



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

PRIKAZ DOSEŽKOV IN RAZVOJNIH IZZIVOV IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE

Izhodišča za oblikovanje nove zasnove andragoškega
spopolnjevanja



Ljubljana, 2008

PRIKAZ DOSEŽKOV IN RAZVOJNIH IZZIVOV IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI
ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE – Izhodišča za oblikovanje nove zasnove
andragoškega spopolnjevanja

Nosilec: Andragoški center Slovenije

Avtorice (po abecedi): mag. Zdenka Birman Forjanič, Neda Đorđević, Sonja Klemenčič, mag. Tanja Vilič Klenovšek, mag. Tanja Možina, Jasmina Orešnik Cunja, Natalija Žalec, spec.

Sodelavci (po abecedi): dr. Nevenka Bogataj, mag. Andreja Dobrovoljc, Ana Ileršič, Vera Mlinar, mag. Ester Možina, mag. Marko Radovan, Karmen Rajar, Metka Svetina

Statistična obdelava podatkov in metodološko svetovanje: Mateja Nagode

Jezikovni pregled: Vlasta Kunej

Objava: spletne strani <http://izobrazevanje.acs.si/razvojno>

Kraj in čas izdaje: Ljubljana 2008



**IZPELJAVO ŠTUDIJE JE OMOGOČILO MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT
REPUBLIKE SLOVENIJE.**

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

374.7(497.4)

PRIKAZ dosežkov in razvojnih izzivov izobraževalne dejavnosti
andragoškega centra Slovenije [Elektronski vir] : izhodišča za
oblikovanje nove zasnove andragoškega spopolnjevanja / avtorice
Zdenka Birman Forjanič ... [et al.]. - El. knjiga. - Ljubljana :
Andragoški center Slovenije, 2008

Način dostopa (URL): <http://izobrazevanje.acs.si/razvojno/>

ISBN 978-961-6130-84-4

1. Birman Forjanič, Zdenka, 1961-

244945664

PRIKAZ DOSEŽKOV IN RAZVOJNIH IZZIVOV IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE

Izhodišča za oblikovanje nove zasnove andragoškega
spopolnjevanja

Ljubljana, 2008

KAZALO

POVABILO K BRANJU	6
Seznam uporabljenih kratic in okrajšav	9
I. UGOTOVITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNI RAZVOJ IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE.....	10
II. OSEBJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH.....	38
1 Različne opredelitve osebja v izobraževanju odraslih	38
KDO SO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH	42
KAKŠNO IZOBRAZBO IMAJO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH.....	43
KAKŠNE VLOGE OPRAVLJAJO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH	44
2 KAKO VELIKA JE SKUPINA OSEBJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH?.....	48
2.1 Osebje v izobraževanju odraslih v programih osnovnošolskega izobraževanja	48
2.2 Osebje v izobraževanju odraslih v programih srednješolskega izobraževanja.....	51
2.3 Osebje pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja	53
III. POTREBE IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH PO SPOPOLNJEVANJU	65
IV. IZVAJALCI PROGRAMOV IZOBRAŽEVANJA, SPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA POTREBE IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH	72
Pregled ponudbe formalnih in neformalnih programov za andragoško delo.....	72
Formalni programi andragoškega izobraževanja	72
Neformalni programi andragoškega usposabljanja in spopolnjevanja	75
Izvajalci programov andragoškega izobraževanja, spopolnjevanja in usposabljanja.....	78
V. ANALIZA DOSEDANJE IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE.....	80
1 ANALIZA IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE V OBDOBJU 1992 – 2007	81
1.2 METODOLOGIJA	81
1.3 PROGRAMI USPOSABLJANJA ANDRAGOŠKEGA CENTRA	85
1.3.1 Vrsta in vsebina programov.....	85
1.3.2 Nastajanje programov usposabljanja, njihovo trajanje in število	92
1.3.3 Dejavniki, ki so vplivali na razvoj programske ponudbe.....	100
1.3.4 Dejavniki, ki so vplivali na usihanje programske ponudbe	101
1.3.5 Oblike priprave programov.....	104
1.4 Nosilci razvoja izobraževalnih programov	106
1.5 Učno gradivo	107
1.6 IZVAJALCI PROGRAMOV USPOSABLJANJA.....	110
1.6.1 Predavatelji/mentorji/moderatorji v programih usposabljanja	110
1.6.2 Izobrazbena struktura predavateljev, mentorjev/moderatorjev v programih usposabljanja	114
1.6.3 Področja zaposlitve/dela predavateljev, mentorjev/moderatorjev v programih usposabljanja	114
1.7 NAČINI IZPELJAVE PROGRAMOV	114
1.7.1 Oblike in načini izpeljave programov usposabljanja.....	114
1.7.2 Metode dela	117
1.8 Uporaba učnih pripomočkov	123

1.9 UDELEŽENCI V PROGRAMIH USPOSABLJANJA	123
1.9.1 Število vseh udeležencev po letih	123
1.9.2 Pridobivanje udeležencev	127
1.9.3 Oglaševanje in promocija programov	128
1.10 VIRI FINANCIRANJA PROGRAMOV	129
1.10.1 Povsem brezplačni programi usposabljanja	130
1.10.2 Delno sofinancirani programi usposabljanja	131
1.10.3 V celoti plačljivi programi usposabljanja	132
1.11 EVALVACIJA PROGRAMOV USPOSABLJANJA	132
1.12 Listine o usposabljanju	135
2. ZADOVOLJSTVO UDELEŽENCEV Z IZOBRAŽEVALNO DEJAVNOSTJO ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE IN UGOTAVLJANJE NOVIH POTREB PO USPOSABLJANJU	140
2.1 UVOD	140
2.2 METODOLOGIJA	140
2.2.1 Vsebinski sklopi in evalvacijska vprašanja	140
2.2.2 Določitev vzorca	142
2.2.3 Zajeti subjekti	146
2.2.4 Oblikovanje instrumentarija in testiranje	148
2.2.5 Izpeljava zbiranja podatkov in odziv	149
2.2.6 Metode, uporabljene pri analizi podatkov	150
2.3 PRIKAZ IZIDOV	150
2.3.2 Seznanjenost z usposabljanjem in načini obveščanja	159
2.3.3 Vsebine usposabljanja in uporabnost pridobljenega znanja	164
2.3.4 Izvajalci usposabljanja	183
2.3.5 Organizacija usposabljanja, metode in oblike dela	198
2.3.6 Učno gradivo	210
2.3.7 Ciljne skupine	213
2.3.8 Druga sporočila anketiranih	216
VI. VIRI IN LITERATURA	220
VII. PRILOGE	228

POVABILO K BRANJU

Študijo, ki jo jemljete v roke, smo pripravili sodelavci Andragoškega centra Slovenije v sklopu naloge Prenova koncepta andragoškega usposabljanja in jo je v letu 2008 financiralo Ministrstvo za šolstvo in šport. Z njo smo želeli ugotoviti, kako se je doslej razvijala izobraževalna dejavnost na Andragoškem centru Slovenije, še posebno pa, kateri so temeljni izzivi za njen prihodnji razvoj.

Študija je sestavljena iz več delov. V njenem začetnem delu smo se ukvarjali z vprašanjem, kdo sploh so izobraževalci odraslih, koliko jih je, kakšna je njihova sestava. V ta namen smo analizirali različne statistične podatke. Čeprav to ni bil osrednji del te študije, nismo mogli niti mimo vprašanja, kakšne kompetence mora imeti danes osebe v izobraževanju odraslih. Ob upoštevanju slovenskih pa tudi nekaterih mednarodnih izsledkov smo skušali vsaj v grobem analizirati potrebe po andragoškem spopolnjevanju¹, ki jih prinašajo predenj današnje zahteve. Ker je bila osrednja pozornost študije namenjena presoji izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije, nismo mogli niti mimo tega, da bi analizirali, kdo so še ponudniki andragoškega izobraževanja in spopolnjevanja, kakšna je njihova ponudba in kako se ta ponudba ujema ali pa ne s tem, kar razvijamo na Andragoškem centru Slovenije.

Osrednji del naloge je analiza naše izobraževalne dejavnosti, sestavljena je iz dveh delov: analize izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra v obdobju od 1992 do 2007, v drugem delu pa so predstavljeni izidi anketiranja med izobraževalci odraslih² o njihovem zadovoljstvu s spopolnjevanjem na Andragoškem centru Slovenije ter o njihovih izobraževalnih potrebah. Zanimalo nas je, koliko in katere programe smo izpeljevali v več kot petnajstletnem delovanju, katere ciljne skupine smo največkrat dosegali, katere vsebine so bile najpogosteje v naši izobraževalni ponudbi in zakaj. Osvetliti smo poskušali, kakšna je bila dinamika razvoja in usihanja tovrstnih programov, pa tudi to, kako smo ponudbo strukturirali in jo izpeljevali. Eno izmed osrednjih vprašanj, ki smo si ga zastavili, pa je bilo, kako so z našim delom zadovoljni udeleženci naših programov spopolnjevanja.

¹ V študiji povečini govorimo o andragoškem usposabljanju, o usposabljanju, o programih usposabljanja, ker smo iz dokumentacije ugotovili, da se je na Andragoškem centru Slovenije najpogosteje uporabljal ta pojem, čeprav gre po vsebini v resnici večinoma za andragoško spopolnjevanje, za programe spopolnjevanja (glej npr. Jelenc, Z. (1991): Terminologija izobraževanja odraslih). Ker bi s spreminjanjem izrazov, ki so v analizirani dokumentaciji in v vprašalniku, s katerim smo zbirali empirične podatke, lahko povzročili zmedo ali celo nedoslednost študije, smo razen v uvodnem delu uporabili izraz usposabljanje in različne besedne zveze s tem izrazom.

² Podobno zadrego smo imeli tudi s poimenovanjem osebja, ki dela v izobraževanju odraslih. Ker se v študiji najpogosteje ukvarjamo le s tistim osebjem, ki neposredno dela pri načrtovanju, izpeljevanju in vrednotenju izobraževanja odraslih in smo zanj potrebovali skupno poimenovanje, smo se odločali med izrazoma »izobraževalci odraslih« ali »andragoški delavci«. Vsak od teh izrazov ima svoje pomanjkljivosti bolj z andragoškega kot jezikovnega vidika. Odločili smo se, da bomo o tem sprožili terminološko razpravo, v študiji pa uporabljali izraz »izobraževalci odraslih«, ne da bi s tem želeli vplivati na poznejšo terminološko razpravo.

V anketiranje smo zajeli 520 izobraževalcev odraslih, ki opravljajo v praksi različne vloge; zajeli smo tiste, ki se pogosto spopolnjujejo pri nas, in tiste, ki se naših programov ne udeležujejo, saj nas je zanimalo, zakaj je tako. Pridobili smo dragocene podatke, ki nam bodo pomagali ustrezno posodobiti sedanjo ponudbo andragoškega spopolnjevanja.

Vse ugotovitve, ki smo jih tako dobili, smo strnili v posebnem poglavju, v katerem smo tudi oblikovali vrsto predlogov za nadaljnji razvoj izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije. Ugotovitve in predloge predstavljamo kar v enem izmed uvodnih poglavij – za bralce, ki bi radi hitro spoznali izsledke študije in jih podrobnosti ne zanimajo, in za tiste uporabnike študije, ki bodo pogosto potrebovali ta del besedila pri svojem delu. Upamo pa, da bo študijo vzelo v roke čim več takih bralcev, ki jih bodo zanimali tudi številni objavljeni prikazi, opisi, razprave in ugotovitve v nadaljevanju, ki šele celostno kažejo, na čem temeljijo ugotovitve in predlogi.

Študija, ki smo jo opravili, je pokazala, da se največ izobraževalcev odraslih najpogosteje spopolnjuje v organizaciji, kjer so zaposleni, pri čemer pa nimamo podatka, za kakšne vsebine in oblike učenja gre. Na drugem mestu, kjer se izobraževalci odraslih najpogosteje spopolnjujejo, je Andragoški center Slovenije. To nas je razveselilo, saj nam govori o tem, da se je Andragoški center oblikoval tudi kot pomembna izobraževalna organizacija za izobraževalce iz različnih omrežij izobraževanja odraslih. Ugotovimo lahko, da je bilo na Andragoškem centru na tem področju doslej opravljeno veliko dela, ki je dalo dobre dosežke. Ti se kažejo med drugim v tem, da je izobraževanje odraslih, tudi če ga primerjamo z najrazvitejšimi državami v Evropi, zgledno razvito. Upamo si trditi, da na marsikaterem področju izobraževanja odraslih danes ne bi bilo takšnih dosežkov, če na Andragoškem centru Slovenije ne bi načrtno in nenehno skrbeli za spopolnjevanje izobraževalcev odraslih. Skrb za njihov načrtni in nepretrgani razvoj je gotovo področje, kjer lahko Andragoški center glede na svoje vire in dolgoletne izkušnje opravi pomembno vlogo tudi v prihodnosti. Pri tem bomo morali še naprej skupaj z drugimi ustvarjati nova učna okolja in nove priložnosti za učenje ter karierni razvoj izobraževalcev odraslih. Določitev kompetenčnega okvira, ki bo poleg ugotavljanja potreb in spopolnjevanja omogočal tudi primerjavo med različnimi vrstami spopolnjevanja na državni in evropski ravni, se zdi pomemben nadaljnji korak. Katere so pomembne ciljne skupine izobraževalcev odraslih za prihodnost, katere oblike učenja in katere vsebine bi bile najprimernejše, splošnost in poglobljenost učnih vsebin – vse to so vprašanja, na katera si bomo morali odgovoriti na Andragoškem centru pri opredeljevanju ponudbe spopolnjevanja, ki ga bomo izpeljevali v prihodnje.

Ob tej priložnosti se zahvaljujemo Ministrstvu za šolstvo in šport, ki nam je omogočilo izpeljavo študije, še posebno zahvalo pa namenjamo vsem tistim učiteljem, strokovnim delavcem, direktorjem, ravnateljem in drugim, ki so nam v anketah poslali izredno dragocene podatke o tem, kako cenijo naše delo in kakšna so njihova pričakovanja v prihodnje. Hvala za vse pohvalne besede, veseli smo jih bili in sprejemamo jih z odgovornostjo za naše prihodnje delo. Hvala tudi za kritične misli,

ki jih je bilo manj, kot smo jih sicer pričakovali; dobro smo jih premislili in iz njih skušali povzeti napotke za naše delo.

Navsezadnje pa zahvalo za rezultate, ki jih prikazujemo v nadaljevanju, namenjamo tudi tistim strokovnjakom, ki so še ali so bili v preteklih letih zaposleni na Andragoškem centru in so primaknili svoj del znanja in zavzetosti k snovanju in izpeljevanju andragoškega spopolnjevanja, pa tudi našim zunanjim sodelavcem – predavateljem.

Avtorice

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

KRATICA	POLNO IME
ACS	Andragoški center Slovenije
BZ	Borza znanja
CMO	Center za mlajše odrasle
ESS	Evropski socialni sklad
FDV	Fakulteta za družbene vede
FF	Filozofska fakulteta
FOV	Fakulteta za organizacijske vede
IO	izobraževanje odraslih
ISIO	informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih
Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja	Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja
LU	ljudska univerza
MŠŠ	Ministrstvo za šolstvo in šport
NLP	nevrolingvistično programiranje
NPK	nacionalne poklicne kvalifikacije
POKI	projekt Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje
PUM	projekt Projektno učenje za mlajše odrasle
RIC	Državni izpitni center
SSU	projekt Središča za samostojno učenje
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ŠK	projekt Študijski krožki
ŠK BMK	projekt Študijski krožki Beremo z Manco Košir
UŽU	izobraževalni program Usposabljanje za življenjsko uspešnost
UŽU – BIPS	izobraževalni program Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Beremo in pišemo skupaj
UŽU – IP	izobraževalni program Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Izzivi podeželja
UŽU – MI	izobraževalni program Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Most do izobrazbe
UŽU – MDM	izobraževalni program Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Moje delovno mesto

I. UGOTOVITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNI RAZVOJ IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE

V tem poglavju povzemamo poglobitve izsledke ter navajamo ugotovitve in priporočila, ki jih je mogoče povzeti iz opravljene analize, bodisi da so jih poslali anketiranci v empiričnem delu študije ali pa smo jih na podlagi opravljene analize dokumentacije in različnih virov oblikovali sami. Poglavje smo strukturirali v naslednje sklope:

- cilji in strategija razvoja izobraževalne dejavnosti ACS;
- osebje v izobraževanju odraslih – obseg, ciljne skupine, izobraževalne potrebe;
- ciljne skupine, ki jih dosegamo z izobraževalno ponudbo ACS;
- programov spopolnjevanja³ izobraževalcev odraslih in njihova programska ponudba;
- ciljne skupine, ki jih dosegamo z izobraževalno ponudbo ACS;
- razvoj programske ponudbe ACS;
- vsebine spopolnjevanja na ACS in uporabnost pridobljenega znanja;
- seznanjenost uporabnikov s programsko ponudbo ACS in načini obveščanja;
- izvajalci programov spopolnjevanja na ACS;
- organizacija, trajanje spopolnjevanja, prostori, učna oprema;
- ustreznost uporabljenih metod dela;
- ustreznost kraja izpeljave spopolnjevanja;
- učno gradivo;
- evalvacija programov spopolnjevanja;
- listine o spopolnjevanju;
- financiranje programov spopolnjevanja.

V vsakem sklopu najprej navajamo temeljne ugotovitve, nato pa predstavljamo pregled ukrepov in dejavnosti, ki jih nameravamo izpeljati v naslednjih letih, da bi še izboljšali kakovost naše izobraževalne dejavnosti in sledili sodobnim razvojnim težnjam na tem področju.

CILJI IN STRATEGIJA RAZVOJA IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ACS

UGOTOVITVE:

Slovenija potrebuje v izobraževanju odraslih za nadaljnji razvoj nove prijeme, metode in oblike. Poleg raziskovalnega in razvojnega dela, ki lahko omogoči nastanek novih razvojnih projektov, je odločilnega pomena, ali bodo izvajalci teh razvojnih projektov dobro usposobljeni za njihovo izpeljavo – to pa je mogoče doseči le z njihovim sistematičnim in kakovostnim spopolnjevanjem. Podobno velja za

³ V tem poglavju uporabljamo izraz »usposabljanje« tudi za primere, ko v resnici gre za spopolnjevanje, zato ker se je ta izraz uporabljal v preteklosti v zvezi s celotno izobraževalno dejavnostjo ACS. Zato praviloma v delu besedila, ki se nanaša na preteklost (ugotovitve), uporabljamo izraz »usposabljanje«, v predlogih za razvoj v prihodnje za izraz »spopolnjevanje«. Podrobneje o tem glej prilogo 6.

izobraževalce odraslih nasploh – kakovostne programe za odrasle lahko razvijajo in izpeljujejo le, če je njihovo znanje zelo dobro. Izobraževalci odraslih morajo biti pripravljeni na svoje vseživljenjsko učenje, da bi pri svojem delu lahko uspešno dosegali cilje vseživljenjskega učenja.

Začetno izobraževanje izobraževalcev odraslih bi moralo biti zagotovljeno na čim višji ravni, za doseganje ustrezne kakovosti znanja in razvijanja kompetenc pa je seveda potrebno tudi kakovostno in nenehno posodabljanje znanja. Izobraževanje odraslih je namreč področje, ki se naglo razvija. Razvoj se kaže v vse večjem številu odraslih, ki sodelujejo v izobraževanju, pa tudi v vse bolj raznolikih potrebah po učenju in vse bolj raznolikih učnih okoljih. V tem procesu se oblikujejo različne ciljne skupine odraslih v izobraževanju, ki izražajo različne potrebe.

Oblikujejo se nova učna okolja, ki uporabljajo novo tehnologijo in nove metode učenja. Zaradi raznolikosti – vsebinske, oblikovne in konceptualne – sodeluje pri načrtovanju, izpeljavi in vrednotenju učenja tudi vse več izobraževalcev, ki se med seboj pomembno razlikujejo po nalogah, ki jih opravljajo, po vrsti in stopnji izobrazbe, andragoški usposobljenosti, statusu zaposlitve, motivih in tudi drugih dejavnikih, zaradi katerih sodelujejo v izobraževanju odraslih. Hkrati s tem se seveda odpirajo tudi nove potrebe po andragoškem spopolnjevanju izobraževalcev odraslih. Veliko potreb, ki so se jih pri svojem delu že zavedeli, so nam sporočili tudi izobraževalci, ki so odgovarjali na naš anketni vprašalnik. Iz odgovorov anketiranih, ki so sodelovali v naši študiji, lahko ugotovimo, da njihove potrebe izhajajo iz:

- potreb odraslih, za katere opravljajo andragoško delo (temeljno andragoško znanje, različne ciljne skupine, posebne potrebe udeležencev, individualna obravnava udeležencev ...);
- značilnosti na novo nastajajočih učnih okolij (sodelovanje z okoljem, animacija za vključitev v izobraževanje, elektronsko učenje, oblikovanje gradiva);
- potreb sodelovanja med izobraževalci (sodelovanje med učitelji, timsko delo, medpredmetno povezovanje, sodelovalno učenje, sodelovanje z okoljem);
- spremenjenih družbenih okoliščin (demografske spremembe, globalizacija, zakonodajne spremembe);
- posebnosti razvoja delovnih nalog, ki jih opravljajo (npr. organizator izobraževanja, projektni menedžment, svetovanje v izobraževanju), in s tem povezanih kompetenc.

Iz tega ugotavljamo, da je izobraževanje odraslih področje, kjer se srečuje veliko različnih disciplin in strokovnjakov, ki se med seboj pomembno razlikujejo. Ob tem jih kot izobraževalce odraslih povezujejo skupni cilji. Pri doseganju teh si prizadevajo za skupno metodologijo dela, iskanje skupnih orodij, jezika, za to pa si morajo razviti podobne kompetence, spretnosti in si pridobiti podobno znanje.

Izobraževalcem odraslih je treba zagotoviti stik z najnovejšim znanjem, da bodo usposobljeni za kakovostno delo v praksi (od načrtovanja izobraževanja odraslih do izpeljevanja in vrednotenja opravljenega dela). Navsezadnje, tudi usposobljenost izobraževalcev odraslih je kazalnik razvitosti izobraževalnega sistema države!

Ugotavljamo tudi, da so bili razvojni projekti ACS in v povezavi s tem temeljno spopolnjevanje njihovih izvajalcev dobro sprejeti in da imajo izobraževalci odraslih tudi v prihodnosti podobna pričakovanja – da bomo tudi vnaprej razvijali programe za različne ciljne skupine odraslih in vzporedno tudi programe spopolnjevanja za izobraževalce v teh programih.

Analiza je pokazala, da je Andragoški center Slovenije zelo pomembna ustanova v andragoškem spopolnjevanju. Kot je pokazala študija o zadovoljstvu pa tudi kratek pregled ponudbe andragoškega spopolnjevanja pri drugih izvajalskih organizacijah, je ponudba andragoškega spopolnjevanja razpršena in razmeroma skromna. Poleg tega so potencialni uporabniki o njej tudi slabo obveščeni.

Ob vsem tem ugotavljamo, da vemo o potrebah izobraževalcev odraslih razmeroma malo, da nimamo celostnega pregleda nad tem, kako se to področje dela razvija glede nalog, delovnih mest, morebitnih poklicev, kakšni so karierni vzorci razvoja izobraževalcev odraslih ter s katerimi problemi in strokovnimi izzivi se srečujejo. Ugotavljamo, da je to področje sorazmerno slabo raziskano – raziskav ni, narejenih je le nekaj kvalitativnih študij, ki pa jih ne moremo posplošiti.

Ob izpeljavi študije smo naleteli tudi na precej zadreg s strokovnim izrazjem, saj smo ugotovili, da za nekatere pojave ali subjekte nimamo ustreznih izrazov ali pa se pojavljajo zelo različne rabe. Za namene te študije smo izobraževalno dejavnost, ki jo za izobraževalce odraslih izpeljuje Andragoški center Slovenije, poimenovali spopolnjevanje, programe programi spopolnjevanja, udeležence, ki se udeležujejo spopolnjevanja in delujejo v izobraževanju odraslih, pa izobraževalci odraslih.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Na novo je treba premisliti o dolgoročnih ciljih razvoja izobraževalne dejavnosti na Andragoškem centru Slovenije v povezavi z vsem, kar ugotavljamo v tej študiji in predlagamo kot usmeritve za nadaljnje delo, ter te cilje tudi opredeliti. Na eni strani gre za umestitev te dejavnosti v nacionalni sistem spopolnjevanja izobraževalcev odraslih v povezavi z nacionalnimi cilji na tem področju in drugimi izvajalci tovrstnega spopolnjevanja, na drugi strani pa tudi za umestitev te dejavnosti med vse dejavnosti Andragoškega centra Slovenije.
2. Podobno in v povezavi s temi cilji je treba znova premisliti in opredeliti strategijo izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije, ki mora odgovoriti vsaj na tale vprašanja:
 - Kako bomo dosegli zastavljene cilje v izobraževalni dejavnosti?
 - Kakšno izobraževalno dejavnost bomo razvijali na Andragoškem centru Slovenije kot osrednji ustanovi za razvoj in spodbujanje učenja odraslih?
 - Katere so naše temeljne ciljne skupine?
 - Kako bomo ugotavljali in zagotavljali potrebe teh ciljnih skupin po spopolnjevanju?
 - Kako bomo zagotavljali kakovost svoje izobraževalne dejavnosti?

3. Razvoj novih programov za različne ciljne skupine odraslih naj bo še naprej povezan z razvojem ustreznih programov spolnjenanja za izobraževalce odraslih, ki jih bodo izpeljevali. V skladu s tem je treba načrtovati tudi skupne projekte središča za razvoj in raziskovanje in središča za izobraževanje in svetovanje pri Andragoškem centru. V tem presečišču je treba načrtovati tudi raziskovalno delo, katerega predmet so izobraževalci odraslih, razvoj dela, raziskovanje različnih profilov, kariernih vzorcev, izobraževalnih potreb, ki so povezani z njihovim delom. Menimo, da bi morali tako premisliti o več aplikativnih raziskavah v skladu z možnostmi, ki so nam na voljo (npr. CRP).
4. Razvojno in raziskovalno delo v izobraževalni dejavnosti mora spremljati tudi skrb za nastajanje in vpeljevanje primerne strokovnega izrazja. Poiskati je treba možnosti za dialog in delo pri razvoju strokovnega izrazja, povezanega z izobraževanjem izobraževalcev odraslih.

OSEBJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH – OBSEG, CILJNE SKUPINE, IZOBRAŽEVALNE POTREBE

UGOTOVITVE:

Osebjem, ki izobražuje odrasle, prevzema v tem zelo različne vloge in naloge, to (tudi ob upoštevanju njihovega zaposlitvenega statusa) vpliva na njegove možnosti za delo, usposobljenost in motivacijo za izobraževanje odraslih ter na vlogo in stopnjo vpliva, ki jo ima pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa. Za opravljanje dela na tem področju sta zato nujna interdisciplinarno znanje in prožnost.

Podatki Statističnega urada RS o številu osebja kažejo, da je v šolskem letu 2005/06 (za to šolsko leto imamo na voljo podatke za vse ravni) v izobraževanju odraslih na osnovnošolski in srednješolski ravni (formalno izobraževanje) ter na ravni nadaljnega izobraževanja odraslih skupaj delalo približno 13.500 oseb. Sicer pa je v zadnjih treh, štirih šolskih letih, za katera imamo podatke, opaziti upadanje skupnega števila osebja v izobraževanju odraslih – izjema je le nadaljnje izobraževanje odraslih, kjer opažamo za šolsko leto 2005/06 vnovično naraščanje števila osebja. Če primerjamo to razvojno težnjo še s podatki o udeležbi odraslih v zadnjih nekaj letih – ti kažejo, da število udeležencev v programih osnovnošolskega izobraževanja za odrasle upada, upada pa tudi število udeležencev v programih srednješolskega izobraževanja za odrasle, število udeležencev v nadaljnjem izobraževanju pa je v obdobju od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2003/04 zelo naglo naraslo (s 253 tisoč se je povzpelo na 326 tisoč udeležencev), nato pa v šolskem letu 2004/05 zopet upadlo (304 tisoč) in se v šolskem letu 2005/06 »ustalilo« na nekaj več kot 300 tisoč vpisanih – ugotovimo, da je v zadnjem obdobju (od šolskega leta 2003/04) opaziti težnjo upadanja skupnega števila udeležencev izobraževanja odraslih, četudi se je udeležba v programih nadaljnega izobraževanja od šolskega leta 2002/03 precej zvišala. Sklepamo torej lahko, da je upad števila osebja v izobraževanju odraslih povezan tudi z upadom udeležbe odraslih v izobraževanju.

Za osebe v izobraževanju odraslih je na splošno značilno, da:

- dela v izobraževanju odraslih več žensk kot moških;
- je razmerje med redno zaposlenimi in honorarnimi sodelavci precej korist zadnjih;
- je po vrsti dela med honorarnimi delavci največ učiteljev.

Konkretneje podatki Statističnega urada RS o osebju v izobraževanju odraslih v programih osnovnošolskega izobraževanja kažejo, da:

- njihovo skupno število v zadnjem obdobju (od šolskega leta 2004/05, ko opazamo skupaj 520 strokovnih delavcev) nekoliko upada (v šolskem letu 2006/07 jih je bilo skupaj 436);
- večina učiteljev v osnovnih šolah za odrasle poučuje tudi v osnovnih šolah za mladino.

Podatki o osebju v izobraževanju odraslih v programih srednješolskega izobraževanja kažejo, da:

- je njihovo skupno število od šolskega leta 2001/02 precej upadlo. Razlika med šolskim letom 2001/02, ko je bilo vseh strokovnih delavcev na ravni srednješolskega izobraževanja odraslih največ v zadnjih šestih letih, to je 4461, in šolskim letom 2004/05, ko jih je bilo najmanj, to je skupaj 3898, je kar 563 strokovnih delavcev (upad za 12,6 odstotka).

Podatki Statističnega urada RS o osebju, ki dela pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja, pa kažejo, da:

- pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja (ne glede na obliko zaposlitve) dela največ učiteljev in inštruktorjev (tri četrtine vsega osebja);
- pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja število učiteljev narašča, število strokovnih delavcev pa upada;
- po formalni izobrazbi osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja prevladuje visokošolska izobrazba;
- ima pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo le polovica učiteljev in inštruktorjev, od teh s pedagoško-andragoško izobrazbo pa jih ima tri četrtine opravljen tudi strokovni izpit.

V državnih statističnih podatkih je delitev različnih vlog v izobraževanju odraslih pri t. i. izvajalcih nadaljnega izobraževanja precej problematična, kajti v kategoriji »drugi strokovni sodelavci« skupaj obravnava zelo različne vloge v izobraževanju odraslih, od izobraževalcev odraslih (organizatorji izobraževanja, andragogi) do vodstvenega, svetovalnega in tehničnega kadra. Že tako se v praksi te vloge pogostokrat zelo prekrivajo, da pa so v nacionalni statistiki podatki združeni tako, pa po našem mnenju ni ustrezno.

Na splošno lahko ugotovimo, da podatki Statističnega urada Republike Slovenije ne spremljajo dovolj osebja v izobraževanju odraslih, da bi to zagotavljalo vsaj nekoliko

natančnejše proučevanje tega osebja; ponekod ni zanesljivo, ali se podatki med seboj podvajajo ali ne, ipd.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Stalno strokovno spopolnjevanje postaja čedalje pomembnejši dejavnik profesionalnega razvoja slehernega izobraževalca odraslih. To seveda zahteva postavitev ustreznega sistema za zagotavljanje (in uresničevanje) možnosti spopolnjevanja, to pa ni mogoče brez ustreznega strokovnega dolgoročnega načrtovanja, predvsem pa denarne podpore države.
2. Izobraževalcem odraslih in drugim strokovnjakom v izobraževanju odraslih je treba omogočiti pridobivanje znanja in usposobljenosti za delo z odraslimi po različnih formalnih in neformalnih poteh. Hkrati pa bi jim bilo treba zagotoviti tudi ustrezne postopke, da se jim prizna znanje, ki so si ga prej pridobili z delom, pri neformalnem spopolnjevanju ali drugače.
3. Podatki o pridobljeni pedagoško-andragoški izobrazbi (zlasti pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja) kažejo, da kar pomemben delež izobraževalcev odraslih nima formalne pedagoško-andragoške izobrazbe. To na eni strani zahteva ukrepe, ki bi spodbudili vpis v ustrezne programe, na drugi strani pa tudi vpisovanje v te programe omogočili, saj je znano, da ni dovolj vpisnih mest in primernih programov.

Na drugi strani pa to opozarja, da je treba pospešeno razvijati in izpeljevati andragoško spopolnjevanje za te osebe, da bi pridobile vsaj neformalno znanje za delo v praksi.

Ustvariti pa je treba mehanizme priznavanja neformalnega znanja, ki bodo udeležencem tovrstnega spopolnjevanja omogočali, da bodo to znanje lahko uveljavljali tudi pri pridobivanju formalne pedagoško-andragoške izobrazbe. ACS bi moral tudi v prihodnje iskati take možnosti, da bi se znanje, ki ga pridobijo udeleženci pri nas, priznavalo tudi v formalnem izobraževanju.

4. V Sloveniji (pa tudi na evropski ravni) nimamo dovolj zanesljivih podatkov o različnih vidikih osebja, ki se ukvarja z izobraževanjem odraslih. Zato bi veljalo sistematično raziskati to področje in odgovoriti na vprašanja, kot so:
 - kdo so osebe, ki delajo v izobraževanju odraslih;
 - kako se zaposlujejo na tem področju;
 - katere kompetence/spretnosti/kvalifikacije, ki so pričakovane ali zahtevane za opravljanje dela, imajo ali pa jim jih primanjkuje;
 - katere so njihove specifične vloge in naloge, ki jih opravljajo;
 - kakšen je njihov zaposlitveni status;
 - kako je organiziran njihov profesionalni razvoj;
 - kako so pri svojem delu ocenjevani;
 - kako privlačen je njihov poklic itn.

Predlagamo, da se o teh in podobnih vprašanjih izpelje eden ali več ciljnih raziskovalnih programov (CRP).

5. V prihodnje bi bilo treba na državni ravni natančneje (bolj informativno) spremljati različne statistične podatke o osebju, ki dela v izobraževanju odraslih (na vseh ravneh izobraževanja), na primer

- podatke o vrsti dela, ki ga opravlja osebje v izobraževanju odraslih (na podlagi vnaprej natančno opredeljenega šifranta različnih možnih vlog v izobraževanju odraslih, kot so vodstveno, učiteljsko, strokovno, svetovalno in drugo podporno osebje ter nove vloge in vrste dela, ki se pojavljajo pri delu z odraslimi);
- podatke o vrsti formalne izobrazbe učnega, strokovnega, vodstvenega in drugega osebja;
- podatke o delovnih izkušnjah na področju izobraževanja odraslih in vrsti teh izkušenj;
- podatke o ključnih kompetencah osebja v izobraževanju odraslih (posebej za učno in posebej za strokovno osebje);
- tudi longitudinalne podatke o tem, v kateri fazi kariere se je osebje zaposlilo v izobraževanju odraslih in koliko časa ostaja v izobraževanju odraslih;
- pa tudi podatke o profesionalnem spopolnjevanju osebja za delo v izobraževanju odraslih.

Seveda bi morali pri zbiranju nacionalnih podatkov zagotoviti tudi primerljivost z evropskim spremljanjem podatkov na tem področju (klasifikacije ISCED).

Iz teh razlogov je treba spodbuditi Statistični urad RS, da dopolni način spremljanja osebja v izobraževanju odraslih.

IZVAJALCI PROGRAMOV SPOPOLNJEVANJA IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH IN NJIHOVA PROGRAMSKA PONUDBA

UGOTOVITVE:

Analiza je pokazala, da se na izobraževalnem trgu pojavljajo različne organizacije, ki ponujajo različne vsebine za nadaljnje strokovno spopolnjevanje izobraževalcev odraslih. Vsebine so precej raznovrstne, vendar je specifično andragoških manj (izhajajoč iz andragoškega cikla in temeljnih podpornih dejavnosti procesom izobraževanja in učenja odraslih).

Iz analize ponudbe izvajalcev programov izobraževanja, spopolnjevanja in usposabljanja (brez upoštevanja ponudbe ACS) za potrebe izobraževalcev odraslih sklepamo, da:

- je deloma zagotovljeno pridobivanje andragoške izobrazbe, tako izobrazbe za poklic (andragog) kot izobrazbe za opravljanje dela v izobraževanju odraslih (pedagoško-andragoška izobrazba), pri čemer se možnosti zadnje že več let kažejo kot problematične z vidika vpisnih zmogljivosti in raznovrstnosti programov;

- da je ponudba izvajalcev andragoškega spopolnjevanja in usposabljanja razmeroma skromna, saj je le manjšina izvajalcev usmerjena v razvijanje in izpeljevanje raznovrstnih vsebin andragoškega spopolnjevanja in usposabljanja. Ti programi so večinoma krajši, od 8 do 16 ur. Na podlagi pregleda različnih virov ocenjujemo, da je njihov obseg skromnejši v primerjavi s ponudbo programov strokovnega spopolnjevanja za druge strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Predlagamo, da se v nadaljnjem razvojnem delu na ACS natančneje opredeli merila, katere vsebine/teme so tiste, ki jih štejemo za »andragoško spopolnjevanje in usposabljanje« ter v skladu s tem tudi načrtuje ter razvija izobraževalno ponudbo Andragoškega centra Slovenije. Posebej je treba poudariti, da naj ACS razvija tiste vsebine spopolnjevanja, ki jih ne razvijajo in ponujajo druge organizacije na »izobraževalnem trgu«.
2. Dobro bi bilo tudi razmisliti o možnostih, da se natančneje razvrsti programe andragoškega spopolnjevanja v spletnem Pregledu izobraževanja odraslih, ki ga za vsako šolsko leto pripravi Andragoški center Slovenije (www.acs.si/pregled).
3. Ker tudi na državni ravni ni preglednega načina spremljanja programov andragoškega spopolnjevanja, ki so na voljo, je treba spodbuditi Statistični urad RS, da dopolni način spremljanja tega spopolnjevanja.

CILJNE SKUPINE, KI JIH DOSEGAMO Z IZOBRAŽEVALNO PONUDBO ACS

UGOTOVITVE:

V študiji smo ugotavljali, iz katerih vrst izobraževalnih organizacij so doslej prihajali udeleženci programov temeljnega andragoškega usposabljanja na ACS in kdo so bili. Ugotovili smo, da jih je dobrih 55 odstotkov prihajalo iz ljudskih univerz ter različnih zasebnih in drugih izobraževalnih organizacij, 20 odstotkov iz srednjih in osnovnih šol, 25 odstotkov pa so bili udeleženci iz društev, javnih zavodov, knjižnic, javne uprave, inštitutov, zavodov za zaposlovanje, fakultet, višjih šol.

Analiza je pokazala, da smo doslej s programi temeljnega andragoškega usposabljanja najbolj dosegli direktorje ljudskih univerz in drugih izobraževalnih organizacij ter strokovne sodelavce (vodje izobraževanja odraslih ali vodje programskih področij itn.), učitelji iz srednjih in osnovnih šol pa so bili v manjšini.

Glede na strukturo udeležencev lahko ugotovimo, da so se programov temeljnega andragoškega usposabljanja večinoma udeleževale ženske iz različnih javnih in zasebnih izobraževalnih organizacij, ki so delovale na različnih delovnih mestih ali položajih. Največ udeležencev je bilo v starostni skupini od 35 do 50 let. Po stopnji izobrazbe jih je imela več kot polovica dokončano VII. stopnjo (visoko ali univerzitetno izobrazbo), druge višjo ali srednjo, dobrih 10 odstotkov pa magisterij.

Zaradi dolžine programov in visokega lastnega denarnega prispevka so se v specializirane programe usposabljanja večinoma vpisovali udeleženci iz zasebnih izobraževalnih organizacij, manj pa udeleženci iz drugih vrst izobraževalnih organizacij.

Programov v podporo razvojnim projektom ACS so se udeleževale različne ciljne skupine, odvisno od narave samih projektov. Tako so se npr. v usposabljanje za pismenost vpisovali največ strokovni delavci ljudskih univerz in učitelji, v programe za delovanje v študijskih kroških strokovni delavci ljudskih in zasebnih izobraževalnih organizacij pa tudi veliko drugih, ki niso zaposleni v izobraževanju odraslih (npr. gozdarji, kulturni delavci, študentje, upokojenci). Nekoliko se od teh razlikuje usposabljanje za svetovanje in kakovost – obakrat je opaziti poleg drugih udeležencev tudi direktorje, pri kakovosti tudi veliko srednješolskih učiteljev in strokovnih delavcev pa direktorje in strokovne delavce iz zasebnih izobraževalnih organizacij.

V nekatere programe pa nam je uspelo pritegniti povsem »netradicionalne« ciljne skupine kot so kmetijski svetovalci, zlasti v programih za izpeljavo nacionalnih poklicnih kvalifikacij pa opažamo tako rekoč predstavnike skoraj vseh zaposlitvenih kategorij, od tehničnih, naravoslovnih do humanističnih in družboslovnih.

V empiričnem delu študije smo anketirance vprašali, ali programi usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS, ustrezajo potrebam različnih ciljnih skupin. Prevladujoče mnenje vprašanih je bilo, da je to usposabljanje ustrezno. Pri vsaki od vprašanih ciljnih skupin je tako odgovorilo najmanj 80 odstotkov teh, ki so odgovarjali. Še največji delež tistih, ki so odgovorili, da usposabljanje ni ustrezno, smo zasledili pri ciljni skupini direktorjev ali ravnateljev – tako jih je menilo 19,33 odstotka. Tej skupini pa je sledila skupina učiteljev v osnovni šoli za odrasle – 13,61 odstotka.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Za nadaljnji razvoj izobraževalne dejavnosti na ACS je eno izmed poglavitnih vprašanj prav to, za katere skupine izobraževalcev odraslih bomo v prihodnje razvijali spopolnjevanje. Izsledki naše študije kažejo, da so programi spopolnjevanja, ki smo jih že sedaj namenjali različnim ciljnim skupinam, zanje ustrezni, zato bi jih bilo treba izpeljevati še naprej in jih razvijati glede na nove potrebe po znanju. Hkrati bi bilo treba skrbno spremljati in raziskovati nove ciljne skupine izobraževalcev odraslih in njihove potrebe po spopolnjevanju ter se nanje odzvati z novo in njim prilagojeno ponudbo izobraževanja in spopolnjevanja. V zvezi s ciljnimi skupinami je treba razmišljati o naslednjem:

- ali je smiselno, da programsko ponudbo bolj opiramo na izbrane ciljne skupine (npr. izobraževalce odraslih v formalnem izobraževanju, v neformalnem izobraževanju) ali pa programska ponudba nastaja neodvisno od ciljnih skupin, bolj v odvisnosti od kompetenc, ki so potrebne v izobraževanju odraslih;
- ali bi bilo treba za posebne ciljne skupine razvijati programsko ponudbo, ki bi bila povezana z njihovimi vlogami v izobraževanju odraslih (npr. posebna

programska ponudba za organizatorje izobraževanja, programska ponudba za vodstveno osebje v izobraževanju odraslih);

- ali je smiselno razvijati programsko ponudbo za posebne ciljne skupine, kot so npr. učitelji tujih jezikov, učitelji v programih za ranljive skupine.
2. V prihodnje je treba več pozornosti nameniti pripravi programov andragoškega spopolnjevanja, z njimi bomo bolj kot doslej dosegli ciljno skupino učiteljev, ki na različnih ravneh formalnega izobraževanja izobražujejo odrasle. Ob tem je treba posebno pozornost nameniti tudi rešitvam v izpeljavi andragoškega spopolnjevanja, ki morajo upoštevati značilnosti te ciljne skupine.
 3. Vpogled v statistične podatke o izobraževalcih odraslih, ki sodelujejo v različnih oblikah neformalnega izobraževanja, je pokazal na velik delež tistih, ki si niso pridobili pedagoško-andragoške izobrazbe. To pritruje našim konceptualnim izhodiščem, da je treba v prihodnje dejavnost spopolnjevanja izobraževalcev odraslih, ki jo izpeljuje Andragoški center, razširiti še na različne druge ciljne skupine izobraževalcev odraslih, ki delujejo na tem področju.

V okviru te skupine moramo posebej razmišljati o ciljnih skupinah izobraževalcev odraslih, ki delujejo v neformalnem izobraževanju odraslih (npr. izobraževalna dejavnost v muzejih, gasilskih društvih, drugih prostovoljnih društvih) in pedagoško-andragoške izobrazbe formalno ne potrebujejo, potrebujejo pa andragoško znanje za delo z odraslimi udeleženci v izobraževanju. S tega vidika bi bilo smiselno v prihodnje spodbuditi novo študijo, ki bi se usmerila na ugotavljanje potreb teh ciljnih skupin izobraževalcev odraslih in ponudila rešitve, ko gre za programe spopolnjevanje, ki bi bilo namenjeno prav njim.

4. Enako pozorno, kot je treba spremljati udeležbo različnih ciljnih skupin v naših programih spopolnjevanja, je treba spremljati tudi posameznike in jim na načine, ki so mogoči, pomagati pri njihovi strokovni rasti. Za začetek bi bilo treba oblikovati bazo podatkov, ki bi omogočala spremljanje spopolnjevanja posameznega udeleženca v naših programih spopolnjevanja. Smiselno bi bilo omogočiti oblikovanje osebnih map učnih dosežkov izobraževalcev odraslih, ki bi posameznikom omogočale oblikovanje, shranjevanje in vrednotenje njihovega strokovnega spopolnjevanja.
5. Tako zasnovana baza podatkov nam bo omogočala tudi natančnejše spremljanje različnih ciljnih skupin, ki se vpisujejo v naše programe spopolnjevanja, in s tem zanesljivejše analiziranje razvojnih gibanj; to naj bi postalo izhodišče za načrtovanje spopolnjevanja v prihodnje.

RAZVOJ PROGRAMSKE PONUDBE ACS

UGOTOVITVE:

Ugotovimo lahko, da so bili med najpomembnejšimi dejavniki, ki so vplivali na razvoj naše izobraževalne ponudbe, usmerjenost ACS v razvojno in raziskovalno dejavnost, vključenost v mednarodne projekte in nenehna skrb za prenos znanja različnim

ciljnim skupinam. V petnajstih letih smo na ACS razvili več kot 80 različnih programov temeljnega andragoškega usposabljanja. Največ novih programov je nastalo med kurikularno prenovo, ki je bila usmerjena predvsem v to, da je treba izvajalcem zagotoviti novo znanje, ki bo v skladu s prenovljenimi programi. Njihovo število se je naslednjič najbolj zvečalo leta 2004, ko smo se odzvali na potrebe okolja in pripravili nove programe za zaključene skupine v podjetjih, organizacijah in šolah.

V sklopu razvojnih projektov so vseskozi nastajali različni programi usposabljanj, ki so postali stalnica v izobraževalni ponudbi ACS. To so krajši in daljši programi andragoškega usposabljanja, ki dajejo udeležencem posebno znanje za implementacijo in vodenje razvojnih projektov v praksi.

Seveda se je programska ponudba z leti tudi spreminjala. Na usihanje nekaterih programov so vplivali različni dejavniki, med najpogostejšimi sta bila upad zanimanja udeležencev (značilno za programe, ki so bili večkrat izpeljani) in financiranje programov. Čeprav je bila večina programov za udeležence brezplačna ali delno sofinancirana, to ni vedno pritegnilo udeležencev. Ugotavljamo pa, da usposabljanja v podporo razvojnim projektom ne bi mogli izpeljevati, če ne bi bilo zagotovljeno financiranje udeležb. Na eni strani gre pogosto za daljše in s tem dražje usposabljanje, na drugi strani pa udeleženci še ne zaznavajo potreb po tovrstnem usposabljanju, saj gre za nove projekte, ki jih v praksi še ni, s tem pa tudi ne sprožajo izobraževalnih potreb. Prav tako ne bi bilo mogoče izpeljevati usposabljanja za številne programe, namenjene marginalnim skupinam odraslih. Zanje izobraževalne organizacije že tako ali tako težko dobijo financerje, kaj šele da bi lahko zagotavljale denar za usposabljanje njihovih izvajalcev. K spreminjanju programske ponudbe so pripomogle tudi tehnološke spremembe, ki so vplivale na način učenja (npr. opuščanje prosojnic, množičen pojav e-učenja).

Nedvomno pa so na našo programsko ponudbo vplivale tudi kadrovske možnosti, ki smo jih imeli: koliko strokovnjakov je bilo na voljo za razvoj programov in koliko strokovnjakov smo imeli ali smo se z njimi lahko dogovarjali za izpeljavo programov. Poglavitni nosilci razvoja programov andragoškega usposabljanja so sodelavci ACS, le v manjšini sodelujejo tudi zunanji sodelavci.

Na ACS smo že kmalu razvili enotno metodologijo za pripravo programov. Oprli smo jo na Izhodišča za kurikularno prenovo izobraževanja odraslih in oblikovanje programov za izobraževanje odraslih, pri izdelavi katere smo tudi sicer sodelovali. Programi temeljnega andragoškega usposabljanja in specializirani programi sicer ne vsebujejo čisto vseh sestavin, ki jih določajo ta Izhodišča, saj so to pogosto krajši programi, pri katerih ne bi bilo smiselno opisovati vseh predvidenih sestavin. Drugače je s programi v podporo razvojnim projektom, praviloma pripravljenih po metodologiji, ki jo določajo Izhodišča, saj gre za daljše programe. Ugotovimo lahko, da smo tako dosegli standardizacijo priprave programov, ki je vplivala tudi na standardizacijo izpeljevanja po različnih letih in različnih izvajalcih.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Programska ponudba ACS se je v preteklosti strukturirala na daljše programe andragogov in andragoških delavcev, krajše oblike izobraževanja, usposabljanje, povezano s projekti ACS, in občasna informativna in izobraževalna srečanja. Analiza je pokazala, da so bili v ozadju take delitve programov spopolnjevanja bolj praktični kot konceptualni razlogi, zato se moramo vprašati, ali sploh potrebujemo združevanje programov spopolnjevanja v posamezne skupine, in če delitev potrebujemo, kakšne skupine programov spopolnjevanja kaže oblikovati in kako naj bodo te skupine opredeljene.
2. Pri nadaljnjem razvoju programske ponudbe je treba upoštevati in zagotoviti:
 - odločitve v zvezi z usmerjenostjo razvoja programske ponudbe za posamezne ciljne skupine ali področja andragoškega dela;
 - redno proučevanje izobraževalnih potreb uporabnikov in potreb, ki nastajajo zaradi različnih družbenih okoliščin;
 - spremljanje ponudbe drugih ponudnikov tovrstnega spopolnjevanja in iz tega izhajajočega razvoja programske ponudbe, ki je drugi ne ponujajo;
 - razvojne skupine za razvoj različnih programov, ki jih sestavljajo delavci ACS in zunanji sodelavci; načrtno je treba delati za oblikovanje in vzdrževanje takih skupin.

Ob tem bi bilo treba občasno izpeljevati raziskovanje o vlogah, ki jih opravljajo izobraževalci odraslih, o njihovih kariernih poteh, o kompetencah, ki jih potrebujejo za delo, in o drugih sorodnih vprašanjih, ki vplivajo na njihove potrebe po spopolnjevanju.

3. Razvito metodologijo priprave programov spopolnjevanja je treba prilagajati sodobnim trendom in dognanjem v stroki. Zlasti se odpira vprašanje, ki ga doslej še nismo domislili: Na kaj opreti posamezne programe? Ali so dovolj le splošno ugotovljene potrebe in na njih temelječi cilji programov, ali je treba opredeljevati poklicne standarde za posamezna področja dela izobraževalcev odraslih, ali opredeljevati kompetence ipd. Ti premisleki bodo prav gotovo vplivali tudi na nastajanje in oblikovanje programov spopolnjevanja v prihodnje.
4. Vzpostaviti je treba programoteko vseh doslej nastalih programov spopolnjevanja, ki smo jih razvili na ACS, predvsem pa tistih, ki se še izpeljujejo. Programoteka bo verjetno imela dva dela:
 - javni del, ki daje vse potrebne informacije potencialnim udeležencem ali naročnikom programov spopolnjevanja pri odločanju za vključitve, in
 - interni del, namenjen strokovnjakom na ACS in izpeljevalcem programov.

VSEBINE SPOPOLNJEVANJA NA ACS IN UPORABNOST PRIDOBLENEGA ZNANJA

UGOTOVITVE:

Ugotovili smo, da je bila večina vprašanih z vsebinami usposabljanja na ACS na splošno zadovoljna (53 odstotkov) ali zelo zadovoljna (17,7 odstotka). Slaba tretjina je bila dokaj zadovoljna ali ne popolnoma zadovoljna, nezadovoljen pa ni bil nihče.

Povprečno zadovoljstvo z uporabnostjo pridobljenega znanja znaša 3,78 odstotka in se giblje med odgovorom »dokaj zadovoljen« in odgovorom »zadovoljen«. Z uporabnostjo znanja je zadovoljna dobra polovica vprašanih, v primerjavi z zadovoljnostjo z vsebinami je pri uporabnosti znanja nekoliko nižji odstotek zelo zadovoljnih – 13,3 odstotka, in tistih, ki niso posebno zadovoljni – 1,4 odstotka. Tudi pri tem vprašanju ni bilo nezadovoljnih udeležencev.

O programih temeljnega andragoškega usposabljanja, programih usposabljanja za podporo razvojnim projektom in o specializiranih programih usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, vprašani načeloma menijo, da so tovrstni programi potrebni. Večina tistih, ki so se ob tem vprašanju opredelili, tudi meni, da je usposabljanje, ki ga v teh programih omogoča Andragoški center, sodobno in uporabno. Udeleženci, ki so se opredelili do trditve, da je Andragoški center tisti, ki naj te programe izpeljuje, temu pritrjujejo. Posebej so se udeleženi vtisnili v spomin programi usposabljanja, ki podpirajo vpeljavo razvojnih projektov, npr. POKI, UŽU, PUM, ISIO, SSU. V spominu so jim ostali zaradi kakovostnih vsebin, strokovnosti izvajalcev, prijaznega in spodbudnega učnega ozračja in dobre organizacije.

Najpomembnejše vsebine, ki so jih navajali vprašani kot tiste, ki jih potrebujejo pri svojem delu, so: sodobne učne metode in oblike izobraževanja odraslih, svetovalne in druge kompetence pri izobraževanju ranljivih družbenih skupin, aktualne vsebine, ki so povezane s spreminjanjem zakonodaje in vpeljevanjem novih strokovnih rešitev – mednje lahko uvrstimo prilagajanje izobraževanja odraslim, vpeljevanje elektronskega učenja, ugotavljanje in potrjevanje že pridobljenega znanja, sodelovanje pri novih projektih in podobno. Udeleženci so prav tako izrazili tudi potrebe po nadaljnjem zagotavljanju usposabljanja v podporo razvojnim projektom (projekti kakovosti, projekti pismenosti, središča za samostojno učenje, svetovalna središča ISIO, PUM).

Slaba četrtnina udeležencev ugotavlja, da so se vsebine ponavljale, vendar le manjši delež navaja, da jih je to motilo. Vzroke za ponavljanje vidijo predvsem v tem, da so nekatere vsebine temeljne in povezujejo med seboj različne dele programov, nekateri pa tudi v tem, da isti izvajalci izpeljujejo različne programe ali sodelujejo pri njih.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Čeprav smo lahko z izidi o zadovoljstvu udeležencev s spopolnjevanjem, ki ga izpeljuje ACS, načeloma zadovoljni, moramo pri načrtovanju nadaljnega

spopolnjevanja upoštevati kritične pripombe ali ugotovitve, ki so jih podali udeleženci v zvezi s tem. Sodeč po ugotovitvah udeleženci pričakujejo, da si bodo pridobili uporabnejše znanje. V zvezi s tem bomo morali temeljiteje premisliti o vsebinah spopolnjevanja, sestavi izvajalskih ekip in metodah spopolnjevanja.

2. Zaradi različnih vlog, ki jih imajo izobraževalci odraslih, je bistvenega pomena, da si poleg aktualnega novega znanja iz posamezne stroke pridobijo tudi znanje iz poznavanja in proučevanja značilnosti ciljnih skupin odraslih, znanje o strategijah načrtovanja in izpeljave izobraževanja, o temeljnih značilnostih dela z odraslimi, psihologiji učenja, motivaciji za učenje in izobraževanje, znanje za upoštevanje prejšnjega znanja in izkušenj odraslih v izobraževalnem procