

novičke

oktober 2006

- | | | |
|--|-------|--------------------------|
| Pet svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v Sloveniji praznuje * Priznanja ACS za izjemno prizadevanje pri razvijanju kakovosti v izobraževanju odraslih * O poteku projekta <i>Delo kot vir znanja</i> * Projekt <i>Izobraževanje za zdravo delo in življenje</i> uspešno zaključen | 3-9 | DOMAČE NOVIČKE |
| Mednarodna konferenca o vseživljenjskem učenju in izobraževanju odraslih | 10-12 | MEDNARODNO SODELOVANJE |
| Dialoški bralni krožki v Španiji * Metoda vpogleda, ki pove več o naši komunikaciji | 13-17 | IZ SVETA |
| Mobilnost v organizaciji za izobraževanje odraslih * Projekt ŠKIS * Poročilo o peti seji izvršilnega odbora ADS * E-izobraževanje v slovenskih podjetjih | 18-24 | KOTIČEK JE VAŠ |
| Vabilo na usposabljanje <i>Let me Learn</i> | 25 | PRIPRAVLJAMO |
| | 26 | NOVOSTI IZ KNJIŽNICE ACS |





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, jedrnat, 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 5842 550, 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

Prvih pet let delovanja Pet svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v Sloveniji praznuje

Polni pričakovanj, veselja in zadovoljstva, da nam je uspelo, smo **11. septembra 2001 odprli vrata prvega svetovalnega središča za izobraževanje odraslih na Ljudski univerzi Koper**. Sledila so svetovalna središča v Žalcu, Mariboru, Murski Soboti in Novem mestu. V skladu z načrtom, da se razvije po eno svetovalno središče v štirinajstih okoljih, so tem prvim petim sledila štiri svetovalna središča v letu 2002 in še pet v letu 2005 (več o tem na <http://isio.acs.si>).¹

Z razvojem in vzpostavitvijo svetovalnih središč za izobraževanje odraslih smo v slovensko izobraževanje odraslih dodali še en kamenček v razvoju novih dejavnosti, ki odpirajo odraslim poti do izobraževanja in učenja. Kar nekaj polemik in dilem je sprožila odločitev, da smo za sedež svetovalnega središča izbrali eno od izobraževalnih organizacij za odrasle; nekateri so dvomili v nevtralnost delovanja in zagotavljanje možnosti informiranja in svetovanja za vse odrasle enako. Vendar danes lahko rečemo, da so vsa središča skupaj s partnerskimi organizacijami, ki so vključene v svetovalna omrežja za izobraževanje odraslih, dokazala, da je to mogoče.

Temeljno poslanstvo vseh štirinajstih svetovalnih središč je zagotavljati zaupno in brezplačno informiranje in svetovanje vsem odraslim v okoljih, kjer središča delujejo - tako ob odločanju za izobraževanje ali med procesom samim kot tudi ob ali po zaključku izobraževanja. Če izhajamo iz analize podatkov o dejavnosti središč, lahko zapišemo, da v prvem in drugem letu delovanja središča prevladujeta predvsem informiranje in svetovanje pred vključitvijo v izobraževanje, v kasnejših letih pa se v vseh središčih večja delež svetovanja med potekom izobraževanja, ko odraslim pomagamo odpravljati in premagovati različne ovire in probleme, s katerimi se srečujejo na poti do uspešnega zaključka izobraževanja, jih motivirati za učenje in 'učiti se učiti'. Iz podatkov za obdobje zadnjega šolskega leta (september 2005 do avgust 2006) je razvidno, da je 64 % storitev informiranja in svetovanja pred vključitvijo v izobraževanje, 29 % med ter 7 % ob ali po zaključku izobraževanja. V vseh teh letih je naraščalo

¹ Osnovno dejavnost prvih devetih svetovalnih središč denarno podpira Ministrstvo za šolstvo in šport, novih pet središč, ki so bila odprta v letu 2005 (Slovenj Gradec, Ljubljana, Krško, Ptuj in Velenje), pa v letih 2005 in 2006 financirata Evropski socialni sklad (75 % sredstev) in Ministrstvo za šolstvo in šport (25 % sredstev).

tudi število obiskov ali klicev v središčih. Če pogledamo te številke le za prvih pet središč, to pomeni: 5.000 storitev v prvem letu delovanja in več kot 8.000 storitev v zadnjem letu delovanja. V celotni mreži štirinajstih svetovalnih središč pa smo v zadnjem šolskem letu opravili čez 14.600 individualnih storitev ter imeli več kot 3.500 odraslih, vključenih v skupinske oblike informiranja in svetovanja (377 skupin). Še posebej smo veseli podatka, ki smo ga pridobili v letu 2005 z anketiranjem 141 partnerskih organizacij v omrežjih svetovalnih središč: 85 % jih meni, da se je z vzpostavitvijo središč in omrežij povečal dostop odraslim do vseživljenjskega učenja.

V vseh teh letih se na središča obračajo odrasli predvsem z naslednjimi značilnostmi:

- več žensk (v zadnjih letih okrog 60 %) kot moških;
- več odraslih srednje generacije (54 % v starosti od 21 do 30 let, 26 % pa v starosti od 31 do 40 let);
- več odraslih s končano srednjo poklicno (20 %) in srednjo strokovno ali splošno izobrazbo (26 %);
- več zaposlenih (v zadnjih dveh letih okrog 45 %) kot brezposelnih (okrog 35 %), drugo pa so upokojniki, gospodinje ter dijaki in študenti.

Po vsebini prevladujejo vprašanja in problemi, ki se nanašajo na formalno izobraževanje odraslih ter izobraževanje in usposabljanje, povezano s potrebami dela. To se zadnja leta odraža tudi v večjem interesu odraslih za vključitev v te vrste programov. V zadnjih letih opažamo premalo razvito povpraševanje in/ali ponudbo za izobraževanje in učenje odraslih za osebni in družbeni razvoj (izobraževanje za aktivno državljanstvo). Za te vsebine, ki jih podpirajo tudi strateški cilji Resolucije Nacionalnega programa izobraževanja odraslih do leta 2010 (prvo prednostno področje), bi potrebovali dodatne spodbude tako za odrasle kot za izvajalce.

Med pogostimi ovirami za izobraževanje in učenje odraslih, ki jih zaznavajo v svetovalnih središčih, bi izpostavili predvsem tri:

- pomanjkanje informacij o možnostih in podpornih mehanizmih za izobraževanje odraslih,
- nezaupanje v svoje zmožnosti za učenje,
- pomanjkanje finančnih sredstev.

Pri odpravljanju prvih dveh ovir lahko učinkovito pomagamo z informiranjem in svetovanjem v svetovalnih središčih. S tretjo oviro pa se bomo v prihodnjih letih morali še bolj učinkovito spopasti: na državni ravni s sprejemanjem različnih spodbud in ukrepov na tem področju, na regionalni ravni pa tako, da bomo strategijo vseživljenjskega učenja pripeljali do vsakega prebivalca v lokalni skupnosti.

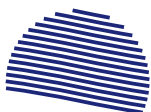
Andragoški center Slovenije, ki razvija in strokovno podpira delovanje mreže svetovalnih središč, bo v nadaljnjem delu spodbujal:

- nadaljnji razvoj kakovosti svetovalnega dela (razvili in vpeljali bomo sistem presojanja in razvijanja kakovosti v mreži vseh svetovalnih središč);
- razvoj različnih pristopov za zagotavljanje učinkovite podpore in pomoči odraslim med izobraževanjem in učenjem, pri čemer bo posebna pozornost namenjena tudi razvoju novih svetovalnih pripomočkov in pristopov (npr. z uveljavljanjem delovanja središča tudi izven sedeža, z razvojem mobilne službe v lokalnih okoljih, kjer je potrebna);
- razvoj različnih promocijskih dejavnosti, da bomo izobraževanje in učenje odraslih približali tudi izobraževalno manj dejavnim skupinam prebivalstva (npr. z izpeljavo skupnega Dneva slovenskih svetovalnih središč, ki je bil letos že drugič zapored, z različnimi dejavnostmi v Tednu vseživljenjskega učenja ipd.);
- nadaljnji razvoj partnerskega sodelovanja z različnimi organizacijami v lokalnem okolju, kjer deluje središče, tudi s ciljem, da spodbujamo vse organizacije, ki so nosilke razvoja človeških virov, da soustvarjajo izobraževanje odraslih v svojem okolju;

ACS bo tudi koordiniral skupne dejavnosti, ki bodo prispevale k večji celovitosti in kakovosti svetovalnih storitev, predvsem pa k večji informiranosti odraslih o možnostih izobraževanja in učenja s posebnim poudarkom na predstavljanju novosti.

