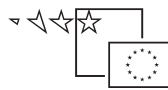




REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education



*Naložba v vašo prihodnost*  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad

**Projekt ESS: Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja od 2009 do 2011**

**Podprojekt: Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja**

# UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE RAZVITOSTI KOMPETENCE UČENJE UČENJA

## Priročnik za svetovalce

**Andragoški center Slovenije  
december 2011**

---

Projekt financirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo RS za šolstvo in šport. Projekt se izvaja v okviru **Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013**, razvojne prioritete »**Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja**« in prednostne usmeritve »**Izboljševanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja**«.

Projekt: ESS Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja od 2009 do 2011

Financer: Ministrstvo RS za šolstvo in šport in Evropski socialni sklad

Izvajalec: Andragoški center Slovenije

Vodja projekta: Metka Svetina

Koordinator projekta: mag. Ester Možina

Podprojekt: Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja

Aktivnost: Razvoj orodij za vrednotenje in ugotavljanje neformalnega učenja

### **Ugotavljanje in vrednotenje razvitosti kompetence učenje učenja**

Avtorji: dr. Tatjana Ažman, Gregor Jenko, Tea Sulič

Strokovni sodelavci ACS: Metka Svetina, mag. Tanja Vilič Klenovšek

Jezikovni pregled: besedilo ni lektorirano

## **Kazalo**

UVOD .....	2
Namen vrednotenja znanja in izkušenj odraslih ter opredelitev ključnih kompetenc ..	3
Merjenje in razvijanje kompetence učenje učenja .....	4
UGOTAVLJANJE, VREDNOTENJE IN RAZVIJANJE KOMPETENCE UČENJE UČENJA .....	6
Tri sestavine kompetence učenje učenja .....	8
Značilnosti kompetence učenje učenja .....	10
Značilnosti in usposobljenost uporabnikov za kompetenco učenje učenja .....	12
Koraki in strategije v procesu učenja učenja.....	14
Zapis ciljev, samoocena doseganja ciljev in premislek o načinu učenja.....	15
VPRAŠALNIK IN SMERNICE ZA VREDNOTENJE VPRAŠALNIKA.....	17
USPOSABLJANJE SVETOVALCEV .....	30
Uvod .....	30
Izhodišča in načela svetovanja .....	30
Vprašalnik za vrednotenje KUU pri svetovalcih.....	32
VIRI .....	37
PRILOGA .....	38

## UVOD

V letih 2009–2011 Andragoški center Slovenije izpeljuje kompleksen razvojni projekt, sofinanciran iz sredstev Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za šolstvo in šport, z naslovom Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja. Pri snovanju projekta smo izhajali iz ciljev, ki so zapisani v Operativnem programu razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013. V razvojni prioriteti, Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja, je posebej poudarjeno, da razvoj virov v sodobni družbi vse bolj temelji ne samo na formalnem, temveč tudi na drugih, neformalnih oblikah in načinih učenja ter izobraževanja odraslih. Projekt je razdeljen na dva podprojekta, znotraj le-teh pa tudi na več aktivnosti. Drugi podprojekt, Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja, je namenjen razvijanju sistemskih in strokovnih podlag za razvijanje in izpeljevanje pristopov in orodij za ugotavljanje in vrednotenje znanja ter izkušenj odraslih, pridobljenih po neformalnih poteh učenja. Ena od aktivnosti podprojekta je razvoj in poskusno uvajanje orodij za ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja v Centre vseživljenjskega učenja (CVŽU) in znotraj le-teh v svetovalna središča za izobraževanje odraslih. V okviru te aktivnosti je v podprojektu dan velik poudarek razvoju orodij, ki bodo omogočala merjenje ključnih kompetenc odraslih, ki si jih lahko pridobivajo po različnih poteh neformalnega učenja in izobraževanja.

**Vrednotenje in priznavanje neformalnega učenja in izkušenj** je eden od ključnih ukrepov, ki podpirajo **uresničevanje koncepta in strategije vseživljenjskega učenja**, saj omogoča, da se vrednoti in priznava vse učenje ne glede na življenjsko obdobje in učno okolje, kar omogoča večjo učinkovitost izobraževalnega sistema. Hkrati za posameznika pomeni krajši čas, potreben za pridobitev določene izobrazbe ali kvalifikacije, predstavlja pa tudi motivacijski dejavnik za vključevanje v programe izobraževanja in učenja, saj zagotavlja, da so ti pripravljene tako, da upoštevajo predhodne učne izkušnje učečega, predvsem pa omogoča pridobitev ekonomskega in socialnega priznanja vlaganja v te načine učenja.

**V evropskih dokumentih**, ki zadevajo izobraževanje odraslih in vseživljenjsko učenje, ima vrednotenje in priznavanje neformalnega učenja in izkušenj osrednje mesto (Memorandum o vseživljenjskem učenju 2000; Izobraževalni cilji do 2010; Izobraževanje in usposabljanje 2020; EU Resolucija o razvoju izobraževanja odraslih do leta 2020 ). **V Sloveniji** je razprava o vrednotenju in priznavanju odprta že več kot desetletje. Omogočila jo je že Bela knjiga iz leta 1996, vendar samo v sistemu zaposlovanja (uvredba certifikatnega sistema). Šele strateški dokumenti na področju izobraževanja, ki so nastali v zadnjem obdobju (ReNPIO do 2010 in do 2015; Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji 2007, Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Sloveniji 2011), zagotavljajo temelje za vrednotenje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v formalnem izobraževanju.

## **Namen vrednotenja znanja in izkušenj odraslih ter opredelitev ključnih kompetenc**

**Nameni vrednotenja znanja in izkušenj odraslih**, pridobljenih po neformalnih poteh učenja, so lahko različni. Govorimo lahko o širših ciljih, kot so zagotavljanje primerljivosti in preglednosti znanja in izkušenj, ki jih ima odrasel za večjo mobilnost na trgu dela ali za lažje vključevanje v različne oblike formalnega in neformalnega izobraževanja, ali pa tudi ožjih, za večje možnosti ponovne zaposlitve ob izgubi dela, za priznavanje že pridobljenega znanja znotraj določenega programa (formalnega in neformalnega) izobraževanja ter s tem skrajševanje časa za izobraževanje, za načrtovanje razvoja kariere idr. Prav za vse navedene cilje je pomembno tudi zagotavljanje možnosti, da odraslim v postopkih vrednotenja in tudi priznavanja omogočamo ovrednotenje doseganja ključnih kompetenc.

Pojem **kompetenca** v mednarodnih dokumentih pogosto nadomešča pojem znanje. Vendar kompetenco lahko razumemo kot sinonim za znanje in veščino, ki ju posameznik ima ali pa tudi kot zmožnost, da znanje in veščine praktično uporabi v vedno novih okoliščinah. Kompetence v tem drugem pogledu uporablja področje poklicnega izobraževanja. Tretje razumevanje kompetenc pa dodaja znanju in veščinam še prepričanja, vrednote in osebne značilnosti kot nujen pogoj za uspešno izpeljano dejanje.<sup>1</sup> V pričujočem gradivu razumemo **kompetenco** v vsej tej širini in jo opredeljujemo **kot zmožnost posameznika, da pridobljeno znanje in veščine v skladu s svojimi vrednotami in stališči uporabi v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah.**

**Definiranje ključnih kompetenc**<sup>2</sup> in njihovih področij je neločljivo povezano s potrebami informacijskega obdobja, zanj pa je značilno dvoje. Prvo je povezano s količino informacij, drugo pa s posamezniki ali skupinami. Posamezniki in skupine se soočajo z nenehnimi spremembami na delovnih mestih, informacijska tehnologija nadomešča delavce, ki opravljajo rutinsko delo, izrazito se povečujejo storitvene dejavnosti, ki zahtevajo obvladovanje socialnih, komunikacijskih in tehnoloških spretnosti. Posameznik prevzema večjo osebno odgovornost pri izbiri virov informacij. Enako pomembno kot spremembe tehnologije vplivajo na življenje posameznika in skupnosti tudi družbene spremembe, ki jih sproža človekovo delovanje. Dejstvo je, da se temeljni instituti družbe, kot so demokracija, pravo ter uravnotežen ekonomski in družbeni razvoj lahko razvijajo le, če imajo posamezniki zmožnosti, ki so kompleksnejše in zahtevajo več kot le obvladovanje določenih, ozko definiranih spretnosti za manj ali bolj zahtevno delo (Drofenik, 2011: 103). Tudi staranje prebivalstva in migracije prinašajo dodatne potrebe po razvijanju ključnih kompetenc (temeljnih zmožnosti).

**Koncept ključnih kompetenc** je vedno povezan s potrebnimi učnimi dispozicijami, ki si jih pridobijo in uporabijo pri reševanju problemov posamezniki/člani socialne skupine. Ker je kompetence deloma mogoče razvijati v učenem/izobraževalnem procesu, je vseživljenjsko učenje nujen pogoj za pridobivanje kompetenc.

---

<sup>1</sup> Primerjaj: Bela knjiga 2011, 23.

<sup>2</sup> V dokumentih in strokovnih gradivih se namesto izraza ključna kompetenca uporablja tudi izraz temeljna zmožnost.

## **Na ravni Evropske skupnosti je opredeljenih osem kompetenc, kot ključnih kompetenc (EU, 2006):**

1. sporazumevanje v materinem jeziku,
2. sporazumevanje v tujem jeziku,
3. matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji,
4. digitalna pismenost,
5. učenje učenja,
6. socialne in državljanske kompetence,
7. samoiniciativnost in podjetnost
8. kulturna zavest in izražanje.

Po sprejetju evropskih ključnih kompetenc v letu 2006 so države članice različno pristopile k vpeljevanju le-teh v svoje sisteme izobraževanja. V slovenskem prostoru so se najprej poskušale vključevati v pripravo novih oz. prenovljenih srednješolskih programov izobraževanja, na področju izobraževanja odraslih pa predvsem v programe usposabljanja za življenjsko uspešnost (v UŽU-je), ki jih razvija Andragoški center Slovenije. V zadnjih letih pa se na splošno ugotavlja, da so posamezne ključne kompetence opredeljene preveč na splošno, da nimamo pripravljenih ustreznih orodij za merjenje le-teh, predvsem pa tudi neustreznih strokovnih gradiv, ki bi bila v pomoč strokovnim delavcem, ki bodisi »merijo/presojajo« bodisi razvijajo določeno ključno kompetenco.

Zato je v okviru razvojne naloge Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja poseben izziv, da **pripravimo orodja in strokovna gradiva za vrednotenje in razvijanje kompetence »učenje učenja«.**

### **Merjenje in razvijanje kompetence učenje učenja**

Odrasli potrebujejo za delovanje v svojem življenjskem in delovnem okolju zelo raznolike zmožnosti. Pred izobraževalce se zato pogosto postavlja vprašanje kako definirati temeljne zmožnosti in določiti katere so ključne, torej tiste, ki jih mora imeti vsak posameznik, in so temeljni pogoj za pridobivanje, ohranjanje in nadaljnje razvijanje zmožnosti kot vseživljenjski proces. Obstajata vsaj dva temeljna razloga za opredelitev katere so temeljne zmožnosti, ki jih morajo razviti odrasli. Prvi razlog je utemeljen z domnevo, da so zmožnosti, ki jih pridobimo v šoli, pri opravljanju poklica, naučene in uporabljene v specifičnem kontekstu (učni predmet, izobraževalni program, podjetje). Drugi razlog določa dejstvo, da večina dejavnosti v življenju poteka v različnih osebnih, družbenih in poklicnih okoliščinah. Oba razloga vodita k iskanju takih temeljnih zmožnosti, ki se lahko uspešno uporabijo v različnih institucijah, za različne naloge in v spreminjajočih se pogojih.

Vseh življenjsko pomembnih zmožnosti ni mogoče zagotoviti v sistemu izobraževanja mladine zato, ker se temeljne zmožnosti spreminjajo in razvijajo vse življenje. Pri tem obstajata obe možnosti: pridobivanje in izgubljanje (ali celo zastaranje) ključne kompetence. Razvojna psihologija kaže, da razvoj kompetenc ne preneha z dosego odraslosti, ampak se nadaljuje tudi v odraslosti. Tudi zmožnost mišljenja in refleksije se razvija in raste z zrelostjo. Takšno razumevanje pa ima pomembne implikacije za razvoj in merjenje ključnih kompetenc.

Sodobni čas označujejo hitre spremembe, razvoj tehnologije, družba znanja, učeča se družba, vseživljenjsko učenje itd. Znanje in vseživljenjsko učenje omenjajo različni dokumenti kot ključni pogoj aktivne udeležbe posameznika v sodobni družbi. Na pomen posameznikove motivacije za spoznavanje in učenje opozarjajo tudi avtorji Bele knjige v vzgoji in izobraževanju v Sloveniji 2011, z naslednjimi besedami: »Morda najpomembnejši pogoj utrditve in uresničevanja vseživljenjskega učenja za cilj, ki ga zahtevata podaljševanje poprečne življenjske dobe ljudi ter tempo odkritij in izumov oz. njihovih implementacij, je spodbujanje trajne motivacije za spoznavanje in učenje. Družbo znanja najbolje uresničujejo učljivi, učeči se in ukaželjni ljudje.«<sup>3</sup> Zato je za posameznika pomembno, da ve, do katere mere je za vseživljenjsko učenje usposobljen. To zanima tudi večino delodajalcev.

Namen tega projekta je omogočiti uporabnikom, da prepoznajo svojo usposobljenost za učenje učenja in jo po potrebi nadgradijo. To jim bodo lahko omogočili svetovalci v Centrih vseživljenjskega učenja s pomočjo inštrumentov za vrednotenje (merjenje) in programov za usposabljanje (razvijanje).<sup>4</sup> Kadar gre za merjenje kompetence, pa moramo biti še posebej pozorni, da ne zožimo merjenja temeljnih zmožnosti le na kognitivne sestavine kompetence, temveč, da merjenje vključuje tudi akcijske in motivacijske sestavine ter refleksije, kar bomo v nadaljevanju predstavili tudi na primeru kompetence »učenje učenja« (Požarnik, 2006: 29).

V pričujočem gradivu predstavljamo možna orodja za merjenje in razvijanje kompetence »učenje učenja«. Razvili smo dva instrumenta, enega za uporabnike, odrasle udeležence izobraževanja in učenja in enega za svetovalce.

Strokovna vodila za merjenje in razvijanje kompetence »učenje učenja, predstavljamo v poglavju Ugotavljanje, vrednotenje in razvijanje kompetence učenje učenja.

Zavedamo se, da bo uvajanje uporabe predstavljenih orodij/instrumentov moralo spremljati ustrezno usposabljanje strokovnih delavcev, zato je in bo pilotnih izvedbah v letih 2011–2012 dan velik poudarek na usposabljanju svetovalcev.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kako opredeljujete pojme kompetenca, znanje, spretnosti, temeljna zmožnost?
- Po čem prepoznate posameznika, ki je kompetenten na nekem področju?
- Kakšno je vaše stališče do merjenja kompetenc? Kaj menite, da prinaša merjenje ključne kompetence »učenje učenja« v izobraževanje odraslih?

<sup>3</sup> Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji, 2011: 20, Ministrstvo za šolstvo in šport.

<sup>4</sup> V letih 2012–2013 bomo merjenje in razvijanje kompetence »učenje učenja« uvajali v mreži 14 regionalnih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih, ki od leta 2008 delujejo v okviru 14 Centrov vseživljenjskega učenja, ki s partnerskim povezovanjem več organizacij v lokalnem okolju, nudijo odraslim nove in aktualne vsebine neformalnega učenja ter svetovalno podporo izobraževanju in učenju odraslih. Temeljna naloga svetovalcev v svetovalnih središčih je, da zagotavljajo odraslim brezplačno kakovostno, strokovno in celostno informiranje ter svetovanje kot podporo njihovem izobraževanju in učenju, pred vključitvijo, med potekom in ob zaključku (več na spletnem naslovu: <http://isio-acis.si>).

## UGOTAVLJANJE, VREDNOTENJE IN RAZVIJANJE KOMPETENCE UČENJE UČENJA

**Temeljni namen usposabljanja odraslih** je, usposobiti jih za učenje učenja do te mere, da se bodo v skladu s svojimi potrebami znali in zmogli vse življenje uspešno izobraževati. Cilj je torej razvita zmožnost učenja učenja, ki posamezniku omogoča dejavno opraviti vse tri vloge: družinsko/partnersko, poklicno in državljansko.

**Temeljna načela usposabljanja za kompetence učenje učenja so:**<sup>5</sup>

- Za učenje učenja se posameznik usposablja dejavno, vse življenje in v različnih življenjskih okoljih (v šoli, na delovnem mestu, v prostem času).
- Proces usposabljanja je zavesten proces, ki temelji na metakognitivnih znanjih, refleksiji in izkustvenem učenju.
- Posameznik razvija svoje spoznavne, motivacijske in socialne komponente osebnosti.

**Usposabljanje lahko poteka na dva načina:** indirektno in direktno. Indirektno poteka preko učiteljevega poučevanja, načinov, kakor učitelj pouk začenja, organizira, usmerja, vodi in ovrednoti (oceni) znanje učencev.<sup>6</sup> Direktno poteka usposabljanje z različnimi programi, ki pri učencih kompetenco učenje učenja načrtno razvijajo. Ugotavljanje in vrednotenje kompetence učenje učenja (KUU) je koristno z vidika svetovanca, svetovalca, sistema pomoči, ki jo nudijo svetovalna središča in delodajalca ali šole. V preglednici predstavljamo te štiri ravni in pojasnjujemo namen, cilje oz. uporabnost pristopa.

### **Preglednica 1: Cilji razvoja kompetence učenje učenja (KUU) z vidika svetovanca, svetovalca, sistema in delodajalca oz. šole**

SVETOVANEC – UPORABNIK	SVETOVALEC	SISTEM: SVETOVALNA SREDIŠČA in ACS	DELODAJALEC oz. ŠOLA
<ul style="list-style-type: none"><li>• pri sebi ozavesti razvitost KUU</li><li>• ozavesti potrebo po nadaljnem razvoju KUU</li><li>• se usposablja v skladu s svojimi potrebami</li><li>• pridobi povratno informacijo o napredku</li><li>• pridobi potrdilo o priznavanju KUU</li><li>• uporabi KUU v praksi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• zna uporabiti instrument za ugotavljanje razvitosti KUU (merjenje)</li><li>• celovito razume in obvladuje KUU</li><li>• spodbuja svetovanca k usposabljanju (motiviranje)</li><li>• usposabljanje prilagaja svetovancu</li><li>• zna dati svetovancu ustrezno povratno informacijo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• poenoten instrument za merjenje KUU pri svetovancih</li><li>• enoten sistem usposabljanja in certificiranja svetovalcev</li><li>• primerljivi podatki, orodja</li><li>• poenotenje merjenja, možnost primerjav</li><li>• kazalniki uspešnosti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• zanesljiva informacija o svetovancu glede usposobljenosti za KUU</li><li>• usposobljen delavec oz. učenec</li></ul>

<sup>5</sup> Koncept vključevanja ključne kvalifikacije učenje učenja v izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja. 2009. Ljubljana: ZRSS in CPI.

<sup>6</sup> Marentič Požarnik 2000.



Izhodišče in temelj pristopa ugotavljanja in vrednotenja KUU je **svetovanec**. Uspešno opravljeno vrednotenje KUU lahko v praksi zanj pomeni boljše izobraževalne in karierne možnosti. Svetovancu bo orodje pomagalo ozavestiti razvitost KUU in prepoznati področja, kjer ima možnost narediti korak naprej z vidika jasnosti izobraževalnih ciljev in poti do njih. V sodelovanju s svetovalcem bo lahko ozaveščal v kateri točki obvladovanja kompetence se nahaja, hkrati pa bo orodje omogočalo tudi merjenje napredka, v kolikor bo to potrebno. Eno od pomembnih vidikov orodja je večanje motivacije svetovanca za prevzemanje odgovornosti za vseživljenjsko učenje.

Pričakujemo, da bo svetovanec potreboval največ pomoči in podpore pri spodbujanju motivacije, da se vključi v merjenje in razvijanje KUU.

Orodje bo omogočalo **svetovalcu** podporo pri svetovanju svetovancu–uporabniku. Omogočalo mu bo, da bo skupaj s svetovancem diagnosticiral svetovančeve izobraževalne cilje in usposobljenost za učenje učenja ter problemsko situacijo v kateri se svetovanec nahaja. S celostnim vpogledom v razvoj KUU bodo svetovalci na podlagi podatkov prepoznavali naslednje korake vseživljenjskega učenja. Svetovalce bo potrebno za uporabo merskega instrumenta in svetovanje usposobiti.

ACS bi moral zagotoviti poenotenje merjenja KUU in usposabljanja svetovalcev s pomočjo ustreznih inštrumentov. Inštrumenta oblikovana za svetovance in svetovalce bosta omogočala sistematično spremljanje stanja na področju usposabljanja svetovancev za KUU in primerjavo med posameznimi regijami. Inštrument za svetovance bo svetovalcu omogočal posnetek stanja (usposobljenost svetovanca za KUU) in kvalitetno načrtovanje pomoči pri razvijanju te kompetence s ciljem, da bi svetovanec dosegel svoje izobraževalne cilje. Sčasoma bo moč oblikovati kazalnik uspešnosti, ki bo omogočal uvideti finančno upravičenost usposabljanja svetovancev za KUU. Uporaba inštrumenta bo odprla možnost za primerjanje razvitosti kompetence glede na določene ciljne skupine svetovancev znotraj centrov CVŽU, kot tudi med samimi regijami. Poenotenost merjenja bo ob ustrezni veljavnosti in zanesljivosti inštrumenta omogočila merjenje učinkovitosti neformalnih izobraževanj.

Inštrument za svetovalce bo služil kot temelj za ugotavljanje njihove usposobljenosti za ugotavljanje, vrednotenje in razvijanje KUU ter za načrtovanje izobraževanja. Cilj izobraževanja je pomoč svetovalcem, da pri sebi prepoznavajo in razvijajo KUU ter izboljšujejo svoje delo s svetovanci na tem področju.

**Merjenje kompetenc** je ključnega pomena povsod tam, kjer prihaja do hitrih sprememb. Poleg izobraževalnega sistema to velja tudi za področje zaposlovanja. Trg dela in izobraževalni sistem sta verjetno najpomembnejši področji, kjer so spremembe stalnica. Obenem gre tudi za neločljivo povezana sistema, saj razmere na trgu dela predstavljajo povpraševanje za izvedbo izobraževalnega procesa. Kompetence imajo pomembno uporabno vrednost v obeh sistemih. Ker učečega človeka postavlja v središče samega procesa učenja, mu s tem daje novo vlogo sprejemanja odgovornosti *kaj* se želi naučiti in *kako* se želi učiti. S tem postaja pomembna samoiniciativnost in samomotivacija, sposobnost delovanja v skupini, poznavanje učnih strategij, postavljanje ciljev in samo-vodeno učenje. Merjenje kompetenc

bo omogočilo vpogled v te sestavine, posledično pa tudi razvoj posameznih sestavin in jasno informacijo vsem, ki jih bo to zanimalo. Vse to bo pripomoglo k:

- boljšemu poznavanju lastnih veščin. Posamezniki bodo dobili vpogled, na katerih področjih imajo še rezerve, ki jih lahko še izkoristijo. To jim bo omogočilo večji nadzor nad učenjem in boljšo motiviranost;
- boljši učni učinkovitosti. Posamezniki bodo morda prvič lahko naredili sami nekaj za bolj kvaliteten učni proces, ki jim bo omogočil boljši učni rezultat;
- bolj samozavestnemu nastopu kandidatov na zaposlitvenih pogovorih. Dejstvo, da se bodo zavedali katere kompetence imajo bolje razvite, jim bo omogočilo boljše pogajalsko izhodišče v zaposlitvene namene. Hkrati pa bo lahko rezultat merjenja kot dokaz o razvitosti kompetence predstavljal pomemben del posameznikove iniciativnosti na področju vseživljenjskega učenja;
- povečanju možnosti zaposlitve brezposelnih oseb, saj so odgovorni in samoiniciativni posamezniki, ki si postavljajo jasne in dosegljive cilje bolj zanimivi za delodajalce;
- povečanju učinkovitosti na delovnem mestu, saj ozaveščenost bolj ali manj razvitih dimenzij kompetenc, omogoča sistematično planiranje izobraževanj za razvoj deficitarnega znanja.

Oba instrumenta za ugotavljanje in vrednotenje KUU imata skupna izhodišča, in sicer izhajata iz razumevanja:

- treh sestavin kompetence;
- značilnosti kompetence učenje učenja in
- skupnih izhodišč svetovalnega pristopa.

O tem govorijo naslednja poglavja.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
--------------------------------------------------------------

- |                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Kakšne so po vašem mnenju koristi, slabosti in pasti ugotavljanja, vrednotenja in razvijanja KUU?</li><li>• Kako vidite svojo vlogo v procesu ugotavljanja, vrednotenja in razvijanja KUU?</li></ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **Tri sestavine kompetence učenje učenja**

V uvodu je opredeljeno, kako razumemo kompetence v tem projektu. Omenjeno je, da so ključne sestavine kompetenc znanje, spretnosti in vrednote. Na sliki so predstavljene bolj podrobno.

## Slika 1: Sestavine kompetence



Pri ugotavljanju, vrednotenju in razvijanju KUU bomo upoštevali vse tri sestavine. Inštrument vrednotenja bo moral meriti uporabnikovo poznavanje vsebine učenja učenja, njegovo razvitost spretnosti in veščin učenja ter njegov odnos do vseživljenjskega učenja. Ni dovolj, da ima posameznik samo znanje o učenju ali izkušnje o uporabi različnih učnih strategij, temveč je pomembno, da je za učenje motiviran.

Vsako od sestavin lahko povežemo z enim od psiholoških vidikov učenja.

Znanje se nanaša bolj na kognitivne dimenzije osebnosti, na spoznavne procese. Mednje štejemo sposobnosti pomnjenja, percepcijo, reševanje problemov, pozornost, jezikovno razumevanje ipd. Gre za razumevanje tehnik in učnih strategij, ki jih pri učenju uporabljamo.

Veščine in spretnosti se nanašajo na kognitivne procese in proceduralna znanja ter na samoregulacijo. Slednjo povezujemo z metakognitivno sposobnostjo, ki posamezniku omogoča zavedanje lastnega spoznavnega procesa in ga usmerja k želenim aktivnostim.

Vrednote, stališča in osebnostne lastnosti povezujemo z motivacijskimi dejavniki, ki posamezniku omogočajo, da se odloča za učenje, vztraja pri učenju in nadgrajuje svoje znanje na vseh področjih življenja.

Program usposabljanja uporabnikov za to kompetenco mora upoštevati vse tri sestavine kompetence učenje učenja. Uporaba inštrumenta za merjenje KUU bo svetovancu in svetovalcu omogočala presojo močnih in šibkih sestavin kompetence.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kakšna je pri posameznikih po vašem mnenju povezanost znanja, veščin in vrednot oz. odnosa ter osebnostnih lastnosti pri učenju učenja?
- Kakšne težave imajo vaši svetovanci na področju učenja učenja?

## Značilnosti kompetence učenje učenja

Kompetenca učenje učenja je po mnenju strokovnjakov, ki se ukvarjajo z znanjem za 21. stoletje, ena od ključnih kompetenc. Izrazi, ki se pojavljajo v zvezi s to kompetenco so tudi temeljna življenjska spretnost, veščina učenja, sposobnost učenja, pa tudi pismenost.<sup>7</sup>

Evropska izhodišča pravijo, da je **učenje učenja sposobnost učiti se in vztrajati pri učenju, organizirati lastno učenje, vključno z učinkovitim upravljanjem s časom in informacijami, individualno in v skupinah.**<sup>8</sup> Ta kompetenca vključuje zavest o lastnem učnem procesu in potrebah, prepoznavanje priložnosti, ki so na voljo, in sposobnost premagovanja ovir za uspešno učenje. Pomeni pridobivanje, obdelavo in sprejemanje novega znanja in spretnosti ter iskanje in uporabo nasvetov. Z učenjem učenja učenci nadgrajujejo svoje predhodne izkušnje z učenjem in življenjske izkušnje v različnih okoliščinah: doma, v službi, pri izobraževanju in usposabljanju. Motivacija in zaupanje vase sta za kompetenco posameznika odločilni.

Če je učenje usmerjeno neposredno k določenemu cilju v službi ali na poklicni poti, mora posameznik poznati zahtevane kompetence, znanje, spretnosti in kvalifikacije. Vsekakor učenje učenja od posameznika zahteva, da pozna in razume učne strategije, ki mu najbolj ustrezajo, prednosti in pomanjkljivosti svojega znanja in kvalifikacij ter da zna poiskati priložnosti za izobraževanje, usposabljanje in nasvete in/ali podporo, ki so mu na voljo.

Spretnosti učenja učenja zahtevajo najprej pridobitev temeljnih osnovnih znanj, kot so pisanje, branje in računanje ter IKT znanja, ki so potrebna za nadaljnje učenje. Na podlagi teh znanj mora biti posameznik sposoben najti dostop, pridobiti, obdelati in sprejeti novo znanje in spretnosti. Za to je potrebno učinkovito upravljanje vzorcev učenja, poklicne poti in dela, zlasti pa mora biti posameznik sposoben vztrajati pri učenju tudi dalj časa ter kritično razmišljati o namenu in ciljih učenja. Posameznik mora biti zmožen posvetiti čas avtonomnemu učenju in s samodisciplino, pa tudi s skupinskim delom kot del učnega procesa izkoristiti prednosti heterogene skupine ter deliti naučeno. Kadar je to primerno, mora biti sposoben organizirati lastno učenje, oceniti lastno delo in poiskati nasvet, informacije in podporo.

Positiven odnos vključuje motivacijo in zaupanje v lastno sposobnost uspešnega nadaljevanja učenja vse življenje. Odnos, usmerjen v reševanje problemov, podpira samo učenje in posameznikovo sposobnost premagovati ovire in se spreminjati. Bistvene sestavine pozitivnega odnosa so želja po uporabi predhodnih izkušenj z učenjem in življenjskih izkušenj, zanimanje za iskanje priložnosti za učenje ter uporabo učenja v raznovrstnih življenjskih okoliščinah.

---

<sup>7</sup> Več o tem v raziskavi Eurodelphi (1993–1996); Memorandum o vseživljenjskem učenju iz Lizbone (2000, 11).

<sup>8</sup> Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (2006/962/ES).

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Katera je ključna misel evropskega opisa kompetence učenja učenja?
- Kako vpliva ta opredelitev KUU na vaše delo?

Ker je evropski opis kompetence učenja učenja precej splošen, smo se pri oblikovanju instrumentov naslonili na slovenski opis KUU, ki ga je oblikovala skupina strokovnjakov iz CI in ZRSŠ.<sup>9</sup> Ključna kompetence učenja učenja je podrobno opredeljena z vidika treh področij.

### **Kompetenco učenje učenja sestavljajo tri širša področja:<sup>10</sup>**

1. motivacijsko področje s socialnim kontekstom;
2. kognitivno področje;
3. metakognitivno področje.

Vsako od področij bomo pojasnili s pomočjo operativnih ciljev.

**Motivacijsko področje s socialnim kontekstom** vključuje notranje (vrednote, stališča, čustva) in zunanje dejavnike (ožje in širše učno okolje), ki spodbujajo učenje.

### **Operativni cilji so:**

- poznati sebe kot učenca (vrednote in stališča o ciljih, motivaciji, pripisovanju (ne)uspeha);
- poznati svoje vrednote in stališča do izobrazbe, učenja in znanja;
- poznati svoje temeljne interese (želje, pričakovanja glede izobraževanja in poklica);
- vzpostaviti in vzdrževati svojo motivacijo za učenje (zaupanje vase, pozitivna stališča do učenja, upati si tvegati, zmožnost učenja na napakah);
- obvladovati čustva (zaznati, ozavestiti, uravnavati negativna čustva; tehnike sproščanja);
- obvladovati svojo koncentracijo/zbranost (poznavanje dejavnikov, nadzor);
- sprejemati odgovornost za učenje;
- razviti socialne spretnosti (sposobnost skupinskega dela, spretnosti vodenja, čut soodgovornosti za skupne cilje, spoštovanje pravil, zadovoljevanje osebnih potreb ob upoštevanju potreb drugih);
- razviti komunikacijske spretnosti (poslušanje, sporočanje, vživljanje v druge);
- razumeti vplive okolja (družina, partnerji, družba) na učenje.

Motivacija je za uspešno učenje nujen pogoj, zato jo bomo v inštrument s katerim bomo KUU vrednotili, vključili v več postavk in tudi z vidika vseh treh sestavin, znanja o motivaciji, obvladovanja strategij in spretnosti uravnavanja motivacije ter odnosa do učenja (pojmovanja učenja).

---

<sup>9</sup> V dokumentu (2003) se imenuje KUU ključna kvalifikacija učenje učenja.

<sup>10</sup> Prirejeno po dokumentu *Koncept vključevanja ključne kvalifikacije učenje učenja v izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja*, Ažman, T.; Bezič, T.; Hribar, L.; Kalin, J.; Možina, E.; Pevac Grm, S.; Vesel, J.; 2003. Ljubljana: ZRSŠ in CPI.

**Kognitivno področje obsega kognitivne in učne strategije:** kompleksno mišljenje, spretnosti procesiranja informacij ter miselnih navad in neposredno učenje uspešnih učnih strategij (navade, metode in tehnike). Znanja o učenju so na treh ravneh: vem, kaj se učiti; vem, kako se učiti; vem, zakaj in kdaj uporabiti določene učne metode in tehnike.

**Operativni cilji so:**

- poznati značilnosti dobrega učnega okolja in znati oblikovati svoj učni prostor;
- razviti sposobnost kompleksnega mišljenja (iskanje in razumevanje informacij, analiziranje, sintetiziranje, uporaba znanja v novih situacijah, vrednotenje, kritično mišljenje, ustvarjalno mišljenje);
- razviti učne strategije (načrtovanje učenja, cilji, kriteriji uspešnosti, usmerjanje pozornosti na nalogo, izbiranje ustreznih spoznavnih strategij in strategij strukturiranja informacij ter pomnjenja in predelave informacij, uporaba primernih načinov za prikaz naučenega).

V inštrument za vrednotenje KUU bo vključenih nekaj postavk, ki bodo preverjale raven usposobljenosti uporabnika za doseganje navedenih operativnih ciljev.

**Metakognitivno področje** vključuje razvoj **metakognitivnih strategij** ali sposobnost **metaučenja**, ki kažejo, koliko znajo učenci »razmišljati o svojem učenju, ga spremljati, kontrolirati in krmariti«.

**Operativni cilji so:**

- načrtovati svoje učenje (cilji, vsebine, dejavnosti, pripomočki, predvidevanje posledic, izdelava načrta);
- spremljati in vrednotiti svoje učenje in napredovanje (opazovanje svojega učenja glede na cilje, zaznava in premagovanje težav, poznavanje svojih močnih in šibkih področij);
- razložiti proces lastnega učenja (potek, strategije, primerjava izkušenj, določanje vrzeli v znanju, iskanje vzrokov za uspeh in neuspeh, poznavanje notranjega razpoloženja in motivacije);
- refleksija s pomočjo vprašanj: zakaj, kaj, kako, kje, s kakšnim namenim, do kdaj, v kakšnem obsegu, kaj je pomembno in
- zmožnost presoje, kakšen način poučevanja učencu ustreza.

Tudi to področje samostojnega uravnavanja učenja bo vključeno v inštrument za ovrednotenje KUU.

**Značilnosti in usposobljenost uporabnikov za kompetenco učenje učenja**

Pri pripravi in uporabi inštrumenta za ugotavljanje in vrednotenje KUU ter oblikovanju programov usposabljanja uporabnikov za KUU je bilo potrebno upoštevati značilnosti uporabnikov. Inštrument je namenjen različnim skupinam odraslih, ki se lahko razlikujejo po starosti, spolu, izobraževalnih ciljih, motiviranosti, pričakovanjih, potrebah, interesih,

izobrazbeni ravni, poklicu in življenjskih zgodbah.<sup>11</sup> Na primer, podatki iz spremljanja svetovalne dejavnosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih<sup>12</sup> kažejo, da svetovalno podporo za različne vidike pomoči v izobraževanju in učenju odraslih, potrebujejo različne skupine odraslih, v različnih življenjskih obdobjih. Podatki tudi kažejo, da se z vprašanji večje učinkovitosti in uspešnosti učenja pogosteje srečujejo manj izobraženi odrasli (z manj kot 4-letno srednješolsko izobrazbo), odrasli, ki daljše obdobje niso bili izobraževalno aktivni (se več let niso vključili v nobeno nadaljnje izobraževanje), odrasli, ki se morajo po daljšem obdobju po prekinitvi rednega izobraževanja ponovno vključiti v nadaljnje izobraževanje, odrasli, ki imajo izrazito negativne izkušnje iz rednega izobraževanja idr. Raznolikost uporabnikov smo upoštevali pri vsebini in obliki vprašanja (postavk).

Zavedanje usposobljenosti za učenje učenja vključuje poznavanje značilnosti učenja, zavedanja sebe kot učenca in uporabo (izbiranje) sebi ustreznih učnih strategij. To velja za vsako izmed področij: motivacijsko, kognitivno in metakognitivno področje učenja. Zavedanje usposobljenosti za kompetenco učenje učenja z vidika uporabnika smo opredelili na štirih ravneh (preglednica).<sup>13</sup>

## **Preglednica 2: Štiri ravni zavedanja usposobljenosti za kompetenco učenje učenja**

<b>RAVNI</b>	<b>STOPNJE USPOSOBLJENOSTI</b>	<b>POJASNILO</b>
PRVA	NEZAVEDNA NEUSPOSOBLJENOST	NE VEM, DA NE VEM
DRUGA	ZAVESTNA NEUSPOSOBLJENOST	VEM, DA NE VEM
TRETJA	NEZAVEDNA USPOSOBLJENOST	NE VEM, DA VEM
ČETRТА	ZAVESTNA USPOSOBLJENOST	VEM, DA VEM

Ravni pomenijo:

- Nezavedna neusposobljenost pomeni, da uporabnik ne ve, kako se naj uči. Težav pri učenju se ne zaveda. Zgodi se, da je neuspešen pri izobraževanju, da se mu izogiba ali ima do učenja odpor.
- Zvestna neusposobljenost pomeni, da uporabnik ve, kje ima težave pri učenju oz. na katerem področju učenja učenja jih ima. Aktivno išče poti do znanja in premaguje ovire na tej poti.
- Nezavedna usposobljenost pomeni, da se uporabnik uspešno izobražuje, vendar ne zna pojasniti, kako se uči.
- Zvestna usposobljenost pomeni, da se uporabnik uspešno izobražuje in zna razložiti, kako se uči. Od svetovalca morda pričakuje samo dodatno potrditev, da je za učenje učenja usposobljen.

<sup>11</sup>Jelenc Krašovec, Vilič Klenovšek in dr. 2007.

<sup>12</sup> Interna poročila o spremljanju dejavnosti svetovalnih središč v letih 2001-2010 so dostopna v dokumentaciji Andragoškega centra Slovenije.

<sup>13</sup> Prirejeno po Robinson 1974 po Inskipp 1996; Dubin 1962 v Dennison in Kirk 1990, 22.

Ravni zavedanja KUU smo v inštrumentu za vrednotenje KUU upoštevali kot tri možne odgovore (ne drži zame, delno drži zame, v celoti drži zame), s katerimi bo uporabnik izrazil stališče, v kakšni meri se z neko trditvijo strinja.

**Uporabnik** bo v proces svetovanja vstopal na različnih ravneh:

- Na ravni *ne vem, da ne vem* (nezavedna neusposobljenost) bo vloga svetovalca, da v sodelovanju z uporabnikom njegovo zavedanje in usposobljenost za KUU šele razišče in se nato skupaj odločita, kaj uporabnik potrebuje.
- Če bo uporabnik začel proces svetovanja na ravni *vem, da ne vem* (zavestna usposobljenost), bo svetovalec začel svetovanje z merjenjem KUU in nadaljeval s svetovanjem.
- Če bo uporabnik na vstopal v svetovalni proces ravni *ne vem, da vem* (nezavedna usposobljenost), bo svetovalec njegovo usposobljenost za učenje učenja izmeril in mu jo pomagal ozavestiti.
- Če bo uporabnik na vstopal v svetovalni proces ravni *vem, da vem* (zavestna usposobljenost), bo svetovalec njegovo KUU samo izmeril in certificiral.

Zato bo pomembno, da bo svetovalec znal ovrednotiti, na kateri ravni posameznik je in mu pomagal razviti KUU do ravni, ki jo potrebuje za nadaljnji razvoj bodisi z vidika nadaljnjega razvoja izobraževalne poti bodisi razvoja kariere ali razvoja osebnega življenja.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
--------------------------------------------------------------

- |                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Kakšne so značilnosti vaših uporabnikov in kako jih upoštujete pri svetovanju za vseživljenjsko učenje?</li><li>• Kako razumete ravni zavedanja KUU? Ponazorite s primerom.</li></ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **Koraki in strategije v procesu učenja učenja**

Zimmerman (2002) podaja lastni model korakov samoregulacijskega učenja. Z njim opisuje dogajanje v posamezni učni situaciji, ki vedno poteka v treh zaporednih cikličnih korakih. Prvi je predhodno razmišljanje (analiza naloge, samomotivacijska prepričanja) in zajema procese in prepričanja, ki se dogajajo pred samim učenjem. Drugi korak pomeni izvedbo in zavesten nadzor nad učenjem (samokontrola, samoopazovanje) in zajema procese, ki se dogajajo med učenjem. Tretji korak je namenjen samorefleksiji (presojanje samega sebe, reakcije na lastno učenje) in označuje procese, ki se dogajajo po učenju.

Samouravnavanje učenja poteka torej v treh korakih, ki se med seboj ciklično prepletajo:

1. premislek pred učenjem,
2. učenje in nadzorovanje učenja,
3. razmislek o učenju.

Instrument je sestavljen tako, da omogoča vpogled v te tri korake učenja.

Kako se učimo zmožnosti samouravnavanja? Spretnosti samouravnavanja učenja se je moč naučiti in jo nadzorovati. Najlažje se je za kompetenco usposabljanje s pomočjo



samoopazovanja, primerjave različnih lastnih praks in z opuščanjem neuspešnih ter izvajanjem uspešnih strategij vedenja. Pri tem učencu pomaga, da se pogosto vpraša, ali mu neka strategija v konkretni situaciji ustreza ali ne.

Človek lahko spreminja le samega sebe, tisto, kar pri sebi dobro pozna in česar se pri sebi dobro zaveda. Pomembno je, da svoje razmišljanje, čustva in občutke ob neki dejavnosti ozavešča in razvija svojo metakognicijo. Kognitivna psihologija poudarja, da je poznavanje sebe prvi pogoj za razvijanje sposobnosti samokontrole, sposobnosti samoregulacije (nadzorovanje procesa) delovanja in ravnanja (Sentočnik 1999).

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
--------------------------------------------------------------

- |                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ali se strinjate, da poteka učenje v treh korakih? Odgovor razložite.</li><li>• Kako se učite vi?</li><li>• Katera faza učenja je za vaše uporabnike najlažja in katera najtežja?</li></ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

V nadaljevanju sta predstavljena obrazec za zapis ciljev in instrument.

### **Zapis ciljev, samoocena doseganja ciljev in premislek o načinu učenja**

Razmislek svetovanca o izobraževalnih ciljih je prvi korak, ki ga spodbudi svetovalec v postopku svetovanja.

Svetovalec v sproščenem začetnem pogovoru odpira vprašanja o svetovančevem odnosu do učenja in njegovi motivaciji za učenje. S pomočjo pogovora in vprašanj skuša ugotoviti pripravljenost svetovanca za nadaljnje sodelovanje pa tudi njegove morebitne odpore in odklonilna stališča. Vprašanja postopno oži in osredišča na razmišljanje o učnih ciljih, ki so za svetovanca pomembni. Med pogovorom svetovanec izpolnjuje obrazec. Svoje učne cilje zapiše v tabelo. Svetovalec nato usmeri svetovanca v rangiranje učnih ciljev glede na pomembnost. Sledi razmišljanje svetovanca o njegovem doživljanju lastne uspešnosti pri doseganju učnih ciljev.

Pozornost je vredno usmeriti na cilje, ki jih svetovanci ne dosegajo ali jih dosegajo samo delno. Svetovancu je treba pomagati razjasniti, koliko so zapisani učni cilji dejansko cilji in koliko so le želje.

Vprašanje o načinu učenja je odprto vprašanje. Svetovanec zapiše najpogostejše načine učenja. Svetovalec ga spodbuja, da razmišlja tako o formalnem, neformalnem kot tudi o priložnostnem učenju ter o načinu učenja, ki se zdi svetovancu, da mu prinaša najboljše rezultate.

Obrazec za razmislek o učenju služi svetovancu in svetovalcu za razjasnitev ciljev, omogoča motivacijski pogovor, kasneje pa ga je moč uporabiti za primerjavo napredka.

Svetovalec se mora za prvi pogovor in uporabo obrazca ustrezno usposobiti. Priporočamo, da pri sebi razjasni naslednja vprašanja:

Odgovorite

- Kako ste vi oblikovali svoje izobraževalne cilje?
- Kako uspešno ste jih dosegali?
- Na kakšen način se najbolj učinkovito učite?
- Na primeru pojasnite, kako postaviti cilje s pomočjo metode SMART.

### Zapis ciljev, samoocena doseganja ciljev in premislek o načinu učenja

**Kakšni so vaši učni cilji in koliko jih dosegate?**

CILJI	VRSTNI RED (PRIORITETA)	USPEŠNOST DOSEGANJA CILJA		
		Ga ne dosegam	Delno ga dosegam	V celoti ga dosegam

**Na kakšen način se učite?**

## VPRAŠALNIK IN SMERNICE ZA VREDNOTENJE VPRAŠALNIKA

Vprašalnik za merjenje KUU je samoocenjevalni vprašalnik, namenjen odrasli populaciji. Uporabniki, ki bodo vprašalnik izpolnjevali, so lahko odrasli, vključeni v svetovalna središča, ki uporabljajo storitve svetovanja in informiranja z namenom vključitve v izobraževanje, usposabljanje ali učenje. Primeren je tudi za študente in mladostnike. Namenjen je ugotavljanju razvitosti kompetence učenje učenja. Vprašalnik temelji na konceptu treh sestavin kompetence: znanje, veščine in sposobnosti ter osebne dimenzije z vrednostnim sistemom. Vprašanja se nanašajo na tri področja KUU: kognitivno, motivacijsko področje s socialnim kontekstom in metakognitivno.

Z vprašalnikom za merjenje kompetence učenje učenja smo skušali zasledovati **več ciljev**:

- Vprašalnik je orodje za svetovalce v postopkih ugotavljanja in vrednotenja neformalnega znanja posameznikov.
- Omogočal bo primerjavo rezultatov med posamezniki in med posameznimi regijami.
- Svetovalci bodo z uporabo tega inštrumenta lahko podali uporabnikom povratno informacijo o njihovih močnih in šibkih področjih učenja.
- Omogočal bo kvalitetno načrtovanje izobraževanja uporabnikov in ugotavljanje potreb po določenih izobraževanjih ter podporo pri načrtovanju in doseganju izobraževalnih ciljev uporabnikov.

Vprašalnik s svojo **zgradbo** sledi kompetenci učenje učenja, kot je opisana v uvodnem delu gradiva.

### Navodilo za uporabo vprašalnika

Vprašalnik za merjenje kompetence učenje učenja je vprašalnik tipa papir–svinčnik. Reševanje vprašalnika časovno ni omejeno. Uporabniki ga praviloma rešujejo individualno. Za njegovo vrednotenje dodatni pripomočki niso potrebni.

Svetovalci se najprej prepričajo, da uporabniki razumejo slovenski jezik. Hkrati jim razložijo, da je vprašalnik namenjen ugotavljanju KUU in svetovanju in da ni napačnih ali pravih odgovorov.

Vsak svetovalec poskrbi, da uporabnik pozna namen reševanja in koristi, ki jih bo imel. Če je potrebno, svetovalci uporabnikom pred začetkom odgovaranja na vprašalnik, obrazložijo nerazumljive besede ali trditve.

Svetovalci uporabnikom na primeru npr. prve trditve natančno pojasnijo način reševanja vprašalnika in se z vprašanji prepričajo, da so kandidati razumeli način ocenjevanja trditev.

Priporočamo, da vprašalnik uporabniki rešujejo v dialogu s svetovalcem. Na ta način svetovalec spremlja svetovančeve razmisleke, vprašanja, dvome in že pri reševanju vprašalnika dobiva vpogled v usposobljenost svetovanca za učenje učenja.

Svetovalec bo pri izbiri načina reševanja vprašalnika upošteval:

- Potrebe svetovanca
- Zmožnosti svetovanca za samostojno reševanje vprašalnika
- Cilj: svetovanje ali pridobitev potrdila
- Čas, prostor

Nujen pogoj za uporabo vprašalnika je dogovor o iskrenosti pri odgovarjanju na vprašanja. Svetovalec in svetovanec morata sodelovati v ozračju zaupanja in s skupnim ciljem pomoči, razvoja in napredovanja svetovanca. Nevarnost je, da bi svetovanec razumel reševanje vprašalnika izključno v luči pridobivanja dokazila, da je usposobljen za učenje učenja. V tem primeru bi lahko vse trditve označil z najvišjo oceno, četudi ne bi bila resnična.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
--------------------------------------------------------------

- |                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Kakšen je namen uporabe vprašalnika?</li><li>• Za vajo rešite vprašalnik najprej sami.</li></ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

V nadaljevanju predstavljamo vprašalnik, ki so mu dodane rubrike (stolpci) za njegovo interpretacijo. Uporabniki bodo reševali vprašalnik, ki bo oblikovan samo iz prvih treh stolpcev (št., trditve, ocena).

## VPRAŠALNIK ZA UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE KOMPETENCE UČENJE UČENJA

Pred vami je vprašalnik za merjenje kompetence učenje učenja (KUU). Vse trditve v vprašalniku se nanašajo na določena vedenja in razmišljanja v zvezi z učenjem. Natančno preberite vsako izmed njih in jo ocenite, koliko se strinjate, da drži za vas. Vsako trditev lahko ocenite z eno od treh ocen: **a – Ne drži zame, b – Delno drži zame, c – V celoti drži zame**. Trditve ocenite tako, da obkrožite eno od številskih ocen. Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo v nasprotnem rezultati neuporabni. Pri tem vprašalniku so vsi vaši odgovori pravilni. Odgovarjajte iskreno, da bodo rezultati za vas uporabni. Če kakšne trditve ne razumete dobro, jo preden nanjo odgovorite, razjasnite s pomočjo svetovalca.

Št	Trditev	Ocena			P		Pojasnilo zelenega stanja:
		a	b	c			
1.	Vem, zakaj se učim.	a	b	c	P	MS-M	ima jasne cilje.
2.	K učenju se zmorem pripraviti.	a	b	c	P	MS-M	zmore premagati odpor do učenja.
3.	Učenje načrtujem po dnevih, tednih in mesecih.	a	b	c	P	<b>KO-O</b>	učenje načrtuje kratko- in dolgoročno.
4.	Vodim rokovnik o svojih učnih obveznostih (npr. dnevnik, koledar).	a	b	c	P	<b>KO-O</b>	učenje pisno načrtuje.
5.	Za učenje se lahko zberem.	a	b	c	P	MS-M	je pri učenju zbran.
6.	Pred učenjem poskrbim, da imam mir oz. ustrezne pogoje za učenje.	a	b	c	P	MS-S	si zagotovi mir pri učenju.
7.	Znam oceniti, koliko časa bom potreboval/-a za osvojitve neke učne snovi.	a	b	c	P	<b>KO-O</b>	zna predvideti potreben čas za učenje.
8.	Pred učenjem si postavim točno določene učne cilje.	a	b	c	P	MS-M	načrtuje kratkoročne učne cilje (za en dan).
9.	Preden se lotim učenja, izdelam načrt učenja po vsebinah.	a	b	c	P	<b>KO-O</b>	načrtuje vrstni red učenja vsebin.
10.	Že pred učenjem načrtujem premore (počitek).	a	b	c	P	<b>KO-O</b>	načrtuje počitek med učenjem.
11.	Preden se lotim učenja nove učne snovi, obnovim svoje predznanje.	a	b	c	P	<b>KO-Z</b>	povezuje novo znanje s starim.
12.	Znam uskladiti delo, družino, učenje in druge dolžnosti, da bi dosegel/-a učne cilje.	a	b	c	P	MS-S	obvladuje raznolike življenjske vloge.
13.	Pred učenjem preverim, ali imam vse, kar potrebujem (gradivo, literatura, zapiski, pripomočki za pisanje itd.).	a	b	c	P	MS-S	si pripravi potrebne pripomočke za učenje.
14.	Zavedam se, da je za dosežke potrebno znanje.	a	b	c	P	<b>MK-O</b>	ceni znanje.
15.	Preizkusil/-a sem že več načinov učenja in ugotovil/-a, kateri so zame najbolj učinkoviti.	a	b	c	P	<b>MK-O</b>	ve, katere učne strategije mu ustrezajo.
16.	Učenje načrtujem tako, da lahko predelam vso snov do roka, ko je predvideno preverjanje znanja oz. uporaba znanja.	a	b	c	P	<b>KO-O</b>	se nauči pravočasno.

17.	V nekaterih primerih se odločam za učenje v paru ali skupini.	a	b	c	<b>P</b>	MS-SK	izbira ustrezno obliko učenja.
18.	Občutim željo, da se nekaj novega naučim.	a	b	c	<b>P</b>	<b>MK-O</b>	se želi učiti.
19.	Znam poiskati ustrezno gradivo, pripomočke, informacije, ki jih potrebujem za učenje.	a	b	c	<b>P</b>	<b>KO-O</b>	zna najti vire.
20.	Dobro znam predvideti oceno/rezultat/dosežek pri preverjanju znanja.	a	b	c	<b>P</b>	<b>KO-</b>	realno oceni, koliko zna.
21.	Učenje poskušam narediti čim bolj zabavno.	a	b	c	<b>U</b>	<b>MK-O</b>	se pri učenju zabava.
22.	Pomembne informacije si hitro zapomnim.	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-U</b>	ima dober spomin.
23.	Ko se učim novo snov, jo povezujem s tem, kar že vem.	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-Z</b>	se uči z razumevanjem.
24.	Učim se zato, ker to od mene pričakujejo drugi.	c	b	a	<b>U</b>	MS-M	se uči zaradi zunanje motivacije.
25.	Veliko mi pomeni, da neko snov zares obvladam.	a	b	c	<b>U</b>	<b>MK-O</b>	ceni lastno znanje.
26.	Verjamem, da se lahko naučim vse, kar me v življenju zanima.	a	b	c	<b>U</b>	<b>MK-O</b>	verjame v svojo sposobnost učenja.
27.	Imam izkušnjo, da je učenje v skupini izguba časa.	a	b	c	<b>U</b>	MS-SK	ve, da učenje v skupini zanj ni učinkovito.
28.	Znam uporabljati strategije hitrega branja (berem hitro).	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-U</b>	hitro bere.
29.	Pri učenju uporabljam več različnih strategij (uporabljam vid, sluh, vadim na primerih).	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-U</b>	se uči na različne načine (glede na cilj, snov, interes ...).
30.	Med učenjem pogosto delam zapiske ali skice.	a	b	c	<b>U</b>	<b>MK-A</b>	zapisuje ključne misli.
31.	Pridobljeno znanje uporabim tudi v vsakdanjem življenju.	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-Z</b>	znanje uporabi.
32.	Iz knjig, člankov in drugih besedil znam narediti dobre izpiske.	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-U</b>	zna narediti izpiske.
33.	Pred ustnim spraševanjem snov na glas ponovim.	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-PP</b>	se glasno uči.
34.	Redno opravi domače delo (naloge).	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-PP</b>	je na tekočem z učnimi obveznostmi.
35.	Redno ponavljam oz. utrjujem učno snov.	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-PP</b>	redno ponavlja učno snov.
36.	Pri učenju pogosto uporabljam različne vire (enciklopedije, internet, slovarje, priročnike ...).	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-O</b>	uporablja različne vire informacij.
37.	Pri učenju si pomagam z miselnimi vzorci.	a	b	c	<b>U</b>	<b>MK-A</b>	uporablja miselne vzorce.
38.	Pri učenju vztrajam, dokler ne izpolnim načrta (tudi, ko se mi ne ljubi več).	a	b	c	<b>U</b>	MS-M	sledi načrtu učenja.
39.	Znam se pripraviti na preverjanje znanja (pisno, ustno, obkroževanje, dopolnjevanje, odgovori na vprašanja, esej itd.).	a	b	c	<b>U</b>	<b>KO-PP</b>	obvladuje izpitne spretnosti.
40.	Znam obuditi lastno zanimanje za neko učno snov.	a	b	c	<b>U</b>	MS-M	poišče v sebi zanimanje za učno snov.

41.	Med učenjem se zavedam, ali sem zbran/-a ali ne.	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-S</b>	se zaveda, če je zbran ali ne.
42.	Pri učenju se zmorem držati zastavljenega cilja za tisti dan.	a	b	c	<b>S</b>	MS-ČI	uresniči svoj dnevni načrt.
43.	Med učenjem spremljam, ali se učim aktivno (pišem, rišem, podčrtavam).	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-A</b>	se zaveda, kako se uči.
44.	Kadar se moja učna učinkovitost zniža, to takoj zaznam.	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-S</b>	se zaveda, če pri učenju ni učinkovit.
45.	Ko z učenjem končam, vem kaj znam in česa ne.	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-E</b>	zna realno presoditi, koliko zna.
46.	Med učenjem se sprašujem, kako lahko znanje uporabim.	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-KM</b>	išče povezave med znanjem in vsakdanjim življenjem.
47.	Med učenjem ugotavljam, kaj je bolj in kaj je manj pomembno.	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-KM</b>	zna ločiti bolj in manj pomembne informacije.
48.	Med učenjem se sprašujem, ali sledim načrtu učenja.	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-E</b>	spremlja svoje učenje.
49.	Po predavanju uredim zapiske.	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-O</b>	ima urejene zapiske.
50.	Če mi učenje ne gre od rok, hitro ugotovim, kaj potrebujem (npr. odmor, dodatno gradivo, razlago, predznanje itd.)	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-S</b>	zna med učenjem premagovati ovire.
51.	Po končanem učenju preverim, koliko znam (npr. rešim poskusni test).	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-</b>	preveri, koliko zna.
52.	Kadar se učim še s kom drugim, bolje vem, kako mi gre.	a	b	c	<b>S</b>	MS-SK	se uči v sodelovanju z drugimi.
53.	Med učenjem preverjam, ali snov res razumem (npr. rešim vajo, nalogo).	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-KM</b>	sproti preverja, če snov razume.
54.	Med učenjem sproti preverjam, ali bom cilje dosegel/-la (spremljam čas).	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-E</b>	se zaveda, kje je na poti do cilja.
55.	Po učenju poskušam obnoviti snov s svojimi besedami.	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-PP</b>	se ne uči na pamet.
56.	S svojimi rezultati/dosežki/ocenami sem zadovoljen/-na.	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-U</b>	je z dosežki zadovoljen.
57.	Zavedam se svojih šibkih točk pri učenju.	a	b	c	<b>S</b>	<b>KO-</b>	pozna sebe kot učenca.
58.	Po učenju se vprašam, kaj bi lahko naslednjič pri učenju izboljšal/-a.	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-E</b>	razmišlja o svojem učenju.
59.	Če opazim, da moja učna strategija ni učinkovita, jo poskušam spremeniti – izboljšati.	a	b	c	<b>S</b>	<b>MK-E</b>	nenehno izboljšuje svoje učenje.
60.	Po učenju se nagradim.	a	b	c	<b>S</b>	MS-M	proslavi svoje uspehe.

**Legenda:**

**P** - Priprava na učenje (SEBE: miselna, psihična, fizična in OKOLJA)

**U** - Učenje: izvajanje učenja – učne metode in tehnike (KAKO: poznavanje in uporaba metod in tehnik)

**S** - Spremljanje učenja (ZAKAJ, KDAJ, KAKO sem se učil/-a, KOLIKO ZNAM?)

MS - Motivacijsko področje s socialnim kontekstom

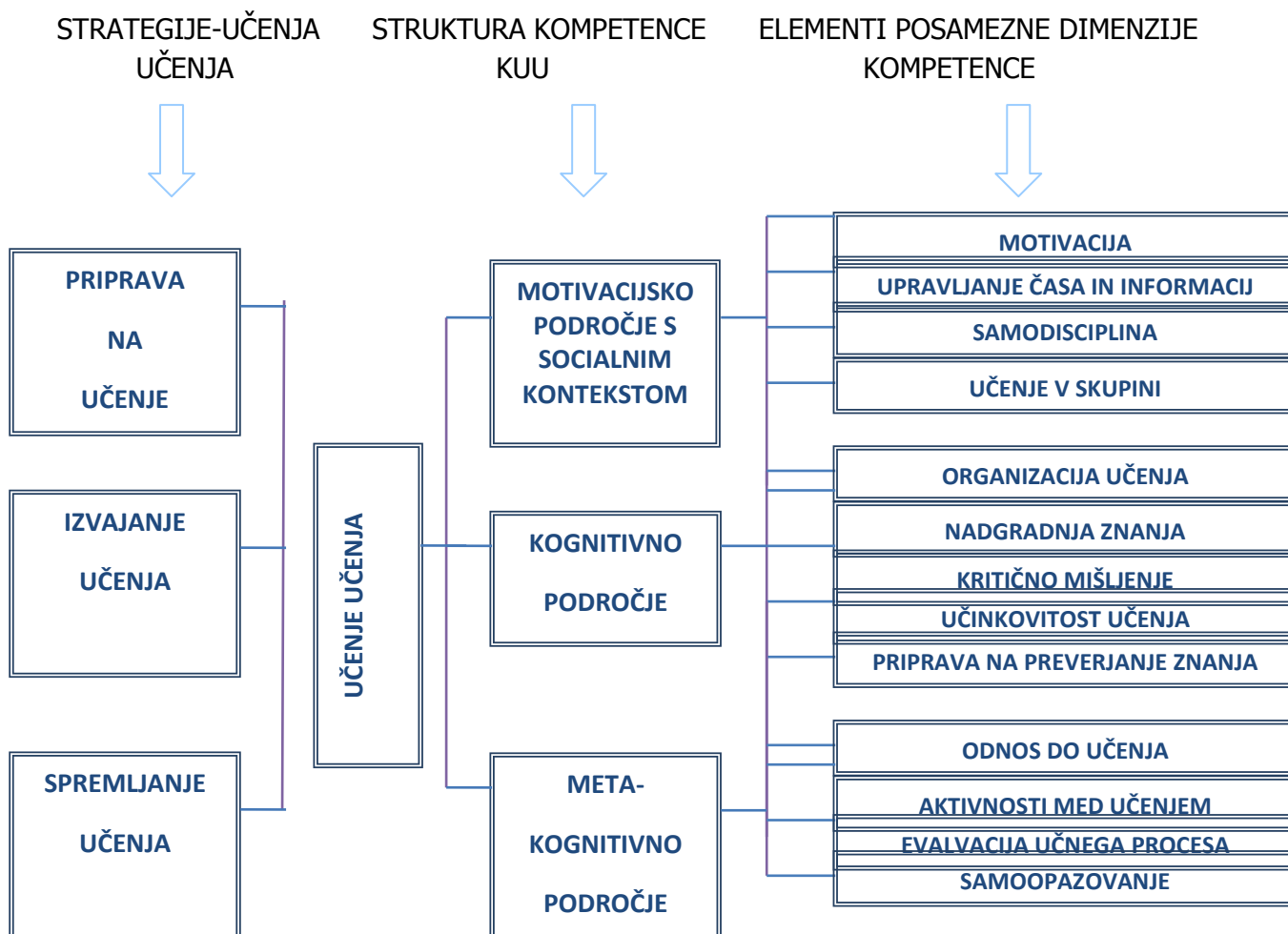
KO - Kognitivno področje

MK - Metakognitivno področje



## VREDNOTENJE KOMPETENCE UČENJE UČENJA

KUU je razčlenjena na posamezne elemente, kot je to razvidno iz sheme. V nadaljevanju je prikazano, katere postavke pripadajo posameznim elementom strukture in posameznim strategijam oz. korakom v procesu učenja učenja. Strukturno kompetence učenja učenja predstavljamo na sliki.



Slika prikazuje strukturo kompetence učenje učenja in možne ravni vrednotenja inštrumenta KUU. Kot je razvidno iz sheme, obstajata dva vidika vrednotenja. En vidik meri obvladovanje korakov v procesu učenja učenja, drugi vidik pa se nanaša na merjenje obvladovanja različnih področij KUU.

Oba vidika se lahko interpretirata ločeno, lahko pa ju združimo in dobimo bolj celotno informacijo.

Z vrednotenjem učnih strategij z vidika treh korakov bomo dobili informacijo o tem, v katerem koraku procesa učenja so posamezniki bolj aktivni, kateri strategiji pripisujejo večji pomen in katera so močna in katera šibka področja učenja. Ugotovili bomo lahko, koliko se svetovanci ukvarjajo s pripravami na učenje in koliko s spremljavo učenja. Morda učenje

dojemajo zgolj kot aktivnost, kjer priprava ali razmislek po učenju nimata pomembnega mesta. Dobili bomo informacije o tem, katera področja kompetence so bolj ali manj razvita. Svetovanci in svetovalci bodo dobili tudi vpogled v razvitost kompetence kot celote. Svetovancem bodo svetovalci lahko ponudili informacijo in usmeritev, na kakšen način lahko krepijo KUU in s tem omogočijo sebi več možnosti za uspeh.

## 1. Vrednotenje z vidika treh korakov samouravnavanja učenja

Samouravnavanje učenja poteka v treh korakih: priprava na učenja (P), izvajanje učenja (U) in spremljanje učenja (S).

Vprašalnik vsebuje 60 trditev:

- prvih 20 trditev (33 %) se nanaša na pripravo na učenje;
- drugih 20 trditev (33 %) osvetljuje izvajanje učenja;
- zadnjih 20 trditev (33 %) se nanaša na razmislek o učenju oz. na spremljavo učenja.

Odgovor na vsako trditev prinaša točke takole:

- odgovor a – 0 točk
- odgovor b – 1 točka
- odgovor c – 2 točki

Pozorni bodite na vprašanje številka 24, pri katerem je vrstni red zelenih odgovorov obrnjen.

### **P: Priprava na učenje** (postavke 1 do 20)

Gre za miselno in psihično pripravo ter pripravo okolja na učenje. Zajete so aktivnosti, povezane z odločitvami pred izvedbo samega učenja. Uporabnik lahko na področju priprave na učenje zbere od 0 do 40 točk. Maksimum točk je 20 trditev po 2 točki.

### **U: Izvajanje učenja** (postavke 21 do 40)

Izvajanje učenja se nanaša na tehnike, metode in aktivnosti povezane s samim procesom učenja. Uporabnik lahko na področju izvajanja učenja zbere od 0 do 40 točk. Maksimum točk je 20 trditev po 2 točki.

### **S: Spremljanje učenja** (postavke 41 do 60)

Spremljanje učenja se nanaša na aktivnosti, ki so povezane z razmišljanjem o samem učenju. Gre za samorefleksijo, ki označuje procese, ki se dogajajo po učenju. Uporabnik lahko na področju spremljave in vrednotenja učenja zbere od 0 do 40 točk. Maksimum točk je 20 trditev po 2 točki.

Vprašalnik vrednotimo kot celoto in po treh področjih KUU. Vsako od področij predstavlja pomemben del kompetence učenje učenja in se lahko interpretira samostojno.

---

## PRIMER POVRATNE INFORMACIJE

Pri pripravi na učenje ste od možnih 40 točk zbrali ..... točk ali ..... %. To pomeni, da ...

Pri izvajanju učenja ste od možnih 40 točk zbrali ..... točk ali ..... %. To pomeni, da ...

Pri spremljanju in vrednotenju učenja ste od možnih 40 točk zbrali ..... točk ali ..... %. To pomeni, da ...

Če pogledamo vse tri korake, je vaše močno področje ..., priložnost za izboljšanje pa ... Glede na vaše cilje to pomeni ...

Kaj menite o teh rezultatih vi?

---

## 2. Vrednotenje ravni usposobljenosti

Ocena vsake trditve je povezana z ravni usposobljenosti uporabnika za vsebino trditve. Raven lahko presodimo preko seštevka skupnih točk.

Uporabnik lahko z odgovori na celoten vprašalnik zbere od nič do 120 točk, vsako od ravni pa označuje tretjina skupnih točk. Prva raven usposobljenosti je od 0 do 40 točk, druga od 41 do 80 točk in tretja od 81 do 120 točk.

### Preglednica 3: Raven usposobljenosti, ocena in število točk

RAVEN USPOSOBLJENOSTI	OCENA TRDITVE Št. točk	ŠTEVILO ZBRANIH TOČK
<b>prva</b>	a – 0 točk	<b>od 0 do 40 točk</b>
<b>druga</b>	b – 1 točka	<b>od 41 do 80 točk</b>
<b>tretja</b>	c – 2 točki	<b>od 81 do 120 točk</b>

---

## PRIMER POVRATNE INFORMACIJE

Z vprašalnikom o učenju učenja ste od 120 točk zbrali ..... točk, ali ..... %. Glede na vaše cilje to pomeni ...

Kaj menite o teh rezultatih vi?

---

## 3. Vrednotenje z vidika treh področij kompetence

Kompetenca učenje učenja ima tri glavne sestavine oz. dimenzije. Te so motivacijsko področje s socialnim kontekstom, kognitivno področje in metakognitivno področje.

### MS: Motivacijsko področje s socialnim kontekstom

Motivacijsko področje s socialnim kontekstom vključuje notranje in zunanje dejavnike, ki spodbujajo učenje.

15 različnih postavk smo razdelili v tri kategorije:

- **MS-M, motivacija** (postavke 1, 2, 5, 8, 24, 38, 40, 42, 60): Meri sposobnost osmišljanja in vztrajanja v učni aktivnosti.

- **MS-S, samodisciplina** (postavke 6, 12, 13): Meri vidike discipline pri učenju in doslednosti v procesu učenja.
- **MS-SK, učenje v skupini** (postavke 17, 27, 52): Meri odprtost za učenje v skupini.

**Preglednica 4: Obrazec za vnos ocen za motivacijsko področje s socialnim kontekstom**

	<b>MS-M, motivacija</b>									<b>Seštevek</b>
ŠTEVILKA	1	2	5	8	24	38	40	42	60	
TOČKE										
	<b>MS-S, samodisciplina</b>									
ŠTEVILKA	6	12	13							
TOČKE										
	<b>MS-SK, učenje v skupini</b>									
ŠTEVILKA	17	27	52							
TOČKE										
SKUPNA VSOTA										

Vseh možnih točk področja je od 0 do 30. Za kategorijo motivacija je najvišji seštevek točk 18 (pozor, trditev številka 24), za kategorijo samodisciplina – 6 in za kategorijo učenje v skupini – 6.

**KO: Kognitivno področje**

Kognitivno učno področje zajema predvsem kognitivne in učne strategije. Vključuje kompleksno razmišljanje, spretnosti procesiranja informacij ter miselnih navad. Znanje o učenju vključuje naslednja pomembna vprašanja: kaj se učiti, kako se učiti, zakaj se učiti in kdaj se učiti?

28 postavk smo razdelili v pet kategorij:

- **KO-O, organizacija učenja** (postavke 3, 4, 7, 9, 10, 16, 19, 36, 49): Meri sposobnost načrtovanja učnega procesa in njegovo učinkovito izvajanje.
- **KO-Z, nadgradnja znanja** (postavke 11, 23, 31): Upoštevanje predznanja in nadgradnjo obstoječega znanja ter uporabo znanja v vsakdanjem življenju.
- **KO-KM, kritično mišljenje** (postavke 20, 46, 47, 51, 53, 57): Meri presojanje uporabnosti znanja, zavedanje kriterija za učno uspešnost, selekcioniranje znanja po pomembnosti in poznavanje lastnih kognitivnih kapacitet.
- **KO-U, učinkovitost učenja** (postavke 22, 28, 29, 32, 56): Meri vidike učinkovitosti učenja, kot so dobro pomnjenje, sposobnost hitrega branja, poznavanje strategij učenja in vidike zadovoljstva glede lastne učinkovitosti učenja.
- **KO-PP, priprava na preverjanje znanja** (postavke 33, 34, 35, 39, 55): Meri vidike ponavljanja in utrjevanja znanja, uporabo parafraziranja znanja in splošno samooceno kompetentnosti za pripravo na preverjanje znanja.

## Preglednica 5: Obrazec za vnos ocen za kognitivno področje

	KO-O, organizacija učenja									Seštevek
ŠTEVILKA	3	4	7	9	10	16	19	36	49	
TOČKE										
	KO-Z, nadgradnja znanja									
ŠTEVILKA	11	23	31							
TOČKE										
	KO-KM, kritično mišljenje									
ŠTEVILKA	20	46	47	51	53	57				
TOČKE										
	KO-U, učinkovitost učenja									
ŠTEVILKA	22	28	29	32	56					
TOČKE										
	KO-PP, priprava na preverjanje znanja									
ŠTEVILKA	33	34	35	39	55					
TOČKE										
SKUPNA VSOTA										

Vseh možnih točk področja je od 0 do 56. Za kategorijo organizacija učenja je najvišji seštevek točk 18, za kategorijo nadgradnja znanja – 6, za kategorijo kritično mišljenje – 12, za kategorijo učinkovitost učenja – 10 in za kategorijo priprava na preverjanje znanja – 10.

### MK: Metakognitivno področje

To področje vključuje razvoj metakognitivnih strategij ali sposobnost metaučenja. Kaže na sposobnost, koliko »učenci« razmišljajo o svojem učenju, kako ga spremljajo, kontrolirajo in kako krmarijo svojo učno aktivnost.

17 postavk smo razdelili v štiri kategorije:

- **MK-O, odnos do učenja** (postavke 14, 15, 18, 21, 25, 26): Meri zaupanje v lastno učno sposobnost, pozitiven odnos in željo do učenja ter odprtost za iskanje novih učnih strategij.
- **MK-A, aktivnost med učenjem** (postavke 30, 37, 43): Meri proaktivni pristop k učenju in preverjanje lastnega nivoja aktivnosti med učenjem.
- **MK-E, evalvacija učnega procesa** (postavke 45, 48, 54, 58, 59): Meri pridobljeno znanje in ovrednoti lastni učni proces. Nanaša se tudi na sposobnost regulacije učnega procesa.
- **MK-S, samoopazovanje** (postavke 41, 44, 50): Meri sposobnost fokusa na učinkovitost učnega procesa in zavedanje ravni učne koncentracije. **Postavke, ki tvorijo** posamezno kategorijo, seštejemo in jih med seboj primerjamo. Kategorija, ki ima večje število točk, je bolj razvita.

## Preglednica 6: Obrazec za vnos ocen za metakognitivno področje

	<b>MK-O, odnos do učenja</b>						<b>Seštevek</b>
ŠTEVILKA	14	15	18	21	25	26	
TOČKE							
	<b>MK-A, aktivnost med učenjem</b>						<b>Seštevek</b>
ŠTEVILKA	30	37	43				
TOČKE							
	<b>MK-E, evalvacija učnega procesa</b>						<b>Seštevek</b>
ŠTEVILKA	45	48	54	58	59		
TOČKE							
	<b>MK-S, samoopazovanje</b>						<b>Seštevek</b>
ŠTEVILKA	41	44	50				
TOČKE							
SKUPNA VSOTA							

Vseh možnih točk področja je od 0 do 34. Za kategorijo odnos do učenja je najvišji seštevek točk 12, za kategorijo aktivnost med učenjem – 6, za kategorijo evalvacija učnega procesa – 10 in za kategorijo samoopazovanje – 6.

Postavke, ki tvorijo posamezno kategorijo, seštejemo in jih med seboj primerjamo. Kategorija, ki ima večje število točk, je bolj razvita.

### PRIMER POVRATNE INFORMACIJE

Na področju motivacije in socialnega konteksta ste od možnih 30 točk zbrali ..... točk.

Pri motivaciji ste od 18 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri samodisciplini ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Glede učenja v skupini ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Na kognitivnem področju ste od možnih 56 točk zbrali ..... točk.

Pri organizaciji učenja ste od 18 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri nadgradnji znanja ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri kritičnem mišljenju ste od 12 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri učinkovitosti učenja ste od 10 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri pripravi na preverjanje znanja ste od 10 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Na metakognitivnem področju ste od možnih 34 točk zbrali ..... točk.

Pri odnosu do učenja ste od 12 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri aktivnosti med učenjem ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri evalvaciji učnega procesa ste od 10 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Pri samoopazovanju ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...

Če pogledamo vsa tri področja s podpodročji, je vaše močno področje ..., priložnost za izboljšanje pa ... Glede na vaše cilje to pomeni ...

Kaj menite o teh rezultatih vi?

## Razlaga rezultatov

Ko uporabnik vprašalnik reši, se svetovalec z njim o rezultatih pogovori. Zbrane točke same po sebi ne povedo dovolj o usposobljenosti uporabnika za KUU. Najpomembnejše je, kakšne učne/izobraževalne cilje si je svetovanec zastavil in v kakšni meri jih dosega. Vsak učenec je namreč enkratna osebnost in mora v skladu s svojim ciljem, zmožnostmi in vsakokratno učno situacijo uporabiti ustrezen način učenja. Če uporabnik svoje učne cilje dosega, rezultat na vprašalniku pravzaprav ni pomemben. Bolj pomembno je, da se ob vsaki trditvi uporabnik in svetovalec pogovorita, ali se uporabnik uči na tak ali drugačen način, zakaj se tako uči itd.

Če uporabnik svojih izobraževalnih ciljev ne dosega oz. si jih ne zna zastaviti, potem mu lahko svetovalec s pomočjo pogovora ob posameznih trditvah pomaga pridobiti znanje o učenju učenja.

Svetovalec povratno informacijo lahko tudi zapiše po predlaganih smernicah.

### Preglednica 7: Smernice za zapis povratne informacije o rezultatih vprašalnika

<b>POVRATNA INFORMACIJA O REZULTATIH</b>
Pri pripravi na učenje ste od možnih 40 točk zbrali ..... točk ali ..... %. To pomeni, da ...
Pri izvajanju učenja ste od možnih 40 točk zbrali ..... točk ali ..... %. To pomeni, da ...
Pri spremljanju in vrednotenju učenja ste od možnih 40 točk zbrali ..... točk ali ..... %.
To pomeni, da ...
Če pogledamo vse tri korake, je vaše močno področje ..., priložnost za izboljšanje pa ... Glede na vaše cilje to pomeni ...
Z vprašalnikom o učenju učenja ste od 120 točk zbrali ..... točk, ali ..... %. Glede na vaše cilje to pomeni ...
Na področju motivacije in socialnega konteksta ste od možnih 30 točk zbrali ..... točk.
Pri motivaciji ste od 18 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri samodisciplini ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Glede učenja v skupini ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Na kognitivnem področju ste od možnih 56 točk zbrali ..... točk.
Pri organizaciji učenja ste od 18 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri nadgradnji znanja ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri kritičnem mišljenju ste od 12 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri učinkovitosti učenja ste od 10 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri pripravi na preverjanje znanja ste od 10 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Na metakognitivnem področju ste od možnih 34 točk zbrali ..... točk.
Pri odnosu do učenja ste od 12 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri aktivnosti med učenjem ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri evalvaciji učnega procesa ste od 10 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Pri samoopazovanju ste od 6 točk zbrali ..... točk. To pomeni, da ...
Če pogledamo vsa tri področja s podpodročji, je vaše močno področje ..., priložnost za izboljšanje pa ... Glede na vaše cilje to pomeni ...

## USPOSABLJANJE SVETOVALCEV

### Uvod

Stara modrost pravi, da mora biti učitelj sam vzgajan. Svetovalec mora biti za ugotavljanje, vrednotenje in razvijanje KUU primerno usposobljen. KUU mora poznati, razumeti, ozavestiti in obvladovati pri sebi, poleg tega pa biti usposobljen za usposabljanje svetovancev, torej mora znati znanje uporabiti. Njegovo usposabljanje sodi v njegov profesionalni razvoj, ki pa je tesno povezan z vseživljenjskim učenjem v njegovi organizaciji.

Svetovalec bo lahko pomagal svetovancu, če bo za ugotavljanje, vrednotenje in razvijanje kompetence ustrezno usposobljen. V ta namen bo oblikovan pristop ugotavljanja in vrednotenja usposobljenosti za KUU za svetovalce, vključno s posebnim inštrumentom, ki bo usposobljenost preverjal. Na podlagi ugotovitev, bo svetovalec lahko oblikoval svoj načrt izobraževanja na tem področju, poleg tega pa se bo lahko udeleževal programov usposabljanja, ki jih bodo izvajale ustrezne ustanove (ACS).

Če želimo, da bo svetovanec lahko razvijal KUU, bo prva naloga svetovalca, da bo znal uporabljati inštrument in posredovati svetovancu uporabno informacijo. Tako bo lahko svetovancu pokazal na katerih področjih ima še neizkoriščen potencial oz. kaj so lahko ovire na poti realizacije teh potencialov.

### Izhodišča in načela svetovanja

V nadaljevanju predstavljamo izhodišča svetovanja pri delu z inštrumentom za vrednotenje KUU.

V procesu svetovanja mora svetovalec upoštevati naslednja **načela**:<sup>14</sup>

- Osredotočenost na uporabnika.
- Načelo prostovoljnosti: uporabnik sam zaprosi za svetovanje.
- Načelo zaupanja in zaupnosti: vsi podatki, ki jih svetovalec od uporabnika izve, so zaupni.
- Načelo avtonomnosti: uporabnik sam odloča, kakšno svetovalno storitev potrebuje in kaj bo s pomočjo storil.
- Načelo partnerskega sodelovanja: uporabnik in svetovalec v procesu svetovanja sodelujeta (enakopravno).
- Načelo vzajemne odgovornosti za doseganje dogovorjenega cilja: svetovalec je odgovoren za izvedbo vrednotenja in svetovanja, uporabnik pa za aktivno sodelovanje in uporabo storitve.

---

<sup>14</sup> Pečjak 2004.



## Osredotočenost na uporabnika

V središču procesa svetovanja je svetovanec oz. uporabnik. Svetovalni pristop temelji na ugotavljanju in vrednotenju usposobljenosti svetovancev za KUU. Na podlagi ugotovitve ravni usposobljenosti je moč oblikovati program pomoči skupini oz. svetovancu kot posamezniku. V skladu s potrebami svetovancev, je potrebno usposobiti za ugotavljanje, vrednotenje in razvijanje kompetence UU tudi svetovalce.

Naslednji korak bo povezan z ustrezno svetovalno podporo in informiranjem, kako lahko svetovanec spremembe na posameznih področjih KUU najlažje doseže. V tej luči bo za svetovalca zelo pomembno poznavanje mreže izobraževanj in usposabljanja, na drugi strani pa tudi poznavanje posameznikovih možnosti, preferenc in motivacije za tovrstne aktivnosti. Na tej točki bo glavna aktivnost svetovalcev informiranje, usmerjanje in spodbujanje. Da bodo svetovanci lahko v teh aktivnostih uspešni, bodo potrebovali tudi sposobnost ustvarjanja odnosa zaupanja z uporabniki. V nadaljevanju predstavljamo nekaj smernic, ki jih je dobro upoštevati pri **ustvarjanju ustreznega odnosa**:

- Svetovalec naj bo odprt, sprejemajoč in naj ne sodi ali obsoja situacije v kateri je svetovanec. Ljudje namreč zelo dobro čutimo (čeprav se tega včasih ne zavedamo), kakšen odnos ima nekdo do nas.
- Svetovalec naj aktivno posluša in naj poskuša začutiti svojega sogovornika (empatija).
- Svetovalec mora obvladati neverbalno komunikacijo in v začetku srečanja zavestno zrcaliti telesno držo svetovanca, dokler ne opazi, da je svetovanec sproščen.
- Pravijo, da nasmeh odpira marsikatera vrata. Če se svetovalec zna nasmejati, bo lahko dosegel »čudeže«.
- Svetovalec naj spodbuja in podpira prizadevanja svetovanca.
- Svetovalec mora imeti v svetovalnem procesu jasno sliko, kje so meje njegove odgovornosti in kje se začne odgovornost svetovanca. Po potrebi meje svetovancu tuji jasno predstavi.
- Svetovalec naj pokaže tudi svoja čustva in naj bo čim bolj naraven in spontan.
- Komunikacija naj bo spoštljiva. Zaželeno je, da je na srečanjih en svetovalec in en svetovanec. V nasprotnem lahko pride do nezaupanja in obrambne drže svetovanca.
- Svetovalec naj pokaže pozitiven odnos do sebe in hkrati do drugih.
- Svetovalec naj si prizadeva za kvaliteten odnos med svetovalcem in svetovancem.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Katera izhodišča vas vodijo pri svetovanju?
- Kaj vam pri svetovanju najbolj pomaga?
- Kako ustvarite odnos zaupanja in partnerskega sodelovanja s svetovancem?

## **Vprašalnik za vrednotenje KUU pri svetovalcih**

Vprašalnik za vrednotenje KUU pri svetovalcih je narejen na podlagi priporočila Evropske unije (2006) in Ključne kvalifikacije (CPI in ZRSŠ).

V levem stolpcu (ocene od 1 do 6) anketiranec oceni v kakšni meri KUU pozna in razume. V desnem stolpcu (ocene od 1 do 6) anketiranec oceni, v kakšni meri je usposobljen za usposabljanje uporabnikov za KUU.

V skrajnem desnem stolpcu anketiranec pojasni, kako ve, da je za zmožen usposablјati uporabnike za KUU.

## VPRAŠALNIK ZA SAMOVREDNOTENJE KOMPETENCE UČENJE UČENJA PRI SVETOVALCIH

Navodila za reševanje vprašalnika:

- V levem stolpcu (ocene od 1 – malo do 6 – zelo dobro) ocenite v kakšni meri posamezne elemente kompetence učenje učenja poznate in razumete.
- V desnem stolpcu (ocene od 1 – malo do 6 – zelo dobro) ocenite, v kakšni meri ste usposobljeni za razvijanje KUU pri uporabnikih.
- V skrajnem desnem stolpcu pojasnite, kako veste, da ste zmožni usposabljanja uporabnike za KUU (naštejte primere delavnic za vsako od treh področij).

<b>POZNAM in RAZUMEM</b> Malo ..... Zelo	<b>Učenje učenja pomeni, da posameznik ...</b>	<b>USPOSOBLJENOST</b> Malo ..... Zelo	<b>KAKO VEM?</b>
1 2 3 4 5 6	razvije sposobnost učiti se	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	pridobiva, predeluje in sprejema novo znanje in spretnosti	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	nadgrajuje svoje predhodne izkušnje v različnih okoliščinah	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zna organizirati lastno učenje (čas, informacije, sam in v skupinah)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	prepoznava priložnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki so mu na voljo	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zna poiskati nasvet in podporo in ju uporabiti	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	pozna značilnosti dobrega učnega okolja	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zna oblikovati svoj učni prostor	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	ima razvito sposobnost kompleksnega mišljenja (iskanje in razumevanje informacij, analiziranje, sintetiziranje, uporaba znanja v novih situacijah, vrednotenje, kritično mišljenje, ustvarjalno mišljenje)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	ima razvite učne strategije – ve, kaj, kako, zakaj in kdaj se učiti (načrtovanje učenja, cilji, kriteriji uspešnosti, usmerjanje pozornosti na nalogo, izbiranje ustreznih spoznavnih strategij in strategij strukturiranja informacij ter pomnjenja in predelave informacij, uporaba primernih načinov za prikaz naučenega)	1 2 3 4 5 6	

<b>POZNAM/ RAZUMEM Malo ... Zelo</b>	<b>Učenje učenja pomeni, da posameznik ...</b>	<b>USPOSOBLJENOST Malo ... Zelo</b>	<b>KAKO VEM?</b>
1 2 3 4 5 6	pozna svoje temeljne interese (želje, pričakovanja glede izobraževanja in poklica)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	je usmerjen v reševanje problemov	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zmore premagovati ovire za uspešno učenje	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zaupa v lastno sposobnost uspešnega učenja vse življenje	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zmore vztrajati pri učenju – vzpostavi in vzdržuje svojo motivacijo za učenje (zaupanje vase, pozitivna stališča do učenja, upati si tvegati, zmožnost učenja na napakah)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	ima pozitiven odnos do učenja in lastnega spreminjanja	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	ima željo po uporabi učenja v raznovrstnih življenjskih okoliščinah	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	obvladuje svoja čustva (zazna, ozavešča, uravnava negativna čustva)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	obvladuje svojo koncentracijo/zbranost (poznavanje dejavnikov, nadzor, tehnike sproščanja)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	sprejema odgovornost za učenje (samostojno načrtovanje ciljev, sledenje ciljem, spremljava in vrednotenje uspeha in neuspeha)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	razvije socialne spretnosti (sposobnost skupinskega dela, spretnosti vodenja, čut soodgovornosti za skupne cilje, spoštovanje pravil, zadovoljevanje osebnih potreb ob upoštevanju potreb drugih)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	razvije komunikacijske spretnosti (poslušanje, sporočanje, vživljanje v druge)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	razume vplive okolja (družina, partnerji, družba) na učenje	1 2 3 4 5 6	

<b>POZNAM/ RAZUMEM</b> Malo ... Zelo	<b>Učenje učenja pomeni, da posameznik ...</b>	<b>USPOSOBLJENOST</b> Malo ... Zelo	<b>KAKO VEM?</b>
1 2 3 4 5 6	razvije zavest o lastnem učnem procesu in potrebah – razloži proces lastnega učenja (potek, strategije, primerjava izkušenj, določanje vrzeli v znanju, iskanje vzrokov za uspeh in neuspeh, poznavanje notranjega razpoloženja in motivacije)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	načrtuje svoje učenje (cilji, vsebine, dejavnosti, pripomočki, predvidevanje posledic, izdelava načrta)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	kritično razmišlja o namenu in ciljih učenja (refleksija s pomočjo vprašanj: zakaj, kaj, kako, kje, s kakšnim namenim, do kdaj, v kakšnem obsegu, kaj je pomembno)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	pozna in uporablja učne strategije, ki mu najbolj ustrezajo	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	spremlja in vrednoti svoje učenje in napredovanje – presoja, kako se uči (opazovanje svojega učenja glede na cilje, zaznava in premagovanje težav, poznavanje svojih močnih in šibkih področij, poznavanje prednosti in pomanjkljivosti svojega znanja in kvalifikacij)	1 2 3 4 5 6	
1 2 3 4 5 6	zna oceniti lastno učenje/delo (presoja, koliko zna)	1 2 3 4 5 6	

## SMERNICE ZA VREDNOTENJE

Vprašalnik je razdeljen v tri področja kompetence učenje učenja:

1. kognitivno
2. socialno-motivacijsko
3. metakognitivno

Vsako področje je sestavljeno iz več postavk.

- Prvo področje ima 10 postavk. Seštevek ocen se giblje med 10 in 60 točkami na levi in enako na desni strani.
- Drugo področje ima 13 postavk. Seštevek ocen se giblje med 13 in 78 točkami na levi in enako na desni strani.
- Tretje področje ima 6 postavk. Seštevek ocen se giblje med 6 in 36 točkami na levi in enako na desni strani.

Vsako postavko je moč oceniti na šestih ravneh usposobljenosti od 1 – malo do 6 – zelo dobro. Na levi strani svetovalec oceni koliko postavko pozna in razume (nižji taksonomski stopnji), na desni strani pa oceni, koliko je za učenje KUU usposobljen. Ko oceni vse postavke na obeh straneh, ocene utemelji v zadnjem stolpcu, tako da opiše strategije, ki jih pri svojem delu uporablja. V končni analizi vprašalnika sešteje ocene na vsakem od treh področij ter na celotnem vprašalniku. Sešteje levo in desno stran posebej in nato vse točke skupaj.

<b>PODROČJA</b>	<b>LEVI STOLPEC</b>	<b>DESNI STOLPEC</b>	<b>SKUPAJ</b>
<b>Kognitivno</b>			
<b>Socialno-motivacijsko</b>			
<b>Metakognitivno</b>			
<b>SKUPAJ</b>			

Seštevki omogočajo hiter pregled stanja. Pri vsaki postavki je potrebno primerjati tudi oceno v levem in desnem stolpcu. Rezultati so lahko sledeči:

- Svetovalec postavko slabo pozna in razume ter jo tudi ne zna izvajati.
- Svetovalec postavko srednje dobro pozna in razume ter jo ne zna dobro izvajati.
- Svetovalec postavko dobro pozna in razume, vendar jo ne zna izvajati.
- Svetovalec postavko dobro pozna in razume ter jo zna izvajati.

Cilj uporabe vprašalnika je, da svetovalec pri sebi prepozna močne in šibkejše elemente usposobljenosti za KUU in sicer na področju znanja in na področju uporabe znanja. Če sebe dobro pozna, lahko v skladu z ugotovitvami načrtuje nadaljnje izobraževanje na področju učenja učenja.

## Viri

Ažman, T.; Bezič, T.; Hribar, L.; Kalin, J.; Možina, E.; Pevec Grm, S.; Vesel, J. *Koncept vključevanja ključne kvalifikacije učenje učenja v izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja*. 2003. Ljubljana: ZRSŠ in CPI.

Drofenik, O. 2011. Temeljne zmožnosti. V: Javrh P. (ur.) *Obrazi pismenosti*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Eurodelphi. (1993–1996). *Memorandum o vseživljenjskem učenju iz Lizbone*. 2000. General Aspects of Academic Learning.

<http://www.gifted.unconn.edu/siegle/SelfRegulation/section5.html> (3. 5. 2007).

Inskipp, F. 1996. *Skills Training for Counselling*. New York: Cassell

Jelenc Krašovec, S. 2007. Potrebe odraslih po izobraževanju in učenju – vloga andragoškega svetovalnega dela. V: Vilič Klenovšek (ur.). *Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Krek, J. in dr. Bela knjiga. 2011. [http://www.belaknjiga2011.si/pdf/bela\\_knjiga\\_2011.pdf](http://www.belaknjiga2011.si/pdf/bela_knjiga_2011.pdf). (10. 10. 2011).

Marentič Požarnik, B. 2000. *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: DZS.

Marentič Požarnik, B. 2006. Uveljavljanje kompetenčnega pristopa terja vizijo, pa tudi strokovno utemeljeno spreminjanje pouka. *Vzgoja in izobraževanje*, 1, str. 27-33.

Pečjak, S. 2004. *Šolsko psihološko svetovanje*. Ljubljana: FF, Oddelek za psihologijo. *Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (2006/962/ES)*. <http://eu.vlex.com/vid/ilo-evropskega-parlamenta-kompetencah-vse-37257965> (5. 10. 2011)

Sentočnik, S. 1999. Portfolio, instrument za procesno vrednotenje učenčevega in učiteljevega dela. *Vzgoja in izobraževanje*, 30/5, 40–44.

Vesel, J. 2006. *Program razvijanja samoregulacijskih spretnosti pri učenju v srednji šoli*. Magistrsko delo. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.

Vilič Klenovšek, T., Klemenčič, S. 2000. *Model informativno svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih – ISIO*. Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

## Priloga

### POJASNILO IZRAZOV<sup>15</sup>

**Metaučenje** je zavestno uravnavanje učnega procesa na podlagi razmišljanja o njem, kontroliranja in spremljanja (primeri metakognitivnih strategij: vedeti, kdaj nekaj znaš in kdaj ne; obvladanje postopkov samokontrole in samoevalvacije; preverjanje kakovosti dosežkov in spremljanje strategij na tej podlagi).

**Samoregulacija ali samouravnavanje procesa učenja** je zmožnost samostojnega uravnavanja in nadzorovanja učenja ter sprejemanja pomembnih odločitev o učenju, ki jih sicer sprejema učitelj.

**Samoregulacijsko učenje** ali **samouravnavanje učenja** obravnavajo številni sodobni avtorji.<sup>16</sup>

Samouravnavanje se nanaša na tiste notranje in/ali transakcijske procese, ki posamezniku omogočajo, da vodi in usmerja svojo k cilju naravnano učno aktivnost skozi čas in skozi spremenljive okoliščine (kontekst). Najpomembnejše komponente zmožnosti samouravnavanja so načrtovanje ciljev in samonagrajevanja, uravnavanje časa, organizacija učenja, strategije učenja in strategije pisanja testov.

Samouravnavanje učenja od učenca terja, da se osredotoči na proces pridobivanja zmožnosti nadzora nad doseganjem lastnih ciljev. Vključuje tri vidike:

- samouravnavanje vedenja, ki vključuje učenčev nadzor nad različnimi viri, kot so čas, učno okolje (prostor) in socialno okolje;
- samouravnavanje motivacije in čustev, ki vključuje učenčev nadzor nad prepričanji glede lastne učinkovitosti in usmerjenosti na cilje ter načine nadzorovanja čustev, in
- samouravnavanje mišljenja, ki vključuje učenčev nadzor nad različnimi razumskimi strategijami učenja s ciljem večje učinkovitosti učenja in izboljšanja rezultatov učenja.

**Učni pristop** je značilna kombinacija učnih strategij in je delno odvisna od okoliščin, zahtevnosti snovi in vrste preverjanja (globinski, površinski, strateški).

**Učni stil** je za posameznika značilen način lotevanja učnih nalog (celostni, delni).

**Učna strategija** je zaporedje ali kombinacija v cilj usmerjenih učnih aktivnosti, ki jih posameznik uporablja na svojo pobudo in spreminja glede na zahtevane situacije. Delimo jih na spoznavne (kako si snov zapomniti, jo strukturirati) in materialne (kako delati zapiske in izpiske).

---

<sup>15</sup> Marentič Požarnik 2000, 167–168.

<sup>16</sup> Zimmerman 1989; Garcia, Pintrich 1994 v General Aspects of Academic Learning.