

KOMPETENCE SVETOVALCA V SVETOVANJU ODRASLIM V IZOBRAŽEVANJU

Erasmus+KA3 Projekt GOAL



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Naslov strokovnega gradiva:

KOMPETENCE SVETOVALCA V SVETOVANJU ODRASLIM V IZOBRAŽEVANJU

Strokovno gradivo je nastalo kot rezultat projekta Erasmus+ KA3:

GOAL – Guidance and Orientation for Adult Learners / Svetovanje odraslim v izobraževanju

Avtorici: **mag. Andreja Dobrovoljc** in **mag. Tanja Vilič Klenovšek** (Andragoški center Slovenije)

Strokovni pregled: **Barbara Kunčič Krapež** (Center RS za poklicno izobraževanje)

Lektorski pregled: **Planatus, jezikovne storitve, Manica Baša, s.p.**

Založnik: **Andragoški center Slovenije**

Elektronska izdaja

Ljubljana, december 2018

Objava: <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/kompetence-svetovalca-v-svetovanju-odraslim-v-izobrazevanju/>

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=298631936

ISBN 978-961-6851-83-1 (pdf)

KAZALO

1.	UVOD	4
2.	SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH IN NALOGE SVETOVALCA	6
2.1.	Svetovalna dejavnost v središčih ISIO in enotah za izobraževanje odraslih v šolskih centrih Slovenije	6
2.2.	Opredelitev svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih	7
2.3.	Naloge svetovalca v izobraževanju odraslih	9
3.	KOMPETENCE SVETOVALCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH	11
3.1.	Opredelitev kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih v projektu GOAL	11
3.2.	Opredelitev kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih v Sloveniji	13
4.	PREDLOGI ZA NADALJNI RAZVOJ KOMPETENC SVETOVALCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH	16
5.	LITERATURA IN VIRI	18
	Priloga 1: Opis nalog strokovnega delavca v izobraževanju odraslih	19
	Priloga 2: Seznam kompetenc svetovalca za delo z manj izobraženimi odraslimi	21

1 UVOD

V letih 2015–2018 je Slovenija sodelovala v projektu Erasmus+KA 3 (reforma politik) **GOAL – Guidance and Orientation for Adult Learners**, v slovenskem prevodu **Svetovanje odraslim v izobraževanju**. V projekt je bilo vključenih šest držav: Belgija (nosilka), Islandija, Češka republika, Litva, Nizozemska in Slovenija. V Sloveniji so bili udeleženi Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport kot nacionalni vodja projekta ter Andragoški center Slovenije in Center RS za poklicno izobraževanje kot strokovna partnerja. Sodelavci v projektu, ki so pilotno preizkušali nove pristope svetovanja za odrasle, so bili tudi strokovni sodelavci iz štirih na javno povabilo izbranih izobraževalnih organizacij: Biotehniškega izobraževalnega centra – BIC Ljubljana, CDI Univerzuma – Svetovalnega središča Ljubljana (ISIO Ljubljana), Šolskega centra Velenje in Ljudske univerze Velenje – Svetovalnega središča Velenje (ISIO Velenje). Več informacij o projektu in doseženih rezultatih vseh šestih držav je na voljo na spletni strani projekta GOAL: www.projectgoal.eu.

Temeljni cilj projekta je bil **izboljšati možnosti svetovanja za odrasle** v vseh partnerskih državah, s tem pa prispevati k povečanju vključenosti nizko kvalificiranih odraslih v vseživljenjsko učenje ter njihovi večji vključenosti in mobilnosti na trgu dela.

V projektu smo preizkušali nove pristope svetovalne dejavnosti za odrasle:

- s partnerstvom med svetovalnimi središči za izobraževanje odraslih – središči ISIO in šolskimi centri;
- z razvojem partnerstev z drugimi organizacijami na nacionalni in regionalni ravni v podporo izvajanju kakovostne svetovalne dejavnosti;
- s preizkušanjem različnih načinov za doseganje ranljivih skupin odraslih v regionalnih okoljih, tako imenovanim terenskim delom (angleško *outreach*);
- z uporabo novih svetovalnih pripomočkov in
- z nadgradnjo kompetenc svetovalca.

Eno od pomembnih razvojnih področij projekta, ki smo ga preizkušali in razvijali tudi v Sloveniji, je bilo **razvijanje in nadgradnja kompetenc svetovalca**. V projektu smo kompetence svetovalca v izobraževanju odraslih razvijali z več vidikov:

- v prvih mesecih poteka projekta v letu 2016 smo v skladu z enotno metodologijo za vse vključene države izdelali analizo stanja: analizirali smo, kako so v Sloveniji opredeljene kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih in katera usposabljanja so jim že zagotovljena;
- v nadaljevanju smo v letu 2017 z vključenimi svetovalci opredelili kompetence, ki jih potrebujejo pri svetovalnem delu v izobraževanju odraslih, pri čemer smo izhajali iz njihove presoje;
- poleg tega smo v vseh treh letih poteka projekta GOAL svetovalcem v projektu zagotovili dodatno usposabljanje in nadgradnjo kompetenc;
- med potekom projekta smo na ravni vseh sodelujočih držav opredelili predlog skupnega okvira kompetenc, ki jih potrebuje svetovalec v izobraževanju odraslih, in jih razvrstili v tri sklope: 1 – znanje, 2 – spretnosti svetovanja, 3 – medosebne kompetence in osebnostne lastnosti.

V projektu GOAL smo potrdili, da je **usposobljenost svetovalca ključna za kakovost svetovalnega procesa** v izobraževanju odraslih. Zajema kompleksen sklop kompetenc, ki jih svetovalec pridobiva v vsem svojem delovnem obdobju, predvsem pa jih mora nenehno nadgrajevati in izpopolnjevati.

Tudi v slovenskem strateškem dokumentu na področju izobraževanja odraslih, v **Resoluciji o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2013–2020 – ReNPPIO 2013–2020**, smo zapisali, da je pomembno zagotoviti dovolj usposobljenih strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih. Med cilji je posebej izpostavljeno, da jih je treba usposobiti za delo z različnimi ciljnimi skupinami in

za različne potrebe ter da naj bo andragoško izpopolnjevanje ter usposabljanje strokovnih delavcev zagotovljeno za nacionalno pomembne dejavnosti in programe v javni službi, med slednje se uvršča tudi svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih. (Prav tam, 2014, str. 52)

Poleg tega smo v januarju 2018, v mesecu, ko se je izteklo projekt GOAL, dobili nov **Zakon o izobraževanju odraslih – ZIO-1** (Ur. l. RS, št. 6/18), v katerem so v 26. členu med strokovnimi delavci, ki se financirajo iz javnih sredstev za opravljanje javne službe, navedeni tudi svetovalni delavci. Pri tem je v 52. členu, ki opredeljuje vsebino javne službe, opredeljena svetovalna dejavnost kot dejavnost v javni službi. V tem členu je določeno, da svetovalna dejavnost obsega: svetovanje pri vključevanju v program osnovne šole za odrasle in nadaljevanju izobraževalne poti, vključevanju v javnoveljavne izobraževalne programe za odrasle, po katerih se ne pridobi javnoveljavna izobrazba, vključevanju v neformalne izobraževalne programe za odrasle, ugotavljanju in dokumentiranju znanja, spretnosti in veščin, pridobljenih v neformalnem izobraževanju in priložnostnem učenju na podlagi dokumentacije, in sicer za osebni razvoj, nadaljnje izobraževanje in vključitev na trg dela, ter samostojnem učenju. S tem sta svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih in svetovalni delavec dobila večji pomen, predvsem tudi trdnejše zakonske podlage (in zagotovljene pogoje) za izvajanje te dejavnosti v praksi, s cilji, da se poveča dostopnost, informiranost in vključenost odraslih v Sloveniji v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

V nadaljevanju bomo v priročniku, ki je pred vami, najprej na kratko opredelili **vsebino svetovalne dejavnosti** v izobraževanju odraslih ter **naloge svetovalcev**, ki iz tega izhajajo, nato predstavili **kompetence svetovalcev**, ki smo jih opredelili v projektu GOAL, vključno z mnenji svetovalcev in svetovancev o pomenu ustrezne usposobljenosti (kompetentnosti) svetovalca v izobraževanju odraslih, ter na koncu razmišljali tudi o nadaljnjem razvoju kompetenc svetovalca v izobraževanju odraslih.

Gradivo je namenjeno vsem izobraževalcem odraslih, ki opravljajo naloge svetovalca (ali s polnim delovnim časom ali le z delom časa in nalog), načrtovalcem politike in razvoja strokovnih rešitev na tem področju, da se okrepi zavedanje o pomenu razvoja kompetenc svetovalca v izobraževanju odraslih in zagotavljanja ustreznih pogojev za to.

2 SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH IN NALOGE SVETOVALCA

2.1. Svetovalna dejavnost v središčih ISIO in enotah za izobraževanje odraslih v šolskih centrih Slovenije

Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih je **kompleksna dejavnost**, ki se po vsebini in obsegu razlikuje glede na vrsto izobraževalne organizacije, v kateri se izvaja, vsebino dejavnosti izobraževalne organizacije in ciljne skupine odraslih, ki jim je svetovalna dejavnost namenjena. V projektu GOAL smo razvijali in izpeljevali svetovalno dejavnost v dveh različnih vrstah izobraževalnih organizacij:

- **v regijskem svetovalnem središču za izobraževanje odraslih – v središču ISIO** (ISIO je kratica za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih), ki v vsaki srednje veliki in majhni regiji deluje na ljudskih univerzi, izbrani na javnem razpisu Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, v petih večjih regijah pa delujeta po dve središči ISIO¹, in
- **v šolskem centru, v enoti za izobraževanje odraslih**: v Sloveniji so enote ali ponekod medpodjetniški izobraževalni centri umeščeni na šolske centre, ki združujejo več srednjih šol, ponekod pa so enote za izobraževanje odraslih vzpostavljene na posamezni srednji šoli²; poleg formalnih srednješolskih programov izobraževanja za odrasle se v šolskih centrih izvajajo neformalni programi izobraževanja za izpopolnjevanje znanj odraslih in pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij – NPK.

V obeh tipih izobraževalnih organizacij za odrasle so posamezne vsebine svetovalne dejavnosti enake, posamezne pa različne. Medtem ko **je v središču ISIO**, s sedežem na ljudski univerzi, **svetovalna**

dejavnost osrednja in temeljna dejavnost, je v enotah za izobraževanje odraslih **na šolskih centrih ali v srednjih šolah spremljajoča dejavnost k osnovni, izobraževalni dejavnosti**. V središčih ISIO so zaposleni svetovalci, katerih naloge so opredeljene v skladu z enotnim konceptom in modelom dejavnosti središča ISIO, ki ga je pripravil Andragoški center Slovenije v letu 2000 in ga opisujemo v nadaljevanju (Vilič Klenovšek in Klemenčič, 2000). V enotah za izobraževanje odraslih pa so zaposleni vodje in/ali organizatorji izobraževanja odraslih v šolskem centru, ki nimajo enotne strokovne podlage z opredelitvijo nalog, vendar ključne usmeritve za vsebino dela vodje in/ali organizatorja izobraževanja odraslih dajejo Navodila o prilagajanju izrednega poklicnega in strokovnega izobraževanja (Ur. l. RS, št. 8/2008). Glavne naloge organizatorja izobraževanja odraslih so, da načrtuje, organizira, spremlja in vodi procese dela v vseh fazah andragoškega ciklusa načrtovanja in izvedbe izobraževalnega procesa, med katerimi so tudi naloge svetovanja.

Za preglednost in celostno opredelitev kompetenc posameznih strokovnih profilov v izobraževanju odraslih je Andragoški center Slovenije v letih 2012–2014 pripravil opis kompetenc več strokovnih profilov v izobraževanju odraslih, med njimi za svetovalca v središčih ISIO in organizatorja izobraževanja odraslih³. Vsi opisi kompetenc so bili pripravljeni po enotni metodologiji in kompetence opredeljene po fazah andragoškega ciklusa (uveljavljen procesni model, ki opredeljuje faze andragoškega dela): 1 – ugotavljanje potreb po izobraževanju, 2 – načrtovanje in organizacija dela, 3 – izobraževalni proces, 4 – vrednotenje

1 V letu 2018 je v Sloveniji delovalo 17 središč ISIO.

2 V šolskem letu 2018/2019 so v 74 srednješolskih organizacijah za izobraževanje razpisali tudi mesta za formalno srednješolsko izobraževanje odraslih.

3 Opisi so bili pripravljeni za: vodjo/organizatorja izobraževanja odraslih, učitelja v izobraževanju odraslih, svetovalca v središču ISIO; svetovalca za razvoj kakovosti, svetovalca pri organiziranem samostojnem učenju, mentorja študijskih krožkov, e-mentorja in mentorja PUM (v programu Projektno učenje za mlajše odrasle).

izobraževanja odraslih, 5 – vodenje izobraževanja odraslih, 6 – upravljanje izobraževanja odraslih. (Andragoški center Slovenije, 2014)⁴

Z vidika ciljev projekta GOAL smo v razvijanju in izpeljevanju svetovalne dejavnosti za štiri opredeljene ciljne skupine – nizko kvalificirane brezposelne, nizko kvalificirane zaposlene, starejše odrasle od 50 let in priseljence – spremljali tudi **skupne naloge in pričakovane kompetence svetovalca za njihovo opravljanje v obeh tipih izobraževalnih organizacij**. Iskali smo skupne, presečne naloge in kompetence, ki naj bi jih posamezen strokovni delavec opravil pred vključitvijo odraslih v izobraževanje, in tiste, ki so pomembne pri podpori odraslega med potekom in ob zaključku izobraževanja.

Medtem ko je v središčih ISIO velik poudarek na informiranju in svetovanju odraslim za vključitev v izobraževanje za vse ciljne skupine odraslih v regiji, za vrste izobraževanj in usposabljanja odraslih ter za vse vrste izobraževalnih organizacij, pa je v šolskih centrih poudarek na informiranju in svetovanju pred vključitvijo v izobraževanje za potencialne udeležence izobraževanja ter na svetovalni podpori med izobraževanjem in ob zaključku njihovim udeležencem izobraževanja. Ne glede na to **so ključne vsebine in naloge svetovalne dejavnosti enake ali vsaj podobne v obeh vrstah organizacij**, zanje se zahteva **ustrezna strokovna usposobljenost in kakovostno profesionalno delovanje svetovalca** pri načrtovanju in izvajanju svetovalne dejavnosti za odrasle v izobraževanju.

2.2. Opredelitev svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih

Z namenom, da bi spodbudili **razvoj kakovostne svetovalne dejavnosti** v državah Evropske unije, je Svet Evropske unije sprejel **Resolucijo o boljši integraciji vseživljenjskega svetovanja v strategije vseživljenjskega učenja**. V resoluciji je vseživljenjska svetovalna dejavnost opredeljena v kontekstu vseživljenjskega učenja, in sicer »kot stalen proces, ki omogoča državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja opredelitev njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov **za sprejemanje pomembnih odločitev na področju**

izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica.

Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo.« (Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies, 2008, str. 2)

V tej opredelitvi je posebej poudarjeno, da sta **informiranje in svetovanje ključni komponenti politike vseživljenjskega učenja**, in prakse evropskih držav kažejo, da od leta 2000 postaja vse pomembnejša prednostna naloga mnogih evropskih držav (glej tudi Sultana, 2003).

V kontekstu projekta GOAL je treba imeti v mislih priporočilo OECD iz leta 2003: »Svetovalna dejavnost za razvoj kariere lahko pomaga izboljšati učinkovitost izobraževalnih sistemov in tudi trgov dela. Omogoča in pomaga povečati dostopnost do učenja in omogoča dvig izobraženosti. Na podlagi ocene posameznikovih potreb po izobraževanju in njegovih interesov pomaga posamezniku, da se vključi v zanj ustrezne izobraževalne programe.« (OECD, 2003, str. 45, v Carpentieri idr., 2018, str. 37)

Ta opredelitev vključuje povezavo med »delom« in »izobraževanjem«. Omogoča boljšo povezanost med obema, **da posameznik najde pravo izobraževanje, ki mu bo v pomoč pri njegovem delu**. Lahko prispeva k večji preglednosti sistemov izobraževanja in njihovega odzivanja na potrebe strank. Prispeva lahko k večji vključenosti v izobraževanje in zmanjševanju osipa. (OECD, 2003, str. 3, v Carpentieri idr., 2018, str. 37) S svetovanjem v izobraževanju odraslih pa dodajmo **tudi dimenzijo izobraževanja za osebni razvoj in družbeno delovanje**, ne le za delo!