Vsa svetovalna središča si bodo skupaj s partnerji še naprej prizadevala za večji dostop in vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje.

Mag. Tanja Vilič Klenovšek (tanja.vilic.klenovsek@acs.si), ACS



Do 30. novembra zbiramo prijave

Priznanja ACS za izjemno prizadevanje pri razvijanju kakovosti v izobraževanju odraslih

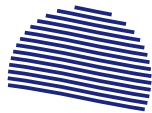
Radi bi vas spomnili, da v času od 16. septembra do 30. novembra 2006 poteka razpis za podelitev **priznanj Andragoškega centra Slovenije za izjemno prizadevanje pri razvijanju kakovosti v izobraževanju odraslih**. Priznanja podeljuje Andragoški center Slovenije izobraževalnim oziroma drugim organizacijam, ki izobražujejo odrasle, in posameznicam/posameznikom za izjemne dosežke pri načrtni skrbi za razvijanje kakovosti izobraževanja odraslih.

Razpis je bil objavljen 15. septembra 2006. Ogledate si ga lahko na spletni strani Andragoškega centra Slovenije (<http://poki.acs.si/priznanja/razpis/>) in v septembrski

številki Novičk. V razpisu so objavljena merila, ki jih mora dosegati izobraževalna oziroma druga organizacija, ki izobražuje odrasle, oziroma posameznik/posameznica, ki se želi potegovati za pridobitev priznanja. V njem boste našli še druge pomembne informacije, ki jih je potrebno upoštevati ob pripravi predloga za sodelovanje na razpisu.

Vabimo vas, da pripravite predloge za podelitev priznanj. Prepričani smo, da je med vami kar nekaj takih, ki izpolnjujete merila; ozrite pa se tudi po svoji okolici, med partnerje, sodelavce ... Morebiti poznate koga, ki bi si tako priznanje zaslužil.

Mag. Tanja Možina (tanja.mozina@acs.si), ACS



Prenos izkušenj vrednotenja znanj iz bančništva na druge sektorje

O poteku projekta *Delo kot vir znanja*

Dejavnosti v okviru projekta *Delo kot vir znanja*¹, ki se je začel novembra 2005, so približno na pol poti; končale se bodo septembra 2007 z mednarodno konferenco na Islandiji. Eden izmed ciljev projekta je, da se zaposlenim z nižjo izobrazbo in neformalno ter izkustveno pridobljenimi znanji omogoči nadaljnji razvoj sposobnosti, boljši položaj na trgu dela ter večjo dostopnost do izobraževanja in usposabljanja.

Projekt se osredotoča na pomembno učno okolje – delovno mesto. Ciljna skupina so zaposleni, ki za svoje delovno mesto nimajo ustrezne formalne izobrazbe (nimajo dokončane srednje šole), vendar pa so na delovnem mestu pridobili neformalno in izkustveno pridobljena znanja in spretnosti. Ker je na Islandiji v bankah zaposlenih veliko delavcev, ki nimajo dokončane srednje šole, hkrati pa so pridobili veliko izkušenj na delovnem mestu, se projekt osredotoča na zaposlene v bankah.

Namen projekta pa je, da se izkušnje vrednotenja neformalno in izkustveno pridobljenih znanj in spretnosti v bančništvu prenesejo tudi na druge sektorje. Za slednje se je odločil tudi Andragoški center Slovenije, in sicer za področje socialnih oskrbovalk. V Sloveniji, pa tudi drugod v Evropski uniji, se srečujemo s perečim problemom staranja prebivalstva, za kar potrebujemo vedno več ljudi, ki bi poleg družine

¹ Projekt *Leonardo da Vinci* je prijavil Islandski Center za izobraževanje in usposabljanje iz Reykjavíka, partnerji pa so Sinteza - Center za raziskovanje in izobraževanje s Cipra, Danski inštitut za usposabljanje učiteljev v poklicnem izobraževanju iz Københavna, Center za validacijo iz Malmöja (Švedska), Nacionalni inštitut za nadaljevalno izobraževanje odraslih (Velika Britanija) ter Andragoški center Slovenije.

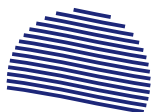
prevzeli skrb za ostarele. Socialne oskrbovalke so pomemben člen v verigi tistih, ki za ostarele skrbijo. V Sloveniji 'socialna oskrbovalka' ni poklic, ki bi ga bilo mogoče pridobiti s formalno izobrazbo, temveč je mogoče pridobiti certifikat na podlagi izkušenj in ocenjevanja le-teh v okviru nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Vrednotenje neformalno in izkustveno pridobljenih znanj in spretnosti za socialne oskrbovalke poteka v Sloveniji od leta 2000. Do konca leta 2005 je 182 socialnih oskrbovalk pridobilo certifikat². Tudi Švedska se bo osredotočila na prenos izkušenj vrednotenja neformalnih in izkustveno pridobljenih znanj in spretnosti na druge sektorje (poleg bančnega), in sicer na zaposlene v administraciji. Kljub temu da na Andragoškem centru Slovenije ne delamo pilotske raziskave na primeru bančnih uslužbenecv, o poteku projekta redno obveščamo predstavnike nekaterih večjih slovenskih bank in predstavnike bančnih združenj.

Med 27. in 30. septembrom 2006 je bilo v Københavnu četrto srečanje partnerjev. Ker je eden izmed ciljev projekta *Delo kot vir znanja* razvijati različne metode in orodja za vrednotenje neformalnega in izkustvenega učenja, se je delovni sestanek osredotočal na omenjene metode in orodja v sodelujočih državah. Cilj projekta je vpeljati inovativne pristope omenjenih metod in orodij. En dan srečanja je bil namenjen usposabljanju za metode in orodja, zato so se ga udeležili tudi predstavniki strokovnih delovnih skupin sodelujočih držav. Iz Slovenije se je sestanka udeležila *mag. Danica Hrovatič*, ki je svetovalka in ocenjevalka za nacionalno poklicno kvalifikacijo 'socialne oskrbovalke'. Posredovala je svoje večletne izkušnje pri vrednotenju neformalnih in izkustvenih znanj in spretnosti socialnih oskrbovalk. Vsi partnerji bodo v času trajanja pilotske raziskave dopolnjevali priročnik metod in orodij, ki so ga pripravili švedski partnerji in je eden izmed izdelkov projekta.

V pripravi je tudi priročnik standardov znanj in spretnosti v bančništvu in drugih sektorjih. Med izdelki projekta bodo tudi navodila za vrednotenje neformalno in izkustveno pridobljenih znanj in spretnosti za podjetja, svetovalce in sindikate.

dr. Natalija Vrečer (natalija.vrecer@acs.si), ACS

² Hrovatič, Danica (2006), *Neformalno izobraževanje in vrednotenje znanja*, magistrsko delo, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.



Strokovnjaki z različnih področij so pripravili program izobraževanja za zdravo delo in življenje

Projekt *Izobraževanje za zdravo delo in življenje* uspešno zaključen

V začetku avgusta se je zaključil petnajstmesečni projekt Phare *Izobraževanje za zdravo delo in življenje*, ki je del širšega večletnega projekta promocije zdravja na delovnem mestu z imenom *Čili za delo*. Namen projekta je vplivati na delodajalce in delavce, da bodo v okviru vseživljenjskega učenja usvajali znanje in veščine za zdrav delovni in življenjski slog ter uvajali v delovno okolje spremembe, ki koristijo zdravju. S tem bi dolgoročno vplivali na postopno zmanjševanje bolniškega staleža, preprečevanje poškodb in delovne invalidnosti ter zmanjševanje regionalnih razlik, hkrati pa prispevali k povečevanju zadovoljstva na delovnem mestu in posledično tudi k povečevanju produktivnosti ter splošne blaginje prebivalcev Slovenije.

