ki jo sestavljajo predstavniki različnih socialnih partnerjev. Sestali smo se že znotraj bančnega sektorja in se dogovorili za pregled in komentar poklicnih standardov, pripravljenih v projektu. V Angliji (podobno tudi na Islandiji in na Švedskem) so takšno skupino že oblikovali, sestavljajo pa jo predstavniki, ki se ukvarjajo z učenjem na delovnem mestu, predstavniki NIACE, različnih šol in izobraževalnih ustanov s področja financ, bančnih znanj ipd. ter delodajalci. Ta širša skupina se je tudi ukvarjala s pripravo standardov, ki so jih Angleži tokrat poimenovali poklicni standardi. Leti zajemajo zelo ozko in po mnenju skupine preveč specifično področje v bančništvu. V skupini smo menili, da so standardi prepodrobni in preveč zapleteni, zato smo se odločili, da jih je potrebno razširiti in posplošiti do te mere, da bodo uporabni v različnih bankah in podobnih ustanovah, s čemer bomo omogočili prost prehod delovne sile znotraj bančnega in finančnega (ekonomskega) sektorja. Pomembno je, da bodo znanja in spretnosti, ki jih bodo posamezniki pridobili na delovnem mestu omenjenih področij (in bodo tudi formalno priznana), prepoznavna na vseh sorodnih

področjih. Partnerji v projektu bodo tako popravljene poklicne standarde predstavili v bankah v vsaki posamezni državi z namenom, da pridobijo povratne informacije. Šele nato bodo poklicni standardi dokončno oblikovani in na voljo za splošno uporabo.

Naslednjo nalogo prevzemajo švedski partnerji, ki pripravljajo metode in orodja, ki jih bomo preskusili v postopku potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj in spretnosti na delovnem mestu. V naslednji fazi bomo opredelili postopek preverjanja in potrjevanja ter oblikovanje portfolija. Povedati je treba, da pri vsaki nalogi sodelujemo vsi partnerji; vsak vnaša v skupino svoja vedenja in izkušnje.

V Sloveniji smo zadolženi za vrednotenje in objavo rezultatov projekta. Pripravili smo interni spletni forum, v katerem se partnerji povežemo, razpravljamo in drug drugega informiramo. Pred kratkim pa smo oblikovali še spletno stran projekta (<http://vow.siae.si/>). Ključne informacije o projektu, partnerjih, dejavnostih in rezultatih projekta smo povzeli v zloženki, ki je izšla v slovenski in angleški različici.

Nataša Elvira Jelenc (natasa.elvira.jelenc@acs.si), ACS



KOTIČEK JE VAŠ

Študentska izmenjava v Evropski uniji Štirje meseci na Univerzi za izobraževanje v Kopenhagnu

Evropski svet je marca leta 2000 v Lizboni sprejel sklep, da Evropska unija do leta 2010 postane najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, zmožno gospodarske rasti in zmožno ponuditi več in boljša delovna mesta ter večjo socialno povezanost. Izobraževanje in vseživljenjsko učenje sta vsekakor med ključnimi sestavinami strategije za doseganje tega cilja. Vseživljenjsko učenje poleg učenja za boljšo zaposljivost obsega tudi učenje za osebne, državljanske in družbene namene. Odvija se v različnih okoljih predvsem izven formalnega sistema šolanja in usposabljanja. EU ob tem spodbuja formalno izobraževanje v državah članicah in izmenjavo študentov med njimi. Program Socrates Erasmus je namenjen povečevanju kakovosti visokošolskih programov in utrjevanju evropske razsežnosti visokošolskega izobraževanja, s tem da omogoča izmenjavo študentov med univerzami držav članic. Tako je mobilnost ljudi v EU večja in utira pot k popolnemu priznavanju študija in kvalifikacij, ne glede na to, v kateri državi EU je bil študij opravljen in so bile pridobljene kvalifikacije. V programu Socrates Erasmus, ki je bil ustanovljen leta 1987, sodeluje 219 visokošolskih ustanov. Filozofska fakulteta v Ljubljani ima podpisane sporazume o izmenjavi študentov z Dansko univerzo za izobraževanje v Kopenhagnu, ustanovljeno leta 2000.

Kot študentka podiplomskega študija andragogike na Filozofski fakulteti v Ljubljani sem (pod mentorstvom doc. dr. Nene Mijoč) oktobra 2005 odšla v Kopenhagen. Dansko sem izbrala zato, ker velja tako kot ostale skandinavske države za napredno na področju izobraževanja odraslih in vseživljenjskega učenja.

Specialistična naloga, ki sem se jo odpravila pisati na Dansko, nosi naslov *Planiranje in programiranje strokovnih konferenc kot oblike nadaljevalnega izobraževanja strokovnjakov*. Za mentorja mi je bil dodeljen pridružen profesor dr. Ib Ravn, doktorant Univerze v Pennsylvaniji, ki se je v svoji karieri ukvarjal s svetovanjem na področju upravljanja s človeškimi viri. Na Danmarks Paedagogiske Universitet vodi enega od konzorcijev znotraj samostojnega inštituta Learning Lab Denmark, ki ga je leta 2001 ustanovila danska vlada z namenom, da raziskuje učenje in izobraževanje ter izvaja razvojne dejavnosti na tem področju. Inštitut deluje na dva načina: v sodelovanju s partnerji v izobraževalnem sektorju razvija orodja za učenje in poučevanje, v sodelovanju s predstavniki gospodarstva pa razvija orodja, ki pomagajo spodbujati in

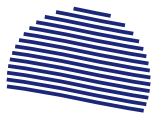
lajšati organizacijsko in individualno učenje tako v javnih kot zasebnih organizacijah. Najširšo javnost skušajo vplesti v trajen dialog o učenju na vseh ravneh in področjih družbenega življenja.

Posebnost Danske na področju vseživljenjskega izobraževanja so Visoke ljudske šole (*Folkehojskole*). Prva je začela delovati leta 1844 na podlagi modela N.F.S. Grundtviga, danskega učitelja, filozofa, zgodovinarja, pesnika in teologa. Ta je načrtoval mrežo šol z internatom, kjer si lahko vsi državljani pridobijo znanje in smernice za svojo intelektualno, kulturno in duhovno rast. Odločilno je bilo, da so šole imele internat, saj je bilo takratno prebivalstvo zelo raztreseno po podeželju. Danes ljudske visoke šole niso več osredotočene samo na podeželsko prebivalstvo, vanje se lahko vpiše vsak, ki je starejši od 18 let. Deluje jih približno 100, njihovih tečajev pa se udeleži približno 50.000 "studentov" letno. Ponujajo kratke, tedenske tečaje in daljše, polletne tečaje. Ljudske visoke šole niso del formalnega izobraževalnega sistema in niso konkurenca javnemu šolstvu. Ne delujejo po načelu ocenjevanja in izdajanja spričeval ali certifikatov. Posamezniku ponudijo možnost za osebni razvoj in splošno razgledanost. Tečaji pokrivajo različna področja od ekologije in biološkega kmetijstva, atletike, glasbe, različnih potovanj v tujino do tujih jezikov, razvoja zavesti, transcendentne meditacije in filozofije. Udeleženci vseh starosti v času trajanja tečaja živijo v internatu in si z drugimi delijo skrb za kuhanje, čiščenje. Tečaje plačajo sami (en teden stane približno 1.000 DKK). Zanimivo je, da ljudske visoke šole dobijo 85-odstotno nadomestilo stroškov od države. Navkljub visoki državni podpori so vse v svojih pogledih in filozofskih okvirih, znotraj katerih delujejo, popolnoma neodvisne od države.

Danci že od leta 2001 ne izvajajo Tedna vseživljenjskega učenja. Ko sem o tem povprašala mentorja, prof. Ravna, mi je odgovoril, da ga Danska, država z dvestoletno zgodovino demokratičnega šolanja, kjer vsi ljudje sprejemajo vseživljenjsko učenje, niti ne potrebuje.

V naslednji številki bom spregovorila o svojem študiju in delu v zvezi s specialistično nalogo.

Petra Ljubič (petra_ljubic@yahoo.com), Ljubljana



Znanje, most med šolo in gospodarstvom **Uspešnemu strokovnjaku je izobraževanje stalnica**

Evropska unija (EU) razpisuje v okviru Phare programov projekte za izobraževanje mladih in odraslih, katerih cilj je zvišati izobrazbeno raven in zmanjšati brezposelnost. S temi izobraževalnimi projekti zmanjšuje razlike med kriteriji, ki jih zahtevajo za posamezna delovna mesta v različnih evropskih državah. Maja 2005 je EU Šolskemu centru Ptuj (ŠC Ptuj) denarno podprla projekt *Phare 2003: Vseživljenjsko učenje, Naravoslovje in tehnika - sedanjost za prihodnost* v višini 63 milijonov SIT (260.000 EUR), od tega so partnerji projekta prispevali 8 milijonov SIT.

V projektu sodeluje več kot 30 partnerskih ustanov s področja gospodarstva, obrti, osnovnih in srednjih šol ter fakultet. Partnerji, vključeni v projekt, prihajajo iz vse Slovenije. V izvajanje projekta je vključenih nad 3.000 uporabnikov in več kot 200 strokovnjakov z različnih področij, ki so nosilci dejavnosti.

Informiranje in animiranje s področja tehnike in naravoslovja smo prilagodili različnim starostnim skupinam. Posebej smo pripravili informacijske, animacijske in izobraževalne vsebine za osnovnošolce, srednješolce in odrasle.

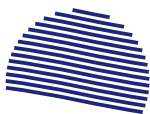
Podjetja, ki sodelujejo pri projektu, jemljejo proces izobraževanja zaposlenih zelo resno, kar potrjuje tudi podatek, da je število sodelujočih odraslih naraslo iz 117 v letu 2004 na 166 sodelujočih v letu 2006. Odrasle izobražujemo za pridobitev tehniške izobrazbe na srednji in višji stopnji s področja strojništva in elektrotehnike.

Najbolj dejavno sta se v projekt vključili podjetji TBP d.d. Lenart in Prevent-Halog d.o.o. Lenart. Postopoma se bo v ŠC Ptuj dodatno izobrazilo 80 zaposlenih s teh dveh podjetij.

V tem času v našem centru za podjetja že izvajamo izobraževanje za dvig informacijske pismenosti in za konstruktorja v elektrotehniki. Uspešni bodo maja 2006 izobraževanje zaključili z mednarodno priznanim izpitom. V izobraževalnem procesu bo opravljenih preko 480 učnih ur, od tega bo najmanj tretjina namenjenih praktičnemu usposabljanju. Gre za izbrana poglavja iz elektrotehnike, elektronike, fizike, kemije, računalništva, informatike in komunikacijske tehnike, skratka za znanja, ki jih bodo lahko koristno uporabili pri vsakdanjem delu. V svetu je običajno, da posameznik za tovrstna izobraževanja prispeva 30 odstotkov lastnih sredstev, preostalo pa podjetja, sponzorji in država. Podoben sistem smo privzeli tudi v ŠC Ptuj.

Povezava z gospodarstvom pomeni velik preskok in napor za naš center. A zavzemanje, da bi tehniko in naravoslovje približali mladim in malo manj mladim ter ju zajeli v koncept vseživljenjskega izobraževanja, je potrebna in nujna naložba v prihodnost, saj bo brez tega Slovenija v globalni konkurenci težko preživela.

Franc Vrbančič (franc.vrbancic@quest.arnes.si), Šolski center Ptuj



Na poti do znanja

Boj z mladostjo in starostjo

Vedno bolj pogosto smo priče odpuščanju v velikih podjetjih, tudi v Sloveniji. Pogovori z odpuščenimi delavci se v veliki meri dotikajo vprašanja: »Kako bom dobil/a novo zaposlitev, ko pa imam že več kot štirideset let in končano srednjo šolo?«

V Franciji gredo v drugo skrajnost. Da, povečati zaposljivost mladih pri iskanju prve zaposlitve (CPE), a jih v roku dveh let tudi brez razlogov lahko odpustijo. Le kakšen bo končni dogovor? Sindikati, dijaki in študentje želijo umik tovrstnega zakona, vlada želi pogajanja oziroma kompromis. Ne glede na množične demonstracije vlada ne popusti, tisti na nasprotni strani pa tudi ne. O starostni diskriminaciji torej ne moremo govorimo le takrat, ko prekoračimo štirideseta leta, o tem govorimo že pri dvasjetih. Če pogledamo na splošno, bi rekli, da je idealno imeti nekje med 30 in 35 let - delovne izkušnje imamo, še vedno smo primerna delovna sila, ki se lahko usposablja in izobražuje, še vedno imamo voljo in energijo do dela. Super! Kaj pa drugi, ki nimajo 'idealnih' let?

Kandidati bi morali delovno mesto dobiti (zaposleni pa ga obdržati) na podlagi svojih veščin, sposobnosti, kompetenc, ne pa zato, ker so starostno 'ustrezni'. Nekaj primerov, ki kažejo na starostno diskriminacijo:

- So vas pri iskanju delovnega mesta kdaj zavrnil zaradi vaše starosti?
- Vodilni starejših delavcev ne pošiljajo na dodatna izobraževanja, kasneje pa jih odpustijo z razlogom, da ne sledijo napredku in novostim?
- Delodajalec išče mlajše delavce, da jih bo lahko manj plačal?
- Je na delovno mesto, na katerega bi morali napredovati vi, napredoval mlajši sodelavec zaradi tega, ker podjetje potrebuje 'svežo kri'?

Na koga se obrniti, če smo (bili) diskriminirani? Odvisno je, kje na diskriminacijo naletimo. Je to morda že ob razpisu za delovno mesto, je to kasneje, ko smo že zaposleni?

Pri nas lahko kandidat, ki sumi, da za delovno mesto ni bil izbran zaradi 'neprimerne' starosti, v tridesetih dneh po prejemu obvestila zahteva sodno varstvo na ustreznem delovnem sodišču (6. člen zakona o delovnih razmerjih). Če na diskriminacijo naletimo na delovnem mestu, še vedno najprej svetujejo pogovor z vodilnimi. To je sedaj odvisno od položaja, na katerem je diskriminirani zaposleni, in - žal tudi - od tega, kako visoko je v organizaciji cenjen tisti, ki diskriminacijo izvaja. Če pogovori znotraj organizacije nimajo učinka, je treba podati pritožbo na delovno sodišče.

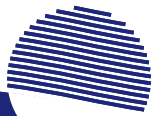
V Londonu razpisujejo zanimiv nagradni natečaj, imenovan Age positive. Minister za pokojninske reforme pravi, da je treba spodbujati razvoj, usposabljanje in samo delo zaposlenih ne glede na njihova leta. Še vedno je preveč razširjeno mnenje, da starejši delavci niso več dobičkonosni za podjetje, saj so se že iztrošili. Tudi omenjen način razmišljanja jih po vsej verjetnosti prepriča, da je res tako. Starostna diskriminacija ni negativna le za posameznike, temveč tudi za podjetja. Minister zagovarja, da je najboljša organizacija tista, ki vsebuje 'starostni mix', se pravi zaposlene različnih starosti. Starejši zaposleni podjetju prinašajo dodatne ugodnosti, imajo delovne izkušnje, še vedno imajo veščine, kompetence, ki jih ne moreš kar tako izgubiti, in še vedno so se pripravljene učiti. Sicer ne v takem obsegu kot nekoč, a vendarle. Na natečaj se lahko prijavijo delodajalci, ki imajo zaposlene različnih starosti in vanje tudi vlagajo. Lahko pa se prijavijo posamezniki, ki so sami uspeli premagati stereotipe o starostni diskriminaciji.

Lansko leto je nagrado v kategoriji posameznikov prejela 23 letna *Becky*. Gospodična si je nagrado zaslužila, ker pri svojih letih že vodi oddelek za odnose s strankami. Dokazala je, da kljub mladosti lahko uspešno vodi oddelek z večjim številom sodelavcev različnih starosti.

Nagrado v kategoriji delodajalcev je prejel *Bridgend Country Council*, ki zaposluje delavce, stare od 15 pa tja do 83 let, in uspešno premaguje starostno diskriminacijo.

Celoten elektronski mesečnik Znanje si lahko preberete na spletni strani <http://www.edupool.net/znanje/znanje.htm>

Alenka Loboda (alenka.loboda@edupool.si), Edupool



PRIPRAVLJAMO

Andragoški center Slovenije

Vabilo na petkovo izobraževalno srečanje

Vabimo vas na predstavitev disertacije *dr. Daniele Brečko* z naslovom *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*.

Knjiga z istim naslovom, ki jo je ob letošnjem posvetu *Dnevi kadrovskih delavcev* izdalo podjetje Planet GV, naj bi bila nekakšna predpriprava posameznika za odločitev o tem, kakšna naj bo njegova kariera, da bo z njo zadovoljen, kako jo načrtovati in kako voditi, na kaj bi moral biti pozoren, kje se skrivajo pasti in priložnosti, kje pridobiti znanje za razvoj kariere, kako se učinkovito spoprijeti s 'šokom' realnosti ob prvi zaposlitvi ..., predvsem pa bo uporaben pripomoček za podjetja oziroma organizacije pri načrtovanju kariere zaposlenih. V knjigi so nazorno opisana sodobna razmišljanja v zvezi z načrtovanjem kariere, ki je pojmovana celostno kot oblikovanje življenjske in poklicne poti. Učinkovita kariera je lahko le dialog med organizacijo in posameznikom ter rezultat pripravljenosti, da uskladita medsebojne interese. Poudarjena so različna obdobja načrtovanja kariere; v okviru posameznih obdobj so prikazane priložnosti ter nevarnosti za organizacije in posameznike. Opredeljeni sta vloga ter pomen izobraževanja; predstavljene so različne učne priložnosti, ki se ponujajo za učinkovitejše načrtovanje kariere. Poudarjen je zlasti pomen samopredstave, ki jo ima posameznik v zvezi z načrtovanjem osebne kariere, oziroma pomen osmih kariernih sider, ki so pravzaprav zakoreninjene predstave o samem sebi in pomembno vplivajo na človekovo delovanje ter bivanje. Karierno sidro se dokončno oblikuje šele takrat, ko posameznik pridobi prve delovne izkušnje in dovolj informacij o svojem delu, svojih sposobnostih, motivih in vrednotah. Načrtovanje izobraževanja, njegovo razpršenost in intenzivnost je mogoče povezati s kariernimi sidri, prav tako pa tudi smer poklicnega napredovanja v organizacijah. Načrtovanje kariernih modelov zahteva upoštevanje kariernih ambicij zaposlenih in šele na tej podlagi je treba načrtovati kariero. V učeči se organizaciji oziroma v učeči se družbi, ko znanje vse hitreje zastareva, je namreč uspešnost posameznika (in s tem organizacije) mogoče napovedati bolj na podlagi motivov in vrednot, ki določajo posameznikov odnos do dela, ter spretnosti in sposobnosti za pridobivanje novega znanja kot pa na osnovi dejanskega in trenutnega znanja. Tako so v knjigi opisane vrste dela ter načini motiviranja posameznikov z različnimi kariernimi sidri.

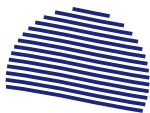
Model kariernih sider je dobrodošel pripomoček ne le za globlji uvid posameznika v lasten sistem vrednot, motivov in sposobnosti, temveč tudi za organizacije, ki bi lahko

s tem modelom bolje usmerjale kariero zaposlenih. Vsak posameznik se mora sam naučiti oblikovati in usmerjati svojo kariero, zato bi se model kariernih sider lahko uporabljal tudi v svetovalnih službah, ki svetujejo v zvezi z izbiro poklica, oziroma na zavodih za zaposlovanje, ki svetujejo posameznikom, ki iščejo prvo službo, ali pa ostanejo brez dela in se želijo znova zaposliti.

Srečanje, ki bo trajalo dobro uro, bo **12. maja 2006 ob 9. uri** v sejni sobi Andragoškega centra Slovenije, Šmartinska 134 a, v Ljubljani.

Prosimo vas, da udeležbo na srečanju **potrdite najkasneje do srede, 10. maja 2006**, Zdenki Birman Forjanič (tel. 01 5842 571, lahko tudi po faksu 01 5842 550).

Zdenka Birman Forjanič (zdenka.birman.forjanic@acs.si), ACS



Vabilo na delavnico 18. maja 2006

Retorika v izobraževanju odraslih

Retorika je boj za pozornost poslušalcev; je umetnost, ki se je lahko naučimo. Izrečene besede imajo neizmerno moč, zato ni dovolj obvladati samo tehniko govora, izgovarjave in dihanja, pomembna je tudi vsebina govora. Retorika kot večšina nam pomaga pri uspešnem sporazumevanju in nastopanju, spremlja nas celo življenje. Zato je dobro, da ji posvetimo nekaj ur pozornosti in videli bomo, da nam bo ponudila nove, čudovite možnosti in rešitve.

Na delavnici boste spoznali, da je v poslovnem in zasebnem življenju vedno bolj pomembno in spoštovano prijazno, kratko, jedrnat in okoliščinam ustrezno sporazumevanje. Vadili boste načine, kako to doseči, in spoznali, da je poudarek na usmerjenosti k sogovorniku, njegovim pričakovanjem in navezovanju komunikacijskega stika, ki je osnova za razvijanje poslovnega uspeha.

Na delavnici bodo poudarki na naslednjih **vsebinah**:

- Vstopanje v proces komuniciranja (VAKOG, možgani in komunikacija, komunikacijski sistem in komunikacijski trening).
- Zgradba govora (sistem predstavitev, stik s poslušalci, izbira primernih argumentov in iskanje protiargumentov, kako začenjati in zaključevati pogovor/govor).
- Priprava na pogovor oziroma nastop (kaj sodi v pripravo, kako postaneta trema in nelagodje naša zaveznika, upravljanje s stresom).

- Uspešen pogovor/nastop (usklajevanje vedenja, glasu in čustev z vsebino, tip govornikov in poslušalcev, ohranjanje stika s poslušalcem, kako ravnati z vprašanji in ugovori).

Z vami bo *Tončka Godina*, zunanja sodelavka Andragoškega centra Slovenije. Več kot desetletje vodi tečaje, seminarje in delavnice s področja retorike in poslovnega sporazumevanja. Kot trenerka nevrolingvističnega programiranja ima dolgoletne izkušnje pri vodenju treningov nastopanja pred mikrofonom in kamero za napovedalce, voditelje in novinarje.

Izobraževanje bo potekalo v obliki učne delavnice. Kratki teoretični uvodi se bodo prepletali z vajami, pri katerih bodo udeleženci sodelovali dejavno in ustvarjalno.

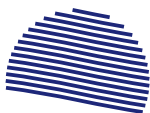
Ob koncu uspešno zaključenega programa bodo udeleženci dobili potrdilo Andragoškega centra.

Kotizacija za enodnevno delavnico znaša brez DDV **20.000 SIT** (83,46 EUR + 20 % DDV) in vključuje: honorar predavateljice, učno gradivo, kavo in potrdila za udeležence.

Izpolnjeno **prijavnico**, ki jo najdete na spletni strani <http://izobrazevanje.acs.si/prijavnica/>, pošljite čim prej (lahko tudi po faksu 01 5842 550), **najkasneje** pa do **srede, 10. maja 2006**. Na podlagi vaših prijav bomo oblikovali skupino, v kateri bo največ 18 udeležencev. Delavnico lahko izpeljemo tudi za zaključeno skupino udeležencev.

Za vse dodatne informacije lahko pokličete Zdenko Birman Forjanič (tel.: 01 5842 571).

Zdenka Birman Forjanič (zdenka.birman.forjanic@acs.si), ACS



Vabilo na delavnico 1. in 2. junija 2006

Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih

Izvajalce Programa 10.000+, učitelje, organizatorje izobraževanja in svetovalce iz različnih izobraževalnih organizacij, svetovalce v lokalno-informativnih svetovalnih središčih, mentorje PUM ter vse, ki se ukvarjate z izobraževanjem odraslih, vabimo na dvodnevno delavnico *Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih*. Izobraževanje bo potekalo **1. in 2. junija 2006** od 9. ure do 16. ure v prostorih Andragoškega centra

Slovenije. V program se lahko vključite vsi, ki imate visokošolsko izobrazbo ter izkušnje pri delu z odraslimi in v svetovanju odraslim v izobraževanju.

Delavnico smo prevetrili z novimi vsebinami in pristopi. **Naučili se boste** različnih metod, pristopov in tehnik za delo z odraslimi in ozavestili metode, ki jih že uspešno uporabljate pri svojem delu. Spoznali boste kriterije in dejavnike, ki vplivajo na izbor učnih metod, tehnik in pristopov. Metode, ki jih še niste uporabili v svoji praksi, boste tudi praktično preizkusili in z ustrežno povratno informacijo utrdili ali nadgradili svoje znanje. Predvsem praktično delo vam bo zagotovilo več možnosti izbire za učinkovitejše delo z odraslimi.

Izvajanje programa izvajalka prilagaja skupini in njenim potrebam, vključuje različne moderacijske tehnike in metode v kombinaciji z drugimi dejavnimi metodami, ki jih uporabljamo v izobraževanju odraslih za predelavo vsebin.

Program poteka v sproščenem vzdušju. Celotni učni in izobraževalni proces narekuje izbor in uporabo različnih metod, tehnik ter pristopov z uporabo ustreznih didaktičnih pripomočkov in učne tehnologije z upoštevanjem določenih ciljev in vsebine programa. Način izvajanja programa narekuje dejavno sodelovanje udeležencev, ki opravljajo različne vaje in naloge ter sami preverjajo lastno napredovanje v znanju po pripravljenih inštrumentarijih in ob upoštevanju povratne informacije soudeležencev ter predavateljice.

Udeleženci v času izvajanja programa samostojno pripravijo kratko predstavitev (do 10 minut) pridobljenega znanja.

Ob koncu uspešno opravljenega usposabljanja dobijo udeleženci potrdilo Andragoškega centra Slovenije. Kot uveljavljen izvajalec programov strokovnega spopolnjevanja izobraževalcev odraslih bomo udeležencem zagotovili pridobitev **I točke** v postopku verifikacije programov na Ministrstvu za šolstvo in šport.

Z vami bo *Ema Perme*, univ. dipl. pedagoginja in profesorica sociologije, zunanja sodelavka Andragoškega centra Slovenije. Sodelovala je pri razvoju in uvajanju borze znanja in organiziranega samostojnega učenja v prakso; je avtorica programa in priročnika za izvajanje programa *Odrasli se učimo drugače*, razvojna sodelavka ACS za področje neformalnih oblik učenja, sodeluje pa tudi v različnih domačih in mednarodnih projektih. Že več kot desetletje izvaja različne motivacijske in učne delavnice za andragoške delavce s področja uporabe učinkovitih pristopov v izobraževanju odraslih in dejavnih metod dela. Ima certifikat Sheffield Collega iz Velike Britanije za razvoj in izvajanje programa usposabljanja mentorjev za online komunikacijo z udeleženci s pomočjo IKT. Je članica komisije za učbenike in učila pri Strokovnem svetu za izobraževanje odraslih Slovenije.

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 torka, 23. maja**, 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).

Vabljeni v našo družbo. S pridobljenim znanjem boste še dejavneje in bolj dinamično pristopili k svojim udeležencem.

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



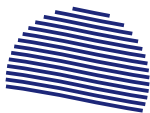
POSVETI, KONFERENCE

Forward trainer

(Kako razumeti in premoščati težave z branjem in pisanjem)

Ljubljana, Slovenija, 24. do 26. maj 2006

Dodatne informacije o mednarodnem seminarju najdete na spletni strani www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/novosti.htm, pokličete pa lahko gospo Mašo Bizovičar, Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje, Poljanska 6, Ljubljana (tel.: 01 4332 090, e-naslov: univerza3@siol.net).



NETTIES 2006 International Conference
(Mednarodna konferenca NETTIES 2006)

The Future of E: Advanced Educational Technologies for a Future e-Europe

(Prihodnost E: Napredna izobraževalna tehnologija za prihodnost e-Evrope)

Timisoara, Romunija, 6. do 9. september 2006

Informacije o mednarodni konferenci lahko preberete na spletni strani:
<http://www.netties2006.ro>.

Programoteka

javnoveljavni izobraževalni programi za odrasle

www.acs.si/programoteka

Objavljamo javnoveljavne izobraževalne programe, ki so

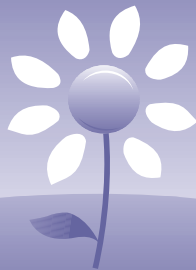
* oblikovani izključno za odrasle

* 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

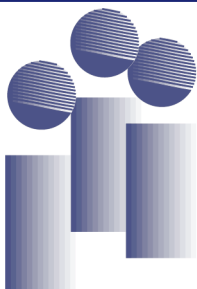
- izobraževalni programi •
- strokovna, informativna in
- izobraževalna srečanja •
- aktualna izobraževanja ACS

Na vaša vprašanja odgovarjamo 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



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education