Tako na primer Lastly, Hawthorn in Alloway celo pišejo, da bi lahko izraz »karierno svetovanje« izločili, ko delamo z ranljivimi skupinami odraslih, ker »kariera« zveni bolj visoko kot »delo« in »svetovanje« zveni bolj »globoko«. Izraz kariera se bolj povezuje z delovanjem strokovnjakov za srednji razred, medtem ko delavci razmišljajo, da potrebujejo »delo« in ne »kariero«. (Beddie idr., 2005, str. 11–16, v Carpentieri idr., 2018, str. 37)

Tudi v slovenskem prostoru se zadnjih dvajset let **krepi vloga in pomen svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih**. Ko teoretsko opredeljujemo

⁴ Vsi opisi so dostopni na spletni strani: <https://izobrazevanje.acs.si/kompetence/>.

svetovalno delo v izobraževanju odraslih, govorimo o sintagmi andragoškega svetovalnega dela, ko smo na polju prakse, govorimo o svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih, pa tudi o informiranju in svetovanju v izobraževanju odraslih. S slednjim se želi izpostaviti, da svetovalno delo vključuje več zvrsti svetovalnega dela, od informiranja, nasvetovanja do svetovanja.⁵

Krepitev in zagotavljanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih izhaja iz potreb odraslih po nadaljnjem in vseživljenjskem učenju. Izhajajoč iz potreb odraslih, sta Jelenc Krašovec in Jelenc opredelila **tri kategorije svetovalne pomoči**:

- **pomoč pri vključevanju** v izobraževanje,
- **pomoč pri organiziranju** izobraževanja,
- **pomoč pri učenju in izpeljavi** učenja. (Jelenc Krašovec in Jelenc, 2009, str. 24)

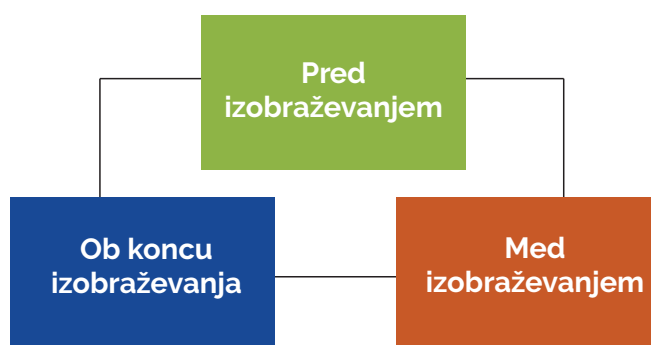
Zapisala sta, da sta »temeljni cilj in funkcija andragoškega svetovalnega dela pomagati posamezniku, da uspešno izpelje svoje izobraževanje ali učenje. Ta temeljni cilj, ki označuje celoto, lahko razčlenimo na vrsto posameznih ciljev, kot so:

- uresničevanje posameznikovih ciljev, motivov in vrednot, povezanih z izobraževanjem in učenjem;
- krepitev motivacije, zaupanja vase pri izobraževanju in učenju;
- izbiranje ustreznih možnosti in priložnosti za izobraževanje;
- izbiranje in določanje načinov izpeljave in strategij;
- uspešno organiziranje izpeljave izobraževanja in učenja;
- uspešno in učinkovito učenje;
- razvijanje in krepitev sposobnosti za učenje;
- uporaba, uveljavitev in možnosti uporabe pridobljenega znanja;
- spremljanje aktivnosti izobraževanja in učenja.« (Prav tam, str. 24–25)

Iz zapisanih ciljev je razvidno, kako **kompleksna in raznovrstna je svetovalna pomoč odraslim v izobraževanju**. V okviru koncepta dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih –

središč ISIO pa so **opredeljeni cilji svetovalne pomoči v izobraževanju odraslih glede na proces izobraževanja**: »Če izhajamo iz procesa izobraževanja odraslih širše, ugotovimo, da se svetovalna dejavnost pojavlja na vseh bistvenih stopnjah tega procesa:

1. **pred vključitvijo** v izobraževanje (ob odločanju in izbiri izobraževanja),
2. **med** izobraževanjem,
3. **ob koncu** izobraževanja.« (Vilič Klenovšek in Klemenčič, 2000, str. 34)



Vsaka od teh faz vključuje specifične vsebine svetovalne pomoči, ki so prilagojene individualnim potrebam in izobraževalnim (in/ali učnim) ciljem odraslega. Svetovalec pomaga posamezniku, da se lažje odloči in izbere zanj ustrezno izobraževanje, da je v procesu izobraževanja s svetovalno podporo učinkovitejši in uspešnejši ter da se ob zaključevanju izobraževanja s svetovalno podporo bodisi lažje odloča za nadaljevanje izobraževanja in učenja bodisi za izbiro ali spremembo zaposlitve, razvoj kariere, večjo družbeno vključenost in aktivno delovanje v družbi. (Glej tudi Vilič Klenovšek, 2018)

V družbi 21. stoletja se vsebina andragoškega svetovalnega dela v prvi in zadnji fazi izobraževalnega procesa **prepleta tudi z vsebinami kariernega svetovalnega dela**. Tudi Jelenc Krašovec in Jelenc pišeta, da se za temeljnim ciljem andragoškega svetovalnega dela »bolj ali manj implicitno nahajata dva, temu cilju podrejena ali vzporedna cilja, to pa sta:

- optimalen osebnostni razvoj in osebna življenjska pot posameznika ter

⁵ Tudi v konceptu dejavnosti slovenskih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih se piše o informiranju in svetovanju v izobraževanju odraslih, od koder tudi poimenovanje središč za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih in uveljavljena kratica ISIO.

- uresničevanje njegovega poklicnega ali delovnega cilja ali poklicne poti.« (Jelenc Krašovec in Jelenc, 2009, str. 25)

Tudi v okviru projekta GOAL je bila ta prepletenost poudarjena kot pomemben vidik, ki ga morajo upoštevati svetovalci v izobraževanju odraslih. Predvsem je bila izpostavljena **pomembna in ključna vloga andragoškega svetovalnega dela za odrasle** (angl. *adult educational guidance*), ki s svojimi specifikami pomembno **prispeva k večji vključenosti odraslih v VŽU in podpira odraslega**, da je na poti izobraževanja in učenja **čim uspešnejši in učinkovitejši**. Avtorji končnega evalvacijskega poročila projekta GOAL so v skladu z uveljavljenimi usmeritvami v slovenski praksi izobraževanja odraslih izpostavili tri ključne oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih:

- **svetovalna dejavnost pred vključitvijo v izobraževanje** (angl. *pre-entry guidance*): odrasle podpira pri premisleku, ali se vključiti v nadaljnje izobraževanje in kateri programi izobraževanja bodo primerni zanje;
- **svetovalna dejavnost kot integralni del izobraževalnega programa oziroma procesa** (angl. *guidance as integral part of adult education programme*): njena vsebina izhaja iz vsebin izobraževalnega programa in potreb posameznika;
- **svetovalna dejavnost ob zaključku** (angl. *exit guidance*): odraslega podpira pri premisleku, kako lahko uporabi pridobljeno znanje v izobraževanju ter pri načrtovanju njegovih nadaljnjih poti v izobraževanju in/ali pri delu. (Hooley, 2014, v Carpentieri idr., 2018, str. 37 in 38)

V projektu GOAL je bil še en poudarek, in sicer na **razvijanju svetovalne podpore za ranljive skupine odraslih, za skupine odraslih**, ki imajo zaradi različnih oblik prikrajšanosti težji dostop do izobraževanja in se redko ali nikoli ne vključujejo v vseživljenjsko učenje. Kot so pokazale izkušnje v projektu GOAL, je pri svetovalnem delu za ranljive skupine odraslih še posebej pomembno, da svetovalno delo razvijamo in izvajamo tudi v **kontekstu osebnega in motivacijskega razvoja posameznika**. (Carpentieri idr., 2018, str. 36)

»V izobraževanju, kot je bilo pojasnjeno zgoraj, ima svetovanje pomembno vlogo pri širitvi dostopa do vseživljenjskega učenja in lahko spodbuja odrasle, da sodelujejo in nadaljujejo izobraževanje, poleg tega Evropska komisija vidi pomen svetovanja tudi za omogočanje poklicne mobilnosti in fleksibilnosti, za večjo vključenost v zaposlitev in tudi za promocijo aktivnega staranja. Svetovanje prispeva k ciljem politike v vseživljenjskem učenju, socialni vključenosti, večji učinkovitosti na trgu dela in ekonomskemu razvoju. Vseživljenjsko svetovanje je več kot le zagotavljanje delovne sile za potrebe na trgu dela, pomeni razvoj posameznika.« (Carpentieri idr., 2018, str. 38)

Svetovanje je pomembno tudi **za premagovanje ovir, s katerimi se srečujejo odrasli pri vključevanju v izobraževanje**. V poročilu iz leta 2015 o učinkovitosti politik izobraževanja odraslih v Evropi (Eurydice Report. Adult Education and Training in Europe – Widening Access to Learning Opportunities, 2015) sta svetovanje in podpora izpostavljena kot dva od šestih ključnih dejavnikov za pomembno povečanje udeležbe odraslih v izobraževanju in učenju. Izpostavljeni so bili tudi pozitivni učniki, kot sta:

- povečanje naklonjenosti odraslih do učenja in
- izboljšanje enakopravnega dostopa do učenja za vse. (Prav tam, 2018, str. 38)

V evalvacijskem poročilu GOAL je izpostavljeno, da je treba **razvijati svetovalne storitve, ki bodo dostopne ljudem vse življenje, na način, na krajih in v času, ki bodo odražali potrebe različnih skupin strank**. Premiki morajo biti od svetovanja za zaposlitev k svetovanju za zaposljivost. In tudi **k svetovanju za izobraževanje**, ki naj ne vključuje le svetovanja za znanje in delo, temveč za vse življenje! (Prav tam, 2018, str. 39)

2.3. Naloge svetovalca v izobraževanju odraslih

Vsebina svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih se odraža v nalogah, ki jih izpeljuje svetovalec v izobraževanju odraslih. V drugi fazi evalvacije projekta GOAL smo v letu 2017 na podlagi opisov nalog, ki so jih prispevali vključeni svetovalci⁶,

⁶ V svetovanje GOAL je bilo vključenih šest svetovalcev, trije svetovalci v dveh izbranih središčih ISIO in trije svetovalci v dveh izbranih šolskih centrih.

ter popisa del in nalog organizatorja izobraževanja odraslih ter svetovalca v izobraževanju odraslih, ki ju je razvil ACS v letu 2014, izdelali seznam ključnih del in nalog svetovalca. V naslednjem koraku smo jih združili v širša področja, ki sledijo procesu načrtovanja izobraževanja odraslih, poleg tega smo želeli dobiti približno oceno, koliko časa namenijo strokovni delavci posameznemu sklopu nalog v enem delovnem mesecu. V **Prilogi 1** je **obrazec s podrobnejšim opisom nalog**. V okviru evalvacije projekta GOAL ga je izpolnilo šest svetovalcev, ki so izvajali svetovanje v drugi fazi projekta GOAL, in sicer so za vsako nalogo, ki so jo dejansko opravljali, v odstotkih ocenili tudi delež časa, ki so ga namenili nalogi v obdobju enega meseca. Z izjemo zadnjega sklopa (izpeljava izobraževalnega procesa), ki ga je označil le en svetovalec, so vse druge naloge označili vsi svetovalci. Poleg tega je izstopajoče delo, ki ga opravljajo strokovni delavci na obeh šolskih centrih, redko pa tisti v središčih ISIO, organizacija izobraževanja odraslih, ki vključuje pripravo urnikov, zagotavljanje materialnih pogojev za izvedbo programov, obveščanje udeležencev, pripravo gradiv za udeležence, vodenje dokumentacije.

So pa razlike v obsegu časa, ki ga namenijo posameznemu sklopu strokovni delavci v posamezni organizaciji, kar je odraz vsebine dela enih in drugih, kar smo že opisali v uvodu te točke. Ne glede na to **lahko vse naloge povzamemo v 12 sklopov** (področij dela), ki so skupni vsem, saj so jih navedli vsi svetovalci (a z različno oceno časa), in jih prikazujemo v spodnji preglednici. (Dobrovoljc idr., 2018, str. 94)

Preglednica: 12 sklopov nalog svetovalca v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih po opredelitvi v projektu GOAL

Vrsta nalog
1. Ugotavljanje potreb posameznikov, ciljnih skupin in lokalnega okolja
2. Delo s partnerji, sodelovanje z okoljem
3. Promocija izobraževanja odraslih
4. Načrtovanje izpeljave svetovanja
5. Animacija potencialnih udeležencev – informiranje in svetovanje za vpis v izobraževanje ali usposabljanje
6. Svetovanje v izobraževanju odraslih v fazi raziskovanja možnosti in ciljev svetovanja ter sprejemanja odločitve
7. Svetovalna podpora udeležencem v izobraževanju
8. Učna podpora udeležencem med izobraževanjem
9. Podpora udeležencem pri samostojnem učenju
10. Sprotno in končno vrednotenje kakovosti izobraževanja in svetovalnih aktivnosti
11. Delo s kadri, razvoj osebja in skrb za lastni razvoj
12. Razvojno delo: sodelovanje v nacionalnih in mednarodnih razvojnih projektih s področja izobraževanja odraslih

Za mnenje o vrstah in obsegu posameznih nalog, ki jih opravljajo strokovni delavci, smo vprašali tudi direktorje vseh štirih izvajalskih organizacij v projektu GOAL, in sicer v razpravi v fokusni skupini v drugi fazi evalvacije v letu 2017. Če povzamemo, so bili **vsí štirje direktorji enotnega menja, da je svetovalno delo zahtevno strokovno delo**, zaradi česar je **pomembno, da naloge svetovalca izvajajo dobro usposobljeni kadri**, da imajo za to na voljo ustrezen (zadosten) čas, razporejen glede na druge naloge, ki jih še opravljajo, saj se potrebe po svetovalni podpori odraslim še povečujejo. Eden od direktorjev je poudaril, da svetovalci »ne morejo biti ljudje, ki pridejo in grejo. To so ljudje, ki jih zgradiš, vzgojiš in jih potem čuvaš.« (Dobrovoljc idr., 2018, str. 94)

3 KOMPETENCE SVETOVALCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

3.1. Opredelitev kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih v projektu GOAL

Opredelitev kompetenc in nalog svetovalcev v svetovalni dejavnosti izhaja iz delovnega mesta svetovalca v izobraževanju odraslih. V mednarodni strokovni literaturi je najbolj uveljavljen in uporabljen **kompetenčni okvir svetovalca združenja IAEVG**, ki se uporablja tako za svetovanje za kariero kot za svetovanje za izobraževanje.

IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) je mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno svetovanje. V letu 2003 so predstavili opredelitev ključnih in specifičnih kompetenc, pri čemer so opredelili **11 ključnih in 10 specifičnih kompetenc svetovalca**:

1. Izkazuje ustrezno etično vedenje in profesionalen odnos pri izpolnjevanju vlog in odgovornosti.
 2. Demonstrira zastopanje in vodenje v procesih svetovančevega učenja, razvoja kariere in osebnosti.
 3. Zaveda se svetovančevih kulturnih razlik pri učinkoviti interakciji z drugimi in jih upošteva.
 4. Vključuje teorije in raziskave v prakso karierne orientacije, kariernega razvoja, svetovanja in konzultiranja.
 5. Ima veščine za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo programov in intervencij karierne orientacije.
 6. Demonstrira zavedanje lastnih zmožnosti in omejitev.
 7. Ima zmožnost učinkovite komunikacije s kolegi in svetovanci ter uporabe primerne ravni jezika.
 8. Pozna ažurne informacije o izobraževanju, usposabljanju, trendih zaposlovanja, trgu dela in socialnih zadevah.
 9. Izkazuje socialno in medkulturno občutljivost.
 10. Ima veščine za učinkovito sodelovanje v timu strokovnjakov.
 11. Demonstrira poznavanje procesa vseživljenjskega razvoja kariere. (Kohont, 2015)
- Med specifične kompetence so jih umestili deset.

Vsaka od 10 specifičnih kompetenc vsebuje več podkompetenc. Naštevamo samo glavne specifične kompetence:

1. ocenjevanje,
2. svetovanje za izobraževanje,
3. razvoj kariere,
4. svetovanje,
5. upravljanje informacij,
6. konzultacija in koordinacija,
7. raziskovanje in evalvacija,
8. vodenje programov in služb,
9. gradnja lokalnih kapacitet,
10. posredovanje. (povzeto po Kohont, 2015)

V strokovni literaturi, ki opredeljuje karierno svetovanje, se uveljavlja novejši model kompetenc, ki je bil opredeljen v letu 2014. Oblikovalo ga je združenje NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe). Poleg **kompetenc svetovalca so opredelili različne vloge strokovnih delavcev v svetovalni dejavnosti: karierni informator, karierni svetovalec in karierni strokovnjak**. Za vsako od vlog so za vsako kompetenco navedli naloge, ki jih strokovni delavci izvajajo. Opredelili pa so naslednje sklope ključnih kompetenc:

1. izobraževanje za kariero,
2. ocenjevanje in informiranje za kariero,
3. svetovanje za kariero,
4. upravljanje in vodenje kariernih sistemov,
5. razvoj kariernih sistemov,
6. splošna profesionalna kompetenca. (European Summit on Developing the Career Workforce of the Future, 2014, 30)

V projektu GOAL smo upoštevali opisane pristope v opredeljevanju kompetenc svetovalcev ter jih nadgradili s specifičnostmi, ki izhajajo iz vsebine dela

in nalog svetovalca v izobraževanju odraslih, še posebej iz specifik svetovanja za nizko kvalificirane odrasle, o čemer smo pisali v predhodni točki tega gradiva. Upoštevali smo tudi izkušnje sodelujočih držav pri opredeljevanju kompetenc svetovalca. V partnerskem sodelovanju vseh šestih držav smo pripravili predlog **seznama kompetenc svetovalca v izobraževanju odraslih**, ki ga lahko vsaka država prilagodi svojim potrebam in značilnostim svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih.

Ob analizi stanja v posamezni državi so partnerji projekta GOAL navajali različne sezname kompetenc svetovalcev, a so se kljub različnosti izkristalizirala tri glavna področja kompetenc, ki lahko zagotavljajo kakovostno in strokovno svetovanje. To so:

1. znanje (s področja izobraževanja, svetovancev in trga dela);
2. spretnosti svetovanja;
3. medosebne kompetence in osebnostne lastnosti. (Carpentieri idr., 2018: 174)

V nadaljevanju na kratko predstavljamo vsak sklop posebej, podrobneje pa so kompetence po posameznem sklopu predstavljene v **Prilogi 2**.

1. ZNANJE: POZNAVANJE PODROČJA IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH IN UDELEŽENCEV V NJEM TER S TEM POVEZANIH VPRAŠANJ NA TRGU DELA

Poznavanje področja izobraževanja odraslih, ki se zahteva od svetovalcev, je heterogeno in je kombinacija različnih oblik znanja posameznih področij. Sem spadajo naslednje kompetence:

- Poznavanje področja formalnega in neformalnega izobraževanja odraslih.
- Poznavanje trendov na področju izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja na trgu dela in na področju socialnega varstva.
- Poznavanje prehodov v okviru izobraževalnega sistema, iz izobraževanja v delo in iz dela v vseživljenjsko učenje.
- Poznavanje ciljnih skupin v izobraževanju odraslih in njihovih potreb.
- Poznavanje težav pri učenju, učnih težav (na primer disleksije) in drugih težav (na primer depresije, motenj pozornosti, avtizma) ter znanje o njihovi obravnavi.

- Poznavanje postopkov vrednotenja predhodno pridobljenega znanja.
- Poznavanje trendov oziroma napovedi na trgu dela in potrebe delodajalcev.
- Poznavanje ponudbe usposabljanj in tečajev.

2. SPRETNOSTI SVETOVANJA

Kompetence na tem področju so kombinacija med strokovnim znanjem in etično zavezanostjo ter osebnim razvojem. Spretnosti svetovanja lahko razložimo kot prepletanje šestih specifičnih kompetenc:

Spretnosti psihološkega svetovanja:

- zagotavljanje svetovalne podpore;
- spodbujanje posameznikovega vpogleda vase in prepoznavanje lastnih virov;
- usmerjanje posameznega svetovanca k iskanju rešitev;
- spodbujanje in podpora svetovancu pri vključevanju posameznikov iz njegove osebne mreže;
- obvladovanje težavnih situacij s svetovanci.

Sposobnost črpanja znanja iz teorij, metod in orodij s področja svetovanja:

- učinkovite tehnike svetovanja;
- metode za prepoznavanje vrednot, kompetenc in interesov svetovancev;
- vključevanje izzivov posameznika in družbenega konteksta v proces svetovanja.

Spretnosti in sposobnost zagotavljanja praktične podpore svetovancem:

- spremljanje aktivnosti svetovancev;
- zagotavljanje povratnih informacij organizacijam, ki svetovance napotujejo, po potrebi;
- organizacijske sposobnosti.

Zavezanost osebnemu in poklicnemu razvoju:

- učenje od sodelavcev – kolegialno učenje;
- samorefleksija;
- samostojno učenje, ustrezni tečaji in usposabljanje.

Močne etične zaveze in poklicne meje:

- integriteta, spoštovanje do svetovancev;

spoštovanje meje med izobraževalnim svetovanjem in socialnim delom.

Sposobnost za delo z različnimi ciljnimi skupinami:

- s svetovanci iz različnih kultur, invalidi,
- s svetovanci z različnimi psihološkimi težavami in posebnimi potrebami,
- z nižje izobraženimi odraslimi.

3. MEDOSEBNE KOMPETENCE IN OSEBNOSTNE LASTNOSTI

Obstajata dve glavni področji, na katerih svetovalci potrebujejo kompetence v komunikaciji in medosebnih veščinah: komunikacija s svetovanci in z drugimi deležniki. Pomembno je omeniti, da se medosebne kompetence in osebnostne lastnosti pogosto prekrivajo s spretnostmi svetovanja.

Komunikacija s svetovanci

- Uporaba ustreznih komunikacijskih metod v pogovorih s svetovanci.
- Sposobnost premagovanja jezikovnih ovir in zmožnost prilagajanja jezika svetovancu, na primer z izogibanjem uporabe tehničnega ali formalnega jezika.
- Spretnost svetovalca, da lahko s svetovancem govori o občutljivih temah, hkrati pa mu omogoči, da se počuti razumljen in cenjen, ne osramočen.
- Odprtost svetovalca za kulturno raznolikost in zavedanje ter spoštovanje kulturnih razlik in vrednot svetovancev.
- Uporaba specifičnih komunikacijskih metod in tehnik, kot je aktivno poslušanje, uporaba neverbalne in verbalne komunikacije ter izkazovanje empatije, topline in optimizma.

Komunikacija z drugimi deležniki

- Spretnost učinkovitega komuniciranja s sodelavci (na primer odprtost in pomoč sodelavcem; prilagodljivost, sodelovanje in povezovanje z zunanjo organizacijo).
- Spretnost komuniciranja s širšo javnostjo za promocijo in trženje svetovanja ter doseganje svetovancev.
- Vzpostavljajanje zaupanja z deležniki.
- Zavedanje, da lahko osebni odnosi in vrednote oblikujejo dojemanje deležnikov.

Kompetence vseh treh sklopov se medsebojno povezujejo, prepletajo in dopolnjujejo. Pri nadaljnjem razvoju kompetenc je treba upoštevati to prepletenost in povezanost.

V Prilogi 2 so razdelane še osebnostne lastnosti, ki jih morajo imeti svetovalci pri svetovalnem delu, na primer empatičnost, profesionalnost delovanja, analiziranje in ocenjevanje lastne komunikacije in učinkov ter posledic lastnega ravnanja, stališč in vrednot, fleksibilnost.

3.2. Opredelitev kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih v Sloveniji

Uradno v Sloveniji še nimamo skupnega opredeljenega kompetenčnega profila svetovalca v izobraževanju odraslih. V letu 2014 so bile na Andragoškem centru Slovenije v okviru dveh opredeljenih profilov strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih opredeljene naloge in njim pripadajoče zahteve po znanju, spretnostih in kompetencah tudi za svetovalno delo, in sicer v profilu »vodja in/ali organizator izobraževanja odraslih« ter »vodja in/ali svetovalec v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih«.

V Sloveniji še nimamo formalnega programa izobraževanja za svetovalce v izobraževanju odraslih in tudi ne za svetovalce za načrtovanje in razvoj kariere. Nekateri študijski programi na fakultetah vsebujejo posamezne sklope vsebin, povezane s svetovalnim delom, kar pa še ne zagotavlja celostne usposobljenosti za delo svetovalca v izobraževanju odraslih.

V projektu GOAL smo svetovalce vprašali, katere **kompetence** so po njihovi presoji potrebne za **delo z manj izobraženimi odraslimi**. Iz njihovih odgovorov povzemamo naslednje ključne kompetence:

- komunikacijske in socialne spretnosti,
- nebesedna in besedna komunikacija,
- empatija, toplota in optimizem,
- znanje in spretnosti za motiviranje odraslih za izobraževanje,
- znanje in spretnosti za uporabo različnih pristopov svetovanja,
- sposobnost prilagajanja različnim skupinam odraslih (fleksibilnost),

- znanje za uporabo različnih orodij in njihovo uporabo pri manj izobraženih odraslih,
- poznavanje sistema formalnega in neformalnega izobraževanja odraslih ter usposabljanja v Sloveniji in drugih državah,
- sposobnost iskanja informacij,
- organizacijske spretnosti,
- spretnosti za promocijo in marketing svetovanja,
- spretnosti doseganja ciljnih skupin ter
- znanja in spretnosti partnerskega sodelovanja, mreženja. (Dobrovoljc idr., 2018, str. 95)

Skupna izjava dveh svetovalk v projektu

GOAL:

»Projekt GOAL nam je predstavljal izziv, in to predvsem izziv našemu svetovalnemu delu, saj smo lahko z evalvacijo svetovalnega dela in svetovalnih postopkov ter 'peer learning' metodo prišli do zelo uporabnih ugotovitev, ki smo jih vključili v posodobitev svojega svetovalnega dela na tem področju. Hkrati je bila to priložnost za razvoj in implementacijo novih pristopov svetovalne dejavnosti za odrasle v izobraževanju za podporo izbranim manj izobraženim skupinam odraslih ter opredelitev kompetenc za strokovne delavce – svetovalce za delo z manj izobraženimi odraslimi v svetovalni dejavnosti za odrasle.«

Po mnenju svetovancev (ki smo jih anketirali ob koncu izvajanja evalvacije v projektu) pa so za kakovosten svetovalni proces pomembne naslednje kompetence svetovalcev:

- **dober osebni stik,**
- **dobro poslušanje** in osredotočenost na potrebe in interese svetovanca,
- **dovolj časa za svetovanje** (na enkratnem ali več srečanjih),
- **znanje motiviranja** za izobraževanje in učenje, pri čemer se izhaja iz svetovančevih osebnih in drugih okoliščin,
- **poznavanje različnih informacij**, ki jih svetovanec potrebuje. (Dobrovoljc idr., 2018, str. 104)

Izjave svetovancev:

»Na svetovanje sem prišla razočarana, ker sem imela take slabe izkušnje s službami, ker imam končano le osnovno šolo. Svetovalka pa me je vodila po korakih, da sem analizirala, kaj se mi je dogajalo, kaj razmišljam, in sem sama predelala možnosti, ki jih imam. To mi je bilo všeč. Svetovalka je pravi psiholog in analitik, kako me je dobro usmerjala. Sva skupaj analizirali tudi razmere na trgu dela, kje je več možnosti, pa kaj tudi mene zanima. Bila sem dvakrat pri svetovalki, enkrat na daljšem svetovanju in enkrat krajšem. Vse mi je bilo v redu, mi je bilo všeč, ker je svetovalka prilagodila svetovanje meni, je izhajala iz mene.«

»Všeč mi je bilo, ko sva na kratko analizirala vse stvari, ki bi lahko bile problem pri iskanju zaposlitve ter izobrazbe. Všeč mi je bil osebni pristop, prijaznost, pozitivna komunikacija.«

»Všeč mi je bil pristop svetovalke, da možnosti so. Z umirjenostjo me je prepričala, da imam različne možnosti, ki jih lahko dosežem. Pri njej sem dobila oporo, mi je bila kot steber, da sem se lažje odločila za izobraževanja, ki so mi potem res pomagala pri pridobitvi nove zaposlitve. Svetovalka mi je bila v veliko pomoč pri realni oceni, kaj zmorem! Vedno mi je razložila, kaj so še dodatne možnosti. Svetovalka je bila dober poslušalec, me je spodbujala, mi je dala možnost, da se razvijem do konca.«

V razpravah v fokusni skupini so predstavniki politike in deležniki izpostavili, da je za uspešno svetovalno delo pomembna usposobljenost svetovalca, ki svetovancem zagotavlja celostno obravnavo. Kompetence, ki so bistvene, so po njihovem mnenju:

- **dobro poznavanje ciljnih skupin** in prilagajanje njihovim potrebam in ciljem ter

- **povezovanje z drugimi strokovnimi partnerji** v podporo kakovostni izpeljavi svetovalnega procesa. (Dobrovoljc idr., 2018, str. 102)

Med izvajanjem projekta GOAL smo zagotovili tudi nadgradnjo kompetenc svetovalcev, in sicer na tri načine:

- **z neformalnim učenjem med kolegi** – svetovalci in njihovo izmenjavo izkušenj,
- **s partnerskim sodelovanjem** v dveh regionalnih partnerskih omrežjih,
- **z usposabljanji z zunanjimi izvajalci**; organizirali smo šest tematskih usposabljanj: partnerstvo v svetovanju v izobraževanju odraslih, svetovalni pripomočki v svetovalnem procesu, komunikacijske veščine, intervizija v svetovanju, vodenje kakovostnega svetovalnega procesa, medkulturne kompetence v svetovalnem delu.

Kompetence svetovalcev niso nekaj statičnega in stalnega, ampak jih je treba za kakovostno in strokovno svetovalno delo **stalno nadgrajevati na vseh področjih**: tako z novejšimi teorijami, znanji, dognanji s področja izobraževalne in svetovalne dejavnosti, treningi za izboljšanje spretnosti svetovanja kot tudi z delom na sebi ter s tem izboljševanjem medosebnih in osebnostnih lastnosti.



Usposabljanje svetovalcev v projektu GOAL

4 PREDLOGI ZA NADALJNI RAZVOJ KOMPETENC SVETOVALCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

V uvodu smo poudarili, da je svetovanje odraslim v izobraževanju pomemben del koncepta in prakse vseživljenjskega učenja, s temeljno nalogo, da podpre odrasle v vseh razsežnostih izobraževanja in učenja ter pomembno prispeva k ozaveščanju o pomenu vseživljenjskega učenja ter večji vključenosti odraslih v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Opisali smo **kompleksnost svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih**, s poudarkom na njenem izvajanju v dveh različnih tipih izobraževalnih organizacij, ki sta bili vključeni v projekt GOAL, v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih – v središču ISIO, ki deluje na ljudski univerzi, in v enoti za izobraževanje odraslih na šolskem centru.

Opisali smo **kompleksnost nalog**, ki jih opravljajo strokovni delavci v svetovanju, ter **kompetence, ki jih za to delo potrebujejo**. V projektu GOAL se je potrdilo, da je ustrezna usposobljenost strokovnih delavcev – svetovalcev ključni dejavnik zagotavljanja kakovosti svetovalnega procesa ter doseganja pričakovanih rezultatov in učinkov. Zato je pomembno, da na ravni sistemskega urejanja in urejanja izvajanja svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v praksi opredelimo in zagotovimo tudi ustrezna usposabljanja svetovalcev, v okviru katerih bodo lahko razvijali in nadgrajevali pričakovane kompetence.

Na podlagi navedenega je profesionalizacija dela svetovalca v izobraževanju odraslih ena ključnih sistemskih nalog. Iz izkušenj projekta GOAL predlagamo, da se poleg dosedanjih opisov nalog dela svetovalca v izobraževanju odraslih (za svetovalca v središču ISIO in organizatorja izobraževanja odraslih na srednjih šolah) upoštevajo tudi izkušnje projekta GOAL, v okviru katerega je bilo opredeljenih **12 sklopov nalog**:

1. ugotavljanje potreb posameznikov, ciljnih skupin in lokalnega okolja,

2. delo s partnerji, sodelovanje z okoljem,
3. promocija izobraževanja odraslih/svetovanja,
4. načrtovanje izpeljave svetovanja,
5. animacija potencialnih udeležencev – informiranje in svetovanje za vpis v izobraževanje ali usposabljanje,
6. svetovanje v izobraževanju odraslih v fazi raziskovanja možnosti in ciljev svetovanca ter sprejemanja odločitve,
7. svetovalna podpora udeležencem v izobraževanju,
8. učna podpora udeležencem med izobraževanjem,
9. podpora udeležencem pri samostojnem učenju,
10. sprotno in končno vrednotenje kakovosti izobraževanja in svetovalnih aktivnosti,
11. delo s kadri, razvoj osebja in skrb za lastni razvoj,
12. razvojno delo: sodelovanje v nacionalnih in mednarodnih razvojnih projektih s področja izobraževanja odraslih. (Dobrovoljc idr., 2018, str. 94)

Svetovalci so v projektu GOAL navedli naslednje ključne kompetence:

1. komunikacijske in socialne spretnosti,
2. nebesedna in besedna komunikacija,
3. empatija, toplota in optimizem,
4. znanje in spretnosti za motiviranje odraslih za izobraževanje,
5. znanje in spretnosti za uporabo različnih pristopov svetovanja,
6. sposobnost prilagajanja različnim skupinam odraslih (fleksibilnost),
7. znanje za uporabo različnih orodij in njihovo uporabo pri manj izobraženih odraslih,
8. poznavanje sistema formalnega in neformalnega izobraževanja odraslih in usposabljanja v Sloveniji in drugih državah,

9. sposobnost iskanja informacij,
10. organizacijske spretnosti,
11. spretnosti za promocijo in marketing svetovanja,
12. spretnosti doseganja ciljnih skupin ter
13. znanja in spretnosti partnerskega sodelovanja, mreženja. (Dobrovoljc idr., 2018, str. 95)

Med **osebnostnimi lastnostmi** so svetovalci izpostavili več lastnosti in sposobnosti, še posebej **empatijo, spoštovanje in zaupanje**. Tudi svetovanci so zlasti cenili empatičnost ter razumevanje njihovih potreb in interesov pri svetovalcih. Še en pomemben dejavnik je bil, da so jim svetovalci namenili dovolj časa.

Vse te kompetence, ki povezujejo znanja, spretnosti in lastnosti (vrednote in stališča), so še posebej pomembne v svetovanju **z ranljivimi skupinami odraslih**, ki običajno potrebujejo **še več poglobljenega svetovanja, več osebnega stika, veliko dodatne motivacije in podpore** za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

Svetovalec v izobraževanju odraslih je **širok profil**, ki zahteva **široko in poglobljeno strokovno znanje**, povezano s poznavanjem specifičnosti izobraževanja odraslih. Še posebej je pomemben **holističen pristop k svetovanju ranljivim skupinam** odraslih, pa tudi dobro poznavanje vseh ciljnih skupin odraslih, sposobnost prilaganja njihovim potrebam in ciljem ter povezovanje in sodelovanje z drugimi strokovnimi partnerji v podporo zagotavljanju kakovostnega svetovalnega procesa.

V partnerskem sodelovanju vseh šestih držav smo v projektu GOAL pripravili predlog **seznama kompetenc svetovalca** v izobraževanju odraslih, ki ga lahko vsaka država prilagodi svojim potrebam in značilnostim svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih (Priloga 2).

Navedena gradiva so lahko podlaga za **pripravo enotnega kompetenčnega profila svetovalca v izobraževanju odraslih**, v katerem se bodo

upoštevale tudi specifične posameznih vrst izobraževalnih organizacij, njihovi cilji in vsebine svetovalne dejavnosti v Sloveniji.⁷

Poleg opredelitve nalog⁸ in kompetenc svetovalca v izobraževanju odraslih na nacionalni ravni je treba vzpostaviti **celovit sistem spremljanja ter presojanja in razvijanja kakovosti** svetovalnega dela v izobraževanju odraslih in v njegovem okviru tudi usposobljenosti svetovalcev.

Predlagamo, da na sistemski ravni urejanje področja nalog in kompetenc svetovalca v izobraževanju odraslih ostane **v okviru Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ)**, pri čemer je na področju urejanja svetovalne dejavnosti v srednjih šolah in povezovanja svetovanja za mladino in svetovanja za odrasle na šolskih centrih treba povezati aktivnosti dveh sektorjev – za izobraževanje odraslih in srednješolsko izobraževanje. Pri tem naj se MIZŠ **usklajuje tudi z drugimi resorji**, predvsem z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, pod okriljem katerega je svetovalno delo na zavodih za zaposlovanje.

Za kakovostno svetovalno delo je treba **zagotoviti tudi**:

- **zadostno število kadrov,**
- **stabilno in zadostno financiranje,**
- **stalen strokovni razvoj svetovalcev** in
- **strokovno podporo razvoju kadrov** v nacionalnih strokovnih ustanovah (Andragoški center Slovenije in Center RS za poklicno izobraževanje).

Pomembno je **krepiiti odgovornost svetovalcev za lasten razvoj** in **usposabljanje svetovalcev na različne načine**:

- z organiziranim usposabljanjem,
- z učenjem in izmenjavo izkušenj med svetovalci (na ravni institucije, regije, države in tudi v evropskem prostoru) in
- z učenjem in izmenjavo izkušenj s partnerji, vključenimi v partnerske mreže. (Glej tudi v Carpentieri idr., 2018, str. 195)

⁷ Za srednje šole je eden od izzivov tudi, kako povezati in vzpostaviti sodelovanje med svetovalci za mladino in svetovalci za odrasle.

⁸ V praksi pa naj se konkretno opredelijo razmerja/deleži med posameznimi nalogami in njihova delitev na ravni timov v konkretni izobraževalni organizaciji. Obseg dela svetovanja naj se načrtuje na letni ravni vsake izobraževalne organizacije.

5 LITERATURA IN VIRI

- *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies.* (2008). Brussels: Council of the European Union. Pridobljeno s http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf (dostop: september 2018)
- Carpentieri, J. D., Lister, J., Cara, O., Popov, J. (2018). *GOAL Final Cross Country Evaluation Report*. London: UCL Institute of Education. Pridobljeno s https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf (dostop: september 2018)
- Dobrovoljc, A., Kunčič Krapež, B., Vilič Klenovšek, T., Višekruna, T. (2018). *Svetovanje odraslim v izobraževanju. Projekt GOAL. Nacionalno evalvacijsko poročilo za Slovenijo*. Ljubljana, Andragoški center Slovenije.
- Katsarov, J., Reid, H., Schiersmann, C., Weber, P. (2014). *European Summit on Developing the Career Workforce of the Future*.
- *Eurydice Report. Adult Education and Training in Europe – Widening Access to Learning Opportunities* (2015). Pridobljeno s http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/179EN.pdf. (dostop: september 2018)
- Jelenc Krašovec, S., in Jelenc, Z. (2009). *Andragoško svetovalno delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Kohont, A. (2015). *Vloge in kompetence svetovalcev na področju VKO*. Gradivo z usposabljanja Modularno usposabljanje kariernih svetovalcev.
- *Poti izpopolnjevanja: nove priložnosti za odrasle* (2016). Bruselj: Svet Evropske unije. Pridobljeno s <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14601-2016-INIT/sl/pdf>. (dostop: september 2018)
- *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2013–2020* (2014). Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Pridobljeno s: <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/resolucija-o-nacionalnem-programu-izobrazevanja-odraslih-v-republiki-sloveniji-2013-2020/>. (dostop: september 2018)
- *Resolucija Sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih* (2011). Bruselj: Svet Evropske unije. Pridobljeno s <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:SL:PDF>. (dostop: september 2018)
- Vilič Klenovšek, T., in Klemenčič, S. (2000). *Svetovanje v izobraževanju odraslih. Organiziranost, pogoji in način delovanja*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Vilič Klenovšek, T., Rupert, J. (ur.) (2011). *Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Vilič Klenovšek, T. (2018). *Andragoško svetovalno delo med teorijo, izobraževalno politiko in prakso*. V *Andragoška spoznanja*, 2018, št. 2, str. 77–87. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- *Zakon o izobraževanju odraslih* (ZIO-1, 2018). Uradni list RS, št. 6/18.

OPIS NALOG STROKOVNEGA DELAVCA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Seznam ključnih del in nalog strokovnega delavca v izobraževanju odraslih, ki z delom časa opravlja tudi naloge svetovalca, smo izdelali v drugi fazi evalvacije v projektu GOAL (v letu 2017).⁹ Pripravili smo ga na podlagi opisov nalog, ki so jih prispevali svetovalci v projektu GOAL ob pripravi primerov svetovanja, ki smo jih primerjali še s popisom del in nalog organizatorja izobraževanja odraslih ter svetovalca v izobraževanju odraslih, ki ju je razvil ACS v letu 2014 (več na spletni strani: <https://izobrazevanje.acs.si/kompetence/>). V naslednjem koraku smo jih združili v širša področja, ki sledijo procesu načrtovanja in izpeljevanja izobraževanja odraslih (po Houle, 1989 in Konwles, 1995), saj smo želeli dobiti približno oceno koliko časa je šest svetovalcev, vključenih v projekt GOAL, namenilo posameznemu sklopu nalog v enem mesecu. V nadaljevanju je podrobnejši opis nalog po sedmih fazah načrtovanja in izpeljevanja izobraževanja odraslih.

OPIS POSAMEZNIH NALOG

1. UGOTAVLJANJE POTREB PO IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Ugotavljanje potreb posameznikov, ciljnih skupin, lokalnega okolja

- Ugotavljanje izobraževalnih potreb posameznika.
- Ugotavljanje izobraževalnih potreb v regiji, panogi, lokalnem okolju ipd.
- Raziskovanje izobraževalnih ali zaposlitvenih ciljev.

2. NAČRTOVANJE IN ORGANIZACIJA IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH/SVETOVANJA ODRASLIM

Razvoj in umeščanje izobraževalnih programov v programsko ponudbo

- Sodelovanje pri razvoju in posodabljanju izobraževalnih programov.

Načrtovanje izpeljave izobraževanja in/ali svetovanja

- Načrtovanje izpeljave svetovanja (urnik srečanj).
- Načrtovanje izpeljave izobraževanja (oblikovanje učnih skupin, izvedbeni načrti za učne skupine itd.).

Animacija potencialnih udeležencev za vključitev v izobraževanje

- Informiranje in svetovanje potencialnim kandidatom za vpis v izobraževanje ali nadaljevanje izobraževanja.

Svetovanje v izobraževanju odraslih v fazi raziskovanja možnosti in svojih ciljev ter sprejemanja odločitve

- Prilagajanje orodij za svetovanje v izobraževanje odraslih različnim ciljnim skupinam.
- Identifikacija in pomoč pri dokumentiranju kompetenc svetovanca (osebna zbirna mapa).
- Ocenjevanje kompetenc.
- Pomoč udeležencu pri sprejemanju odločitev.
- Izdelava osebnega izobraževalnega načrta.
- Pomoč pri pisanju življenjepisa.
- Sodelovanje pri vpisnih postopkih ter priprava pogodb za udeležence.
- Pošiljanje opomnikov za svetovalna srečanja.

Organizacija izobraževanja

- Priprava in posredovanje učnih gradiv za delo doma.

⁹ Pripravljeno v letu 2017 za potrebe evalvacije v projektu GOAL.

- Vodenje dokumentacije o udeležencih.
- Organizacija izobraževanja odraslih (urniki, zagotavljanje prostorov in opreme, obveščanje udeležencev, komunikacija učitelj-udeleženci, organizacija PUD, organizacija preverjanja znanja).

3. PODPORA IZOBRAŽEVALNEMU PROCESU ODRASLIH

Svetovalna podpora udeležencem med izobraževanjem

- Spremljanje napredka v izobraževanju oziroma realizacije osebnega izobraževalnega načrta.
- Organizacija oziroma izpeljava spoznavanja dobrih učnih strategij in obvladovanje različnih metod učenja.
- Pomoč udeležencu pri iskanju zaposlitve.

Učna podpora udeležencem med izobraževanjem

- Načrtovanje in organizacija učne podpore udeležencem pri izobraževanju.
- Nudenje učne pomoči udeležencem pri izobraževanju.
- Podpora udeležencem pri reševanju situacijskih ovir v zvezi z izobraževanjem (npr. pomanjkanje denarja za izobraževanje, težave z varstvom otrok, prevoz iz drugega kraja idr.).
- Izvajanje delavnic (npr. računalniško opismenjevanje, učenje učenja itd.).

Podpora udeležencem pri samostojnem učenju

- Svetovanje in mentorstvo udeležencem pri samostojnem učenju ter spodbujanje k samostojnemu učenju.

4. VREDNOTENJE IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Sprotno in končno vrednotenje kakovosti izobraževanja

- Sprotno in končno vrednotenje kakovosti izobraževanja odraslih in svetovalnega dela (vrednotenje dosežkov izobraževanja, zadovoljstva udeležencev ipd.).

5. VODENJE IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Delo s kadri, razvoj osebja in lastni razvoj

- Izmenjevanje dobre prakse in sodelovanje z drugimi svetovalci v izobraževanju odraslih, supervizija.
- Udeležba na strokovnih spopolnjevanjih ter skrb za svoj strokovni razvoj.

- Svetovanje in nudenje strokovne podpore učiteljem.

Razvojno delo

- Sodelovanje v razvojnih projektih s področja izobraževanja odraslih na nacionalnem in mednarodnem nivoju.

Delo s partnerji/sodelovanje z okoljem

- Načrtovanje in vzpostavitev sodelovanja z drugimi ustanovami pri nudenju različnih oblik podpore udeležencem med izobraževanjem.
- Delo s partnerji/sodelovanje z okoljem pri načrtovanju in izvajanju izobraževanja odraslih.

Promocija izobraževanja odraslih

- Sodelovanje pri načrtovanju in izpeljavi promocije izobraževanja odraslih v okolju (splošno ozaveščanje okolja o pomenu izobraževanja odraslih in ciljno informiranje določenih ciljnih skupin).

6. UPRAVLJANJE IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Poslovno in finančno načrtovanje dela in poročanje o delu

- Poslovno in finančno načrtovanje dela in poročanje o delu.
- Spremljanje plačil udeležencev formalnega in neformalnega izobraževanja.
- Priprava avtorskih in podjemnih pogodb.
- Priprava zahtevkov za izplačilo učiteljem in predavateljem.
- Priprava seznamov za izdajo položnic.
- Sodelovanje z računovodstvom pri izterjavi neplačanih obveznosti udeležencev.

Urejanje normativnih vprašanj v zvezi z izobraževanjem odraslih

- Sodelovanje pri izpeljavi kadrovskega postopka (izbira učiteljev in drugih sodelavcev).

Vodenje dokumentacije

7. IZPELJAVA IZOBRAŽEVALNEGA PROCESA

Izvajanje pedagoškega procesa

- Poučevanje v izobraževanju odraslih.

SEZNAM KOMPETENC SVETOVALCA ZA DELO Z MANJ IZOBRAŽENIMI ODRASLI¹⁰

1. ZNANJE: POZNAVANJE PODROČJA IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH IN UDELEŽENCEV TER S TEM POVEZANIH VPRAŠANJ NA TRGU DELA

- Splošno znanje o sistemu izobraževanja; znanje o formalnem in neformalnem izobraževanju in učenju odraslih (izobraževalne možnosti, nacionalno ogrožje kvalifikacij, vrsta izobraževalnih organizacij, specifična ponudba izobraževanja odraslih po regijah idr.).
- Znanje o prehodih znotraj izobraževalnega sistema, o prehodih med izobraževanjem in delom in med delom in vseživljenjskim učenjem.
- Znanje o trgu dela (aktualno stanje in trendi v prihodnosti).
- Znanje iz teorij svetovanja, o pristopih in metodah svetovanja.
- Znanje o orodjih, svetovalnih pripomočkih.
- Znanje o različnih skupinah odraslih: poznati raznolikost skupin odraslih (značilnosti in potrebe).
- Osnovno znanje o učnih težavah in drugih psiholoških težavah, ki vplivajo na izobraževanje in učenje odraslih (npr. depresija, motnje pozornosti, izgorelost, avtizem, disleksija idr.).
- Znanje o postopkih ugotavljanja, dokumentiranja, vrednotenja in priznavanja predhodno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetence (pa tudi kvalifikacij).
- Znanje o pravicah in dolžnostih svetovancev v procesu svetovanja.
- Znanje o spremljanju in podpori svetovanca v procesu učenja (podpora med potekom izobraževanja in učenja).
- Znanje o drugih organizacijah in storitvah svetovanja, npr. na področju zaposlovanja, socialnega skrbstva, psihosocialnih storitev (znati delati s strokovnjaki različnih profilov in področij dela).

- Seznajenost z aktualnimi informacijami s področja izobraževanja, zaposlitvenih trendov, trga dela in socialnih vprašanj odraslih.
- Znanje o načrtovanju in organizaciji individualnega ali skupinskega svetovanja.
- Znanje o mreženju in razvijanju partnerskega sodelovanja.
- Znanje o spremljanju, evalvaciji in sistemih presojanja in razvijanja kakovosti.
- Poznavanje orodij za dokumentiranje in beleženje podatkov o svetovalni dejavnosti.

2. SPRETNOSTI SVETOVANJA

Spretnosti svetovanja

- Uporaba svetovalnih tehnik, metod in orodij v skladu s potrebami svetovancev.
- Uporaba tehnik intervjuja v skladu s potrebami svetovancev.
- Prepoznavanje in analiziranje vprašanj in potreb svetovancev.
- Prepoznavanje vrednot, kompetenc in interesov svetovancev.
- Vodenje svetovancev pri prevzemanju pobud, nadaljnjih korakov in odločitev.
- Biti sposoben uporabiti tehnike, metode, pristope za motiviranje svetovancev.
- Biti sposoben uporabiti spretnosti za obvladovanje konfliktnih situacij.
- Razvijati portfolijo in osebni načrt aktivnosti skupaj s svetovanci.
- Analizirati možne dejavnike tveganja in druge ovire v procesu svetovanja.
- Prepoznati in analizirati ovire za doseganje pričakovanih rezultatov svetovancev in jih podpirati pri premagovanju ovir.

¹⁰ Predlog s srečanja partnerjev projekta GOAL, Vilna, 19. april 2017.

- Oceniti izzive in situacije posameznika v družbenem kontekstu in upoštevanje tega v svetovalnem procesu.
- Spodbujati in podpirati svetovance, da vključijo svojo osebno mrežo.
- Spremljati aktivnosti svetovancev in zagotavljati povratno informacijo zunanjim organizacijam, ki so svetovance napotile v svetovanje, če je to potrebno oz. dogovorjeno.
- Usmerjati svetovance v ustrezne tečaje, izobraževanja, usposabljanja ter k drugim strokovnjakom ali uporabi drugih virov informacij.

Komunikacijske spretnosti v odnosu do svetovancev

- Biti sposoben uporabe ustreznih metod komunikacije v svetovalnem procesu.
- Biti sposoben presegati jezikovne ovire (v tujem in materinem jeziku) in prilagoditi rabo jezika razumevanju svetovancev.
- Biti sposoben motivirati svetovance, da presežejo ovire in ukrepajo.
- Biti sposoben delati z različnimi skupinami odraslih (kulturne razlike, oviranosti, posebne potrebe).
- Imeti spretnosti za pogovor o občutljivih temah (npr. o nizki ravni pismenosti oz. razvitosti temeljnih spretnosti).
- Biti usmerjen k svetovancem.
- Aktivno poslušanje.
- Izkazovati pravo razmerje med osebno vključenostjo in ohranjanjem profesionalne distance v svetovalnem procesu.
- Spoštovati mejo med izobraževalnim svetovanjem in socialnim delom.
- Ustvarjati varno in zaupno okolje.
- Imeti spretnosti za načrtovanje in izpeljevanje terenskega dela v svetovanju.
- Imeti spretnosti za promocijo in marketing svetovanja.

Komunikacijske spretnosti v odnosu do mreženja/partnerstev

- Biti sposoben vzpostavljati mreže.
- Biti sposoben uporabiti spretnosti mreženja: ustrezna komunikacija z zunanjimi organizacijami za vzpostavitev in ohranjanje mrež.
- Izkazovati integriteto in spoštovanje do svetovancev v komunikaciji z zunanjimi organizacijami in/ali strokovnjaki.

Komunikacijske spretnosti v odnosu do sodelavcev

- Učinkovito komunicirati s sodelavci.
- Biti odprt in pomagati sodelavcem.

3. MEDOSEBNE KOMPETENCE IN OSEBNOSTNE LASTNOSTI

- Biti sposoben vzpostaviti zaupanje in varnost.
- Reflektirati lastne spretnosti in se zavedati lastnih zmožnosti in omejitev.
- Skrbeti za osebni razvoj: učenje od sodelavcev (kolegialno učenje), samorefleksija, samoučenje, vključevanje v ustrezna usposabljanja.
- Izkazovati empatičnost.
- Biti odprt za kulturno raznolikost, zavedati se in spoštovati različnost kultur in vrednot svetovancev.
- Izkazovati profesionalnost delovanja: spoštovanje standardov svetovanja, etična odgovornost in kakovost dela.
- Analiziranje in ocenjevanje lastne komunikacije in učinkov ter posledic lastnega odnosa, stališč in vrednot.

www.projectgoal.eu

www.adultguidance.eu



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT**



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

**Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje**