Projekt je vodil Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa v sodelovanju s partnerskimi organizacijami: Andragoškim centrom Slovenije, Oddelkom za tehniško varnost Fakultete za kemijo in kemijsko tehnologijo, Zavodom za zdravstveno varstvo Murska Sobota in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. Poleg partnerjev so v njem sodelovali še številni zunanji sodelavci, strokovnjaki z različnih področij (medicina dela, promocija zdravja, psihologija dela, varnost pri delu, pravice delavcev itd.). Sredstva za projekt sta prispevala Evropska unija iz sredstev Phare za vseživljenjsko učenje in Ministrstvo za šolstvo in šport v skupni vrednosti več kot 200.000 €.

Podatki za Slovenijo kažejo, da so delavci odsotni z dela predvsem zaradi poškodb, kostno-mišičnih bolezni in duševnih motenj. Te tri kategorije problemov se da obvladovati s primernimi ukrepi promocije zdravja pri delu, z vlaganjem v znanje in veščine o zdravem delovnem in življenjskem slogu in s spremembami okolja v korist zdravja. Zato je v oblikovani program zajetih sedem izobraževalnih modulov za področja, ki glede na podatke najbolj negativno izstopajo in so bila doslej precej zanemarjena. V skladu s priporočili programa naj bi v podjetju najprej izpeljali analizo zdravja delavcev ter na podlagi rezultatov tega modula izluščili probleme, ki bi jih reševali z enim ali največ dvema izmed preostalih modulov: preprečevanje poškodb, ergonomski ukrepi, preprečevanje obremenitev zaradi kemijskih onesnaževalcev, organizacijski ukrepi, obvladovanje stresa in preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi.

Program se bo širil s pomočjo posebej usposobljenih svetovalcev za promocijo zdravja pri delu, ki bodo skupinam za zdravje v zainteresiranih podjetjih posredovali znanje in veščine za samostojno izvajanje programa. Primeri dobre prakse iz tujine namreč kažejo, da so ukrepi promocije zdravja uspešni le, če jih izvajajo zaposleni sami, ne pa zunanji strokovnjaki. V pilotni fazi projekta, ki je potekala v Prekmurju, je 100-urno izobraževanje uspešno opravila prva skupina svetovalcev (več kot 15), med katerimi jih je večina že začela uvajati program v svojih podjetjih. Vodstvo projekta na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa pa se bo trudilo zagotoviti sredstva za delo svetovalcev tudi v drugih podjetjih na tem območju in drugod po Sloveniji.

V okviru projekta so nastali številni izdelki, med drugim spletna stran s uporabnimi informacijami o zdravju in varnosti pri delu (<http://www.cilizadelo.si/>) ter priročnik za promocijo zdravja pri delu in informativno-didaktična gradiva, ki jih bodo uporabljali svetovalci pri svojem delu. Poleg programa promocije zdravja je bil pripravljen tudi predlog koncepta mreže za promocijo zdravja pri delu, ki bo zagotavljala širjenje programa v podjetja. Na različnih ravneh bo povezala organizacije in posameznike, ki lahko kakorkoli pripomorejo k boljšemu zdravju delavcev in razvoju promocije zdravja pri delu v Sloveniji. Pomemben člen te mreže so prav svetovalci za promocijo zdravja pri delu, ki bodo skupinam za zdravje v zainteresiranih podjetjih posredovali znanje in veščine za samostojno izvajanje programa.

Tanja Urdih Lazar (tanja.urdih-lazar@quest.arnes.si) in
mag. Eva Stergar (eva.stergar@quest.arnes.si),
Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa



MEDNARODNO SODELOVANJE

Drugi regionalni festival vseživljenjskega učenja v Jugovzhodni Evropi

Mednarodna konferenca o vseživljenjskem učenju in izobraževanju odraslih

V okviru drugega regionalnega festivala vseživljenjskega učenja v Jugovzhodni Evropi (JVE) je bila 19. in 20. septembra 2006 v Sarajevu organizirana¹ mednarodna konferenca »Vseživljenjsko učenje in izobraževanje odraslih – ključna dejavnika za gospodarsko in družbeno preobrazbo v JVE«. Srečanje na politični in strokovni ravni je bilo prednostno namenjeno izmenjavi informacij o napredku in sodelovanju na področju vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih po letu 2003, ko je bila pod okriljem prvega regionalnega festivala učenja v Skopju podpisana posebna deklaracija. Konference, ki se je zaključila s slovesnim odprtjem festivala vseživljenjskega učenja Bosne in Hercegovine, smo se udeležili *dr. Slavica Černoša*, v.d. direktorice Andragoškega centra Slovenije (ACS), *Darijan Novak* in *mag. Zvonka Pangerc Pahernik* (oba iz ACS) ter *Metka Zevnik*, direktorica Centra za poklicno izobraževanje (CPI).

Mednarodno srečanje so odprli pomembni predstavniki političnega življenja v Bosni in Hercegovini (minister *prof. dr. Safet Halilović*, Ministrstvo za civilne zadeve, BiH; predsedujoči sveta ministrov BiH, gospod *Adnan Terzić* in drugi) ter predstavnik gostiteljev, vodja nemškega inštituta IIZ/DVV iz Bonna, *prof. (H) dr. Heribert Hinzen*. Uvodni prispevek z naslovom *Vseživljenjsko učenje – politična razsežnost in pomembnost* je imel *Goran Svilanović*, predstavnik Pakta stabilnosti za Jugovzhodno Evropo. *Doris Pack*, predsednica delegacije za odnose z državami Jugovzhodne Evrope in nemška poslanka Evropskega parlamenta, je spregovorila o vseživljenjskem učenju v JVE in njegovem pomenu za ekonomsko blagostanje, stabilnost in integracijo. *Marijana Grandits*, predstavnica Pakta stabilnosti za JVE, je govorila o pomenu razvoja človeškega kapitala. Sledile so izjave ministrov oziroma namestnikov ministrov iz devetih držav in iz Kosova. V svojih prispevkih so spregovorili o napredku na štirih področjih, ki jih opredeljuje omenjena Deklaracija; po njej naj bi do leta 2005 vse države zagotovile:

¹ Dogodek so organizirali Inštitut za mednarodno sodelovanje pri Nemški zvezi ljudskih univerz (IIZ/DVV) Bonn, Nemčija, IIZ/DVV Urad v Sarajevu, BiH - oba iz mreže EBIS (Erwachsenenbildung in Suedosteuropa, projekt v okviru Pakta stabilnosti) ter Ministrstvo za civilne zadeve Bosne in Hercegovine.

- pri ministrstvu za šolstvo poseben oddelek oziroma odgovorne osebe za izobraževanje odraslih in vseživljenjsko učenje;
- zakonodajni okvir za področje 'izobraževanje odraslih in vseživljenjsko učenje', vključno z zakonom o izobraževanju odraslih;
- širše možnosti za študij andragogike;
- organizacijo vsaj dveh strokovnih srečanj, na katerih bi potekale razprave o dejavnostih in rezultatih na področju izobraževanja odraslih ter izmenjave izkušenj.

Slovenijo je zastopala *dr. Slavica Černoša*, ki je v uvodu izpostavila specifični položaj naše države ter dejstvo, da so bili vsi cilji, postavljeni v Deklaraciji, pri nas uresničeni še pred njenim podpisom. Po predstavitvi uradnega govora je poudarila, da smo zaradi skupne zgodovine zainteresirani za razvoj regije ter odprti za izmenjavo izkušenj in znanj na področju izobraževanja odraslih in vseživljenjskega učenja v JVE.

Popoldanski del je odprla *Isabelle Le Mouillour* iz Zveznega inštituta za poklicno izobraževanje in usposabljanje iz Bonna; predstavila je Evropsko ogrodje kvalifikacij in njegove implikacije za vseživljenjsko učenje. Sledilo je delo v treh skupinah:

- **Izobraževanje odraslih – trendi in aktualne teme v Evropi**

Dr. Heribert Hinzen iz IIZ/DVV, Bonn je predstavil študijo EAEA z istim naslovom. Raziskava prinaša pet ključnih ugotovitev in temelji na tezi, da je izobraževanje odraslih – poleg formalnega izobraževanja, poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter visokošolskega izobraževanja – eden od štirih stebrov vseživljenjskega učenja. Člani delovne skupine smo obravnavali omenjenih pet sporočil z vidika dogajanj v naših državah. O delu v skupini je v plenarnem delu poročala predstavnica Slovenije, *mag. Zvonka Pangerc Pahernik*.

- **Evropsko ogrodje kvalifikacij in kakovost v vseživljenjskem učenju**

V uvodnem predavanju je *Isabelle Le Mouillour* predstavila primere iz nekaterih držav. V delovni skupini je *Metka Zevnik*, predstavila dosedanje delo v Sloveniji ter predvidene korake na tem področju v prihodnosti.

- **Vseživljenjsko učenje in zakonodaja – stanje in izzivi prihodnosti**

V uvodnem predavanju je *Christine Etz* iz Agencije za izobraževanje odraslih in nadaljnje izobraževanje iz Hannovera predstavila primer uvajanja nemškega zakona za izobraževanje odraslih v Spodnji Saški. Člani delovne skupine so predstavili položaj v svojih državah ter pomembnejše elemente zakonodaje. O delu v skupini, v katero se je vključil tudi predstavnik Slovenije, *Darijan Novak*, je poročala *dr. Katarina Popović*.

Vzporedno z delom v skupinah je potekalo interno srečanje ministrov oziroma njihovih predstavnikov, ki so se podrobneje pogovarjali o situaciji na področju izobraževanja odraslih v njihovih državah. Moderator, gospod *Johann Theessen* iz Bolgarije, je prisotne pozval, da posredujejo svoja pričakovanja za prihodnje obdobje. Slovenijo je

tudi v teh razgovorih zastopala *dr. Slavica Černoša*. Najprej je pojasnila svojo vlogo in razloge za udeležbo, potem pa poudarila pripravljenost za sodelovanje, zlasti za države, ki se pripravljajo za vstop v EU ali pa države nekdanje Jugoslavije. Poudarila je prednosti, ki jih imamo kot prva država iz te skupine, ki je že članica EU, saj lahko posredujemo svoje izkušnje pri pripravah na vstop ter način oblikovanja sistema z vsemi dobrimi zgledi in slabimi izkušnjami, ki so ob tem nastali. Za nekdanje države Jugoslavije smo lahko še posebej zanimivi, saj poznamo zgodovino in v večini primerov tudi jezik, državam kandidatkam pa bi lahko posredovali naše izkušnje pri pridobivanju sredstev iz različnih strukturnih skladov, zlasti Evropskega socialnega sklada. Moderator sestanka, ki je obenem vodja mreže EBIS, je hvaležno sprejel našo pripravljenost in obljubil obisk v Sloveniji.

V plenarnem delu so bili predstavljeni rezultati razprav v skupinah, nato je sledila predstavitev skupnega dokumenta – nove deklaracije, v kateri je povzeto konferenčno dogajanje in so oblikovana tri prednostna področja:

- **razvoj strategije vseživljenjskega učenja**, znotraj katere je izobraževanje odraslih obravnavano kot njen integralni del, zasnovan tako, da se bo prilagajal spremembam na trgu dela ter družbenim spremembam, ki bodo zaznamovale regijo v prihodnjih letih;
- **razvoj kakovostnega sektorja za izobraževanje odraslih**, ki se bo zavzemal za prilagajanje evropskim standardom;
- **vpetost izobraževanja odraslih v ustrezni zakonodajni okvir**, ki mora zagotavljati raznoliko ponudbo, finančno podporo ter razvoj institucionalne infrastrukture.

Konferenco je mogoče oceniti za uspešno, saj je odprla možnosti za nadaljnje sodelovanje.

Dr. Slavica Černoša (slavica.cernosa@acs.si) in
mag. Zvonka Pangerc Pahernik (zvonka.pangerc@acs.si), obe ACS



IZ SVETA

Španska praksa, po kateri se zgledujemo tudi v Slovenji

Dialoški bralni krožki v Španiji

Bralni krožki tudi v našem prostoru niso več novost. Pri tem gotovo najprej pomislimo na bralne krožke Beremo z Manco Košir, ki so v Sloveniji zelo priljubljeni in ki jih vodijo mentorji študijskih krožkov, usposobljeni na ACS. Slovenska praksa pa se vendarle kar nekoliko razlikuje od španske. Ker so nam naši zgledi znani, pogledjmo španski model.

Skupine za družabno branje svetovne klasične literature, kot jih sicer tudi imenujejo, ali tudi dialoški krožki (Dialogic Circle) delujejo na osnovi prostovoljstva v okviru Zveze združenj udeležencev v demokratičnem izobraževanju in kulturi odraslih (Confederation of Federations and Associations of Participants in Adult Education and Democratic Culture – CONFAPEA).

Dva kriterija sta bistvena za dialoški bralni krožek, namreč ta, da **udeleženci**, ki se vključujejo v te skupine, **nimajo akademske izobrazbe**, in ta, da si za branje **izberejo delo iz svetovne klasične literature**, za katero velja prepričanje, da jo zmorejo brati in razumeti samo akademsko izobraženi bralci.

Člani se srečujejo enkrat tedensko po dve uri. Med seboj so enakopravni, še posebej pomembno pa je, da gojijo strpen, demokratičen dialog, kar pomeni, da je pri delovanju skupine prispevek vsakega člana enako pomemben. Vodja je koordinator in je odgovoren za vodenje dogovorjenega načina dela, sicer pa je enakopraven član krožka.

Dialoški bralni krožki so oblike učenja, ki delujejo po načelu demokratičnega dialoga. Nobeno teoretično znanje s področja literarne teorije in zgodovine ni potrebno, potrebna pa sta prepričanje posameznika, da svetovno klasično literaturo zmore brati tudi sam, ter želja to dokazati sebi in morebiti tudi drugim.

O načinu dela v krožku se na prvem srečanju dogovorijo udeleženci in vodja. Najprej si za branje izberejo delo iz svetovnega klasičnega leposlovja. Udeleženci nato doma preberejo dogovorjen obseg literarnega dela (eno poglavje, določeno število strani ...). Za naslednje srečanje si izberejo krajši del odlomka (odstavek ali več), ki jim je zaradi določenega razloga najbolj zanimiv, najbolj všeč, jim vzbuja asociacije na realne življenjske situacije ..., in tega nato na srečanju preberejo na glas. Razložijo, zakaj so

izbrali prav ta del in kaj jim pomeni. Enako storijo vsi drugi člani skupine. Vsak prebrani krajši del in razlago pokomentirajo vsi člani, tako da izrazijo mnenje o prebranem delu in o razlagi drugih. Tako se soočijo z različnimi pogledi na prebrani del besedila ter obogatijo razlago tudi s svojimi mnenji, prepričanji, vrednotami. Branje poteka po pravilnem zaporedju odlomkov v poglavju. Na tak način preberejo vse besedilo do konca. Ko je celotno besedilo tako usvojeno in vsebinsko razčlenjeno, se člani v krogu pogovarjajo o knjigi kot celoti. Pri tem pogovoru vsak sodeluje prostovoljno, nihče ni prisiljen v izražanje svojih misli.

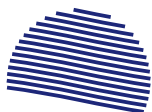
Temeljna metoda dela v literarnem krožku je **učenje s pomočjo enakopravnega dialoga**. Ta metoda učenja ima veliko prednosti:

- Spoštuje posameznika, njegovo predznanje in življenjske izkušnje ter ga s pomočjo njegove lastne dejavnosti vodi k novim znanjem in spoznanjem.
- Je odlična motivacija za učenje pri odraslih.
- V naravi človeka je, da se spreminja, razvija, tako posameznikovo delovanje v krožku vodi tudi v njegov osebni razvoj.
- Za manj izobražene odrasle ta razvoj pomeni tudi zmanjšanje občutka izključenosti, pomeni zavedanje o lastni kulturni ustvarjalnosti, vse to pa se dotakne tudi njihovih družin, dela in medosebnih odnosov nasploh.
- Metoda je zasnovana humanistično, saj takšno učenje spodbuja demokratizacijo družbe in večjo solidarnost med njenimi člani.
- Delovanje po načelu enakopravnega dialoga pri sodelujočih spodbuja rast kulturne inteligence, ki je del vseh nas in se razvija tudi po končani mladostni dobi, kot to dokazujejo novejša spoznanja.

Udeleženci ob branju leposlovja in samostojnem raziskovanju literature o okoliščinah nastajanja leposlovnega dela pridobijo znanje, ki ga nato v svojih interpretacijah leposlovja prenašajo v lastno življenje, z njim bogatijo in spreminjajo svoja mnenja, stališča ter vrednote. Tako jim demokratični dialog kot aktivna metoda učenja postane orodje za učenje skozi vse življenje. To je še posebno pomembno v današnji družbi, ki jo pogosto čutimo kot brezperspektivno. Ustvarjalni dialog na novo osmišlja življenje, saj gradi pozitivne odnose med ljudmi, pa naj so ti povezani z učenjem ali pa z drugimi dejavnostmi v življenju.

Dialoški bralni krožki so vsekakor zelo pomembni za člane krožkov – za njihovo osebno rast, za pozitiven odnos do učenja in za spreminjanje odnosov v družbi. Na osnovi pozitivnih španskih izkušenj smo se na Andragoškem centru odločili za pripravo podobnega projekta, v okviru katerega smo izpeljali nekaj poskusnih skupin. Tudi v našem okolju imamo dobre izkušnje, kar nas spodbuja k nadaljevanju dela. Prve izvedbe dialoških bralnih skupin načrtujemo že v naslednjem letu.

Marjana Komprej (marjana.komprej@acs.si), ACS



O metodi in e-programih uporabe **Metoda vpogleda, ki pove več o naši komunikaciji**

Živimo v časih, ko so učinki dela in izraba časa vse bolj pomembni atributi, ki jim sledimo iz dneva v dan na delovnem mestu, v zasebnem življenju, pri usvajanju novega znanja, veščin ipd. Raziskave o delovnih razmerjih in učinkih (Kreisman, 2004¹) kažejo zanimive rezultate. Navajajo, da kar 85 % vseh težav in motenj pri izvajanju nalog izhaja iz medosebnih odnosov, kar 81 % ljudi je nezadovoljnih s svojim delom zaradi slabih medsebojnih odnosov.

Metoda vpogleda (insights method) temelji na *Jungovi* teoriji psiholoških tipov, po kateri naša različna nagnjenja narekujejo različne poglede na posamezne okoliščine (dogodke, situacije, pojave itd.). Naše različne poglede in stališča je mogoče osvetliti z uporabo te metode, saj pojasnjuje nekatere vedenjske procese, ki se odvijajo bodisi pri nas samih bodisi pri ljudeh, ki nas obkrožajo.

Če se dotaknemo dveh naravnosti v temeljni drži posameznikov, vidimo, da nekateri več pozornosti posvečajo zunanjim dogajanjem, torej dogajanjem izven nas (ekstravertiranost), drugi pa dogajanjem znotraj nas samih (introvertiranost). Metoda vpogleda na priljuden način pojasnjuje dejstva, zakaj nekateri sprejemamo, pojasnjujemo in razumemo pojave, dogodke ipd. na tak, drugi pa na čisto drugačen način; osvetljuje pogled na načine sprejemanja informacij na osnovi našega čutnega in intuitivnega zaznavanja. *Jung* je odkrival razmerje med našim mišljenjem in občutki. Pojasnjuje, da obstajata dve temeljni tehniki, ki jih ljudje uporabljamo pri sprejemanju odločitev: ena temelji na logični analizi, druga pa na subjektivni obravnavi in pogledih. V tej zvezi je *Jung* oblikoval t.i. kolo s štirimi funkcijami: zaznavo, intuicijo, mišljenjem in občutki. Vsakega od njih je povezal z introvertiranostjo in ekstravertiranostjo. Tako je definiral osem osebnih kombinacij, s katerimi pojasnjujemo vedenja, pri čemer nam pomaga postopek, poznavanje in izvajanje opazovanja z metodo vpogleda. Njegovo teorijo je nadgradila *Jolanda Jacobi*. Že pred petdesetimi leti je tako nastala metoda opazovanja s pomočjo barvnih spodbud.

Komunikacija, ki jo v našem vsakdanjem življenju uporabljamo za sporazumevanje, ima lahko več 'obrazov'. S tega zornega kota lahko rečemo, da med nami obstaja veliko različnih jezikov, ti lahko imajo več različnih barv, s katerimi barvamo ter raziskujemo učinkovitost medsebojnih odnosov.

¹ Insights into Employee Retention and Motivation

Metoda vpogleda je uveljavljen proces. Uporabljajo ga v različnih organizacijah in podjetjih za vpogled posameznikov v lastna vedenja in zaznavanja komunikacijskih procesov. V timih in organizacijah metodo uporabljajo s ciljem, dosežati boljše medsebojne odnose in posledično rezultate skupnega dela.

Z omenjeno metodo vpogleda v vedenja in odnose tako:

- odkrivamo poti za dinamične, učinkovite in uporabne komunikacijske scenarije za različna srečanja, sestanke, sporočila;
- spoznavamo nastale konfliktno situacije in poti njihovega razreševanja;
- pridobimo bolj jasen vpogled v potrebe naših sogovornikov in iščemo poti za izgradnjo zaupnih medsebojnih odnosov;
- odkrivamo naše izjemne darove v osebni in profesionalnem razvoju in se jih učimo uporabljati v pravem trenutku.

To je le nekaj temeljev, na katerih gradi metoda vpogleda. S tem lažja poti izgradnje učinkovitih medsebojnih odnosov v delovnih in drugih sredinah. Metoda sama temelji na izhodišču, da je vsak od nas edinstvena osebnost, z lastnim osebnostnim profilom. Profil je v našem primeru orodje, ki pomaga pri razumevanju lastnega vpliva oziroma odnosa do pojavov in dogodkov.

Raziskave kažejo, da je naša osebna in delovna učinkovitost v veliki meri odvisna od prilagojenosti organizacije dela vedenjskim in drugim osebnim vzorcem ljudi, ki vstopajo v medsebojna razmerja. Prav tako so rast organizacij pa tudi inovacije, ustvarjalnost in fleksibilnost ljudi močno povezane z uspešno organizacijo dela in medsebojnimi razmerji v komunikaciji.

Več o procesu in postopku lahko zasledite na spletni strani <http://www.insights.com/core/english/default.shtm>, kjer so na voljo tudi druge informacije organizacije, ki strokovnjakom in trenerjem, ki so usposobljeni za izvajanje različnih programov za pridobivanje veščin in spretnosti vpogleda v lastne načine vstopanja v različne medsebojne odnose (delovne, zasebne, poslovne, družabne), zagotavlja pridobitev licence. V Sloveniji je na voljo kar nekaj programov za različne ciljne skupine: vodje, učitelje, podjetnike, menedžerje in druge, ki jih metoda zanima.

Posebna novost na slovenskih tleh so e-programi uporabe metode vpogleda za različne ciljne skupine, kjer je mogoče sodelovati v skupini, ki poleg skupnih srečanj, vsebine obravnava na daljavo (v spletni učilnici s pomočjo mentorja). Pri tem naj poudarimo, da gre pri vseh programih za učinkovite in aktivne metode dela z uporabo lastnih primerov in obravnavo konkretnih, živih okoliščin. Metoda z uporabo barvnih prispodob ponuja 'barvit' koncept in koristen pripomoček, ki ga lahko s pridom uporabljamo pri našem delu in tudi življenju nasploh.

Zagotavlja visoko stopnjo pomnjenja, saj temelji na sproščnem in dinamičnem vzpostavljanju odnosov v učnem okolju.

Več informacij o metodi lahko dobite pri mag. Darji Zorko Mencin darja.zorko@gmail.com ali na spletni strani: <http://www.insights-slovenija.com/>.

Ema Perme (info@permeum.net), zunanja sodelavka ACS



KOTIČEK JE VAŠ

Uglašeni na temo evropskega leta **Mobilnost v organizaciji za izobraževanje odraslih**

Na Jesenicah smo tudi letošnji Teden vseživljenjskega učenja uglasili na skupno evropsko temo, ki je letos **Evropsko leto mobilnosti delavcev**.

Mobilnost ima pomembno mesto v strategiji delovanja Ljudske univerze Jesenice. V naši ustanovi, ki v različnih projektih mobilnosti sodeluje že vrsto let, smo spoznali in prepoznali pomen številnih pozitivnih učinkov, ki jih mobilnost prinaša udeležencem. Organizatorji izobraževanja odraslih in predavatelji smo na številnih tematsko raznolikih projektih mobilnosti pridobivali nova znanja in spretnosti za delo na področju izobraževanja odraslih. Najpomembnejše je vsekakor to, da smo lahko primerjali svoje izkušnje s tujimi in pridobili nove ideje, od katerih so nekatere zaživele tudi pri nas. Ponudba naših programov, oblik in metod se je razširila in izboljšala. Pozitivni učinki se kažejo ne le v naši organizaciji, ampak tudi v lokalnem ter regionalnem okolju in - upamo si trditi - tudi na nacionalni ravni.

V tujini smo med drugim spoznali, da tudi mi lahko tujim kolegom pokažemo kaj novega in uspešnega; prav zato smo postali bolj samozavestni in prepričani, da smo na pravi poti. Nenazadnje smo si pridobili tudi številne prijatelje po Evropi, kar nam omogoča stike za nadaljnje delovne in življenjske izkušnje.

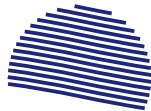
Na dejstvo, da mobilnosti na Ljudski univerzi Jesenice posvečamo zares veliko pozornosti, kažejo številni projekti, v katerih letos sodelujemo:

- organizatorjem in predavateljem so se v projektih mobilnosti pridružili tudi udeleženci izobraževanja, ki so se srečali maja v Španiji in izmenjali izkušnje z udeleženci iz štirih drugih evropskih držav;
- ena od zaposlenih se je udeležila enotedenskega študijskega obiska ARION na Norveškem, druga pa prav tako enotedenskega študijskega obiska CEDEFOP v Veliki Britaniji;
- v septembru smo skupaj z dvajsetimi nosilci dejavnosti Centrov vseživljenjskega učenja iz celotne Slovenije teden dni nabirali izkušnje in znanje v Leipzigu v Nemčiji;
- v oktobru smo teden dni gostili skupino štirinajstih udeležencev CEDEFOP študijskega obiska in jim predstavili naše izkušnje pri izobraževanju mladih delavcev.

Izkušnja mobilnosti prinaša udeležencem nova poklicna in strokovna znanja ter izkušnje, hkrati pa postajajo bolj komunikativni, prilagodljivi in samozavestni. To pa so spretnosti,

s katerimi večamo kompetence lastne delovne sile, ob tem pa nam pomagajo tudi na poti k boljšemu počutju, zadovoljstvu in kvalitetnejšemu vsakdanjemu življenju.

Maja Radinovič Hajdič (univerza.jesenice@siol.net), Ljudska univerza Jesenice



Strokovna izmenjava na Škotskem

Projekt ŠKIS

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo so se povečale možnosti različnih oblik mednarodnega sodelovanja. V okviru programa *Leonardo da Vinci* sta VITRA Cerknica in ARCH Škotska - ob podpori Zavoda Izraz - pripravili program in izpeljali celotno organizacijo strokovne izmenjave na Škotskem.

Izmenjava ima svojo zgodovino. Hiter razvoj tehnologij, vrzeli v izobrazbi, zahteven trg delovne sile, potreba po učenju in še kaj so bili razlogi, da so se motivirani ljudje z delovnimi izkušnjami odločili za izobraževanje v zavodu Izraz, kjer so leta 2002 prvič razpisali višji strokovni program komunale. Takratna ideja o izmenjavi izkušenj s tujino ni dobila podpore; pravi trenutek je nastopil šele letos. V Evropskem letu mobilnosti delavcev je CMEPIUS projekt izmenjave ŠKIS (Škotsko komunalno izobraževanje Slovencev) ocenil zelo visoko; veliko pa je bilo tudi število prijavljenih mentorjev. V komunalno izobraževanje na Škotskem se je vključilo 21 udeležencev. Prevladovali so sedanji in bivši študentje, ki delujemo kot mentorji, nekaj pa jih je bilo tudi iz drugih organizacij. Vsi delamo v komunalnem gospodarstvu. Skupino je vodil *Bojan Žnidaršič* iz VITRE, ki je pripravila in vodila projekt.

Izvedba dvanajstdnevnega (10. - 21. september, 2006) programa je bila v domeni organizacije ARCH. Njihova predstavnica, *Libby Urquhart*, nas je pričakala na letališču v Edinburgu. V desetih dneh naporega programa smo prepotovali južni del Škotske po dolgem in počez. 'Bazo' smo imeli v naselju Comrie, ki je na pol poti med najmočnejšima mestoma Škotske - Edinburgom in Glasgowom.

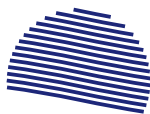
Bistvo programa je bilo spoznati komunalne prakse v neposrednem stiku z načrtovalci, izvajalci, kontrolorji, koncesionarji in uporabniki. Zato smo v program - poleg znamenitosti - vključili vse bistvene vsebine študija komunale v Sloveniji: varstvo okolja; urejanje prostora; javne službe (pristojnosti, organiziranost) in zakonodaja; naravna in kulturna dediščina; načrtovanje in urejanje naselij; vzdrževanje zelenih (zelenice, parki, žive meje) in prometnih (parkirišča, poti, ceste) površin; pokopališča; sistemi

oskrbe s pitno vodo; vzdrževanje in monitoring sistemov; gospodarjenje z odpadki (ločeno zbiranje, odlagališča, kompostiranje, sežiganje ipd.); ostanki proizvodnje viskija; sistemi odpadnih voda z razvodom ter mehanskim in rastlinskim čiščenjem; uporaba deževnice kot 'sive' vode; oskrba z energijo; uporaba obnovljivih virov (bioplín, veter, sonce, biomasa) in učinkovita raba energije; formalno in neformalno izobraževanje v komunalnem sektorju, IKT v komunalni (strojna oprema, programska oprema, avtomatika); standardi in normativi v komunalnem sektorju; organiziranost komunalnega sektorja (javni, zasebni, koncesije); upravljanje in vzdrževanje sistemov komunalnega sektorja.

Povsod so nas lepo sprejeli. Predavatelji so svoje delo vedno predstavili nazorno. Opravičevali so se nad škotskim naglasom in se trudili govoriti razumljivo. Poudarjali so, kako pomembno se je zavedati lepote svoje domovine in storiti vse, da se jih s skupnimi močmi obvaruje pred onesaženjem. Njihovi projekti temeljijo na spodbujanju posameznikov, da spremenijo miselne vzorce in začnejo s svojim vedenjem pomagati ohranjati naravo in okolje, v katerem živimo.

Na vse udeležence je drugačnost Škotske napravila močan vtis, kar je bilo mogoče razbrati iz komentarjev na vsakodnevni večerni evalvaciji in pogostih - dolgo v noč trajajočih - pogovorih. Ideje, ki so nastale iz razmišljanj »*mi delamo tako, oni pa čisto drugače, pa pri njih kljub temu dobro deluje*«, bodo dobrodošle predvsem pri iskanju boljših rešitev. Bili so tudi primeri, ko je bilo enotno mnenje udeležencev, da so rešitve v Sloveniji boljše. Zato je dobro, da so izmenjave dvostranske. Škotskim udeležencem bomo v Sloveniji naslednje leto, ko nas bodo obiskali, imeli kaj pokazati. To je tudi namen izmenjav. Uvažati in izvažati primere dobre prakse, slaba praksa pa naj ostane kot opozorilo. Vseživljenjsko učenje temelji na obeh. Manj stane, če se učimo na napakah drugih. To so tudi razlogi, da bomo za nas in znanke izdali Zbornik. Objavili bomo 21 seminarskih nalog, ki so nastale ob tej priložnosti, strokovna poročila udeležencev in CD z neskončno veliko fotografijami.

Jelka Novak Mavec (jelka.novak-mavec@ddc.si), DDC svetovanje inženiring



Andragoško društvo Slovenije

Poročilo o peti seji izvršilnega odbora

Na seji so člani izvršilnega odbora obravnavali teme, ki so za nadaljnje načrtovanje dela društva velikega pomena.

V pripravi je **strategija vseživljenjskega učenja**, ki bo - po obravnavi v delovni skupini na Ministrstvu za šolstvo in šport (MŠŠ) - v javni razpravi. Na seji so člani izvršilnega odbora sklenili, da spodbudijo člane ADS k dejavni vključitvi v razpravo.

ADS se zavzema za **realizacijo t.i. Liste zahtev**, o kateri smo pisali v junijskih Novičkah. Med različnimi načini udejanjanja so bili izpostavljeni predvsem:

- stalni stiki z odgovornimi nosilci politike ter vodstvi strokovnih organov in ustanov;
- spodbujanje združenj za izobraževanje odraslih za skupno nastopanje in zastopanje zahtev;
- sprejetje ukrepov za ustrezen položaj izobraževanja odraslih v Strategiji vseživljenjskega učenja;
- dejavno nastopanje na javnih zborovanjih;
- promocija ter stiki z javnostmi in mediji;
- tekoče informiranje članstva ADS;
- predlaganje razvojnih in raziskovalnih projektov ter sodelovanje v njih.

Sklenjeno je bilo, da bo društvo odločno vztrajalo pri zapisanih zahtevah in jih bo udejanjalo v vseh svojih aktivnostih.

Pred javno razpravo o Strategiji vseživljenjskega učenja bo ADS poskušalo izpeljati več **promocijskih akcij**, med katerimi so pomembne zlasti:

- uvrstitev v oddaje radia in televizije (Studijo ob sedemnajstih, omizje, Trenja ipd.);
- članki ali intervjuji v časnikih Delo (*Aleš Čakš*), Večer, Dnevnik;
- priložnosti, ki se bodo ponujale (npr. TVU);
- informiranje prek spletnih strani.

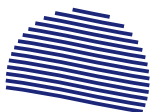
Člani izvršilnega odbora se strinjajo, da je predlagani skupni posvet Strokovnega sveta za izobraževanje odraslih in ADS o 'Listi zahtev' dobra priložnost za promocijo in seznanjanje strokovne javnosti o zahtevah, ki jo je treba čim bolj izrabiti, zato izvršilni odbor sprejema ponujeno možnost. V zvezi s tem sprejema tale stališča:

- sejo skliče predsednik Strokovnega sveta;
- strokovni svet prevzame organizacijo (tehnično izpeljavo, prostor, stroške);
- na seji sodeluje okrog 30 udeležencev: člani strokovnega sveta (12) in izvršilnega odbora ADS (8) ter okrog 10 drugih povabljenih, ki zastopajo ADS ali področje izobraževanja odraslih.

V mesecu juniju načrtovani posvet o tem, kako se je Slovenija organizirala in usposobila za črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada, o uspehih in odprtih vprašanjih v tem finančnem obdobju ter načrtih za prihodnjo finančno perspektivo, je ADS na pobudo *dr. Magdalene Šverc*, državne sekretarke na MŠŠ, preoblikoval v delavnico **Usposabljanje na področju vodenja, koordinacije in poročanja za projekte, financirane iz Evropskega socialnega sklada** in določil nov termin - 17.

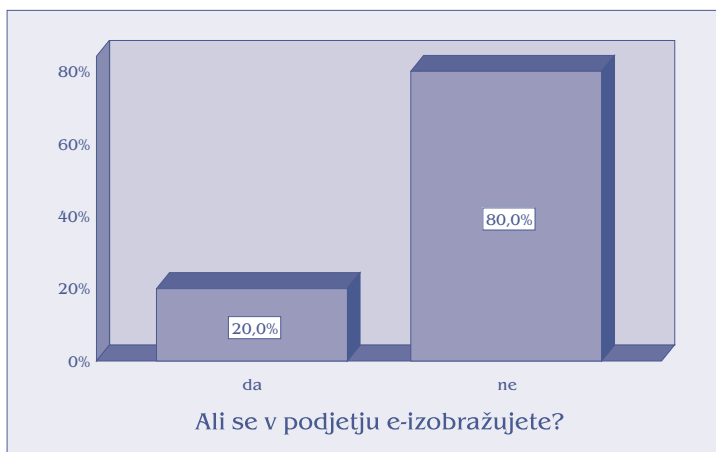
oktober 2006. Delavnica je bila ponovno preložena, ker MŠŠ ni zagotovilo udeležbe vodij pristojnih področij. Program delavnice, ki jo bo ADS izpeljalo v prvi polovici novembra 2006, bo objavljen na spletni strani Andragoškega društva Slovenije (<http://www.andragosko-drustvo.si/>).

Mag. Peter Beltram (peter.beltram@acs.si), ACS



Na poti do znanja **E-izobraževanje v slovenskih podjetjih**

V mesecu juliju in avgustu 2006 smo v Edupoolu izpeljali raziskavo o e-izobraževanju v slovenskih podjetjih. Predvidevali smo, da v slovenskih podjetjih e-izobraževanje še ni posebno dobro razvito, kar so potrdili tudi rezultati. Vzorec je zajemal 1.200 podjetij; prejeli smo 307 rešenih anketnih vprašalnikov, od tega je bilo 300 veljavnih. Sodelovala so mala, srednja in velika podjetja. Mala in mikro podjetja smo zaradi velikega števila in lažje analize združili v eno skupino.

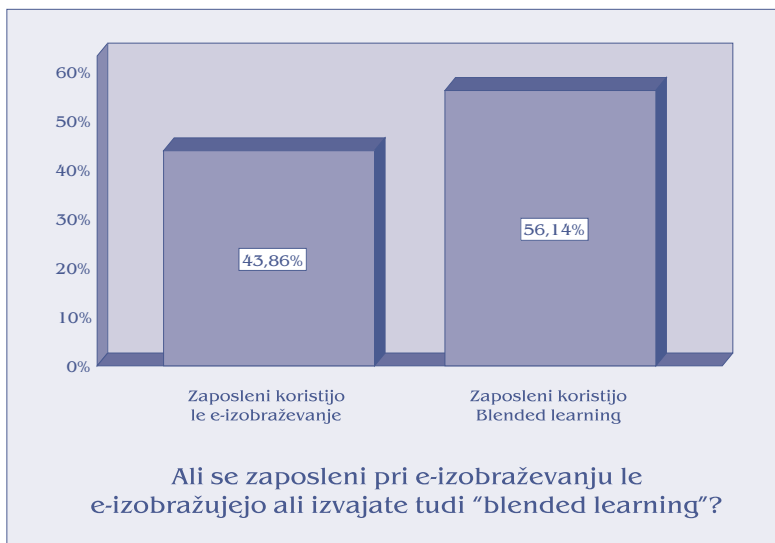


Graf 1: E-izobraževanje v slovenskih podjetjih

E-izobraževanje uporablja le 20 % slovenskih podjetij (glej graf 1). Kljub temu da smo pričakovali nizek rezultat, nas je ta podatek presenetil. Če bi raziskavo delali pred

enim letom, bi bili rezultati še manjši, saj se e-izobraževanje v Sloveniji intenzivneje razvija šele v zadnjem obdobju in se za njegovo vpeljavo trudi tudi država.

Zaposleni v podjetju potrebujejo znanja iz različnih področij. Zanimalo nas je, katera področja so najbolj zastopana v programih e-izobraževanja. Zanimivo je, da med naštetimi (informatika, tuji jeziki, računovodske in finančne teme, osebnostni razvoj, formalno izobraževanje in drugo) prevladuje le eno – informatika. To utemeljimo s tem, da sta si način izobraževanja in področje v tem primeru blizu. Informatika je torej področje, kjer smo že navajeni uporabe računalnika in nam leta olajša razumevanje celotnega procesa e-izobraževanja. Informatiki sledijo finančne in računovodske teme, ki jih utemeljujemo na enak način, saj je večina programov osnovanih na informacijski tehnologiji; vedno več je e-seminarjev iz omenjenega področja, saj teme obsegajo veliko teorije (zakonodaja, pravilniki ipd.). Druga področja (tuji jeziki, osebnostni razvoj in formalno izobraževanje) so bolj v ozadju.



Graf 2: "Blended learning" v slovenskih podjetjih

Razlike med tradicionalnim izobraževanjem in e-izobraževanjem nedvomno obstajajo. Rezultat je na koncu enak, razlikujeta se v načinu, kako do znanja pridemo. E-izobraževanje ima svoje slabosti in prednosti. V anketi smo ponudili možnost izbire med šestimi slabostmi in prednostmi. Med naštetimi so lahko izbrali le tri. V nadaljevanju vam predstavljamo prevladujoče. Med **tri največje slabosti** uporab-

niki e-izobraževanja v slovenskih podjetjih uvrščajo odgovore: ni osebnega kontakta, samodisciplina udeležencev in manjša učinkovitost. **Tri glavne prednosti** e-izobraževanja pa so: prilagodljivost časa in kraja ter manjši stroški.

Glede na nizko število podjetij v Sloveniji, ki nudijo e-izobraževanje, in glede na predvidevanje, da te oblike še ne izvajajo daljše časovno obdobje, smo v anketnem vprašalniku spraševali, ali morda e-izobraževanje kombinirajo tudi s tradicionalnimi oblikami, kar v tujini poimenujejo s terminom 'blended learning'. Dobili smo pričakovani rezultat (glej graf 2), da več kot polovica (56,14 %) slovenskih podjetij e-izobraževanje kombinira s tradicionalnimi oblikami; 43,86 % podjetij izvaja čisto obliko e-izobraževanja. Na začetku je morda priporočljiva ta oblika izobraževanja, da se zaposleni počasi uvajajo v nov postopek in imajo hkrati možnost sproti primerjati oba načina izobraževanja in tako ugotoviti, katera oblika jim najbolj ustreza. Kombinirana metoda je priporočljiva predvsem pri izobraževanjih, kjer potrebujemo tudi praktično usposabljanje (izobraževanja s področja komunikacije, vodenja, timskega dela ipd.).

Raziskavo smo predstavili v okviru Tedna vseživljenjskega učenja, 19. oktobra 2006, na spletni strani pa so na voljo tudi povzetki in naročilnica za nakup celotne raziskave E-izobraževanje v slovenskih podjetjih (80 str.).

Drugi članki iz Znanja so objavljeni na: <http://www.edupool.net/znanje/znanje.htm>.

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



PRIPRAVLJAMO

Andragoški center Slovenije

Vabilo na usposabljanje *Let me Learn*

Svetovalce, organizatorje in vodje izobraževanj, mentorje, učitelje ter pedagoške in andragoške delavce iz izobraževalnih organizacij, ki se ukvarjate z izobraževanjem odraslih in mladine, vabimo na dvodnevno usposabljanje *Let me Learn*, ki bo **28. in 29. novembra 2006** na Andragoškem centru Slovenije, Šmartinska 134a v Ljubljani. Program traja 16 ur.

*Let me Learn*¹ (LML) ponuja udeležencem v izobraževanju možnost, da se razvijejo v uspešne učence. Zasnovan je na predpostavki, da se vsak človek uči na sebi lasten način, ki ga je mogoče spoznati, in na osnovi tega razviti strategije uspešnega učenja.

Na usposabljanju si boste pridobili določena znanja in spretnosti, s pomočjo katerih boste udeležencem v izobraževanju lahko pomagali prepoznati njihov lastni učni proces in jih usposobili razvijati učinkovite učne strategije v različnih učnih situacijah. V ta namen se boste seznanili z procesom LML in uporabo Inštrumenta za ugotavljanje učnih povezav. Spoznali boste interaktivni model učenja, teorijo metakognicije, specifično terminologijo LML, štiri vzajemno delujoče učne procese LML, metodo ugotavljanja veljavnosti rezultatov, pridobljenih s pomočjo Inštrumenta za ugotavljanje učnih povezav, nekatere strategije učenja in podobno.

Usposabljanje bo vodila *Maja Radinovič Hajdič*, specialistka menedžmenta v izobraževanju, s pridobljeno licenco LML. Udeleženci bodo prejeli uradno potrdilo LML.

Kotizacija za udeležence je **29.000 SIT** oziroma 121 € (+DDV). Prijavnico najdete na spletni strani <http://izobrazevanje.acs.si/prijavnica/>.

Vaše **prijave pričakujemo do srede, 15. novembra 2006**, na naslov: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, Ljubljana, ali po faksu 01 5842 550. Podrobnejše informacije dobite pri Andreji Dobrovoljc (tel.: 01 5842 594).

Andreja Dobrovoljc (andreja.dobrovoljc@acs.si), ACS.

¹ Let Me Learn je zaščiteno ime (blagovna znamka), zato ga ne prevajamo.



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!

ADULT learning for civil society / Larissa Jogi, Eva Przybylska, Margarita Teresevičienė (Eds.). - Bonn : Institute for International Cooperation of the German Adult Education Association (IIZ/DVV), 2005. - 156 str. ; 24 cm : graf. prikazi. - (International perspectives in adult education = Internationale Perspektiven der Erwachsenenbildung ; 51) V publikaciji so objavljeni prispevki z mednarodne konference Adult learning for civil society, Kaunas, 11.-14. november 2004.

BAUTISTA-Banzon, Maria Cynthia Rose

Why literacy in Europe? : enhancing competencies of citizens in the 21st century / (written by Cynthia Banzon-Bautista and Carolyn Medel-Anonuevo ; with contributions fro: Bettina Bochynek ... (et al.)). - Hamburg : Unesco Institute for Education = UIE, cop. 2005. - 21 str. ; 30 cm

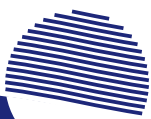
DERRICK, Jay

Teaching practice and mentoring : the key to effective literacy, language and numeracy teacher training / Jay Derrick and Jamie Dicks. - Leicester : National Institute of Adult Continuing Education = NIACE, cop. 2005. - 57 str. : ilustr. ; 24 cm
ISBN 1-86201-237-7

DESJARDINS, Richard, 1946-

Learning for well being : studies using the international adult literacy survey / Richard Desjardins. - 2004. - Stockholm : Stockholm University, Institute of International Education. - 18, 27, 53, 36, 38, (29) str. : tabele, graf. prikazi ; 24 cm. - (Studies in comparative and international education ; 65)

Peter Monetti (knjiznica@acs.si), ACS



Programoteka

javnoveljavni izobraževalnih programov za odrasle

www.acs.si/programoteka

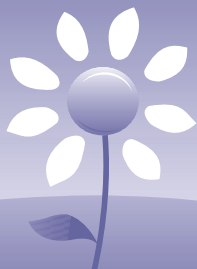
Objavljamo javnoveljavne izobraževalne programe, ki so

* 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>

IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI
IZVAJALCI IN PROGRAMI 2006/2007

pregled več tisoč izobraževalnih programov in številnih organizacij po vsej Sloveniji

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

<http://izobrazevanje.acs.si>

IZOBRAŽEVALNA PONUDBA ACS

Objavljamo izobraževalne programe, ki jih za izobraževalce odraslih izvajamo v šolskem letu 2006/2007

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



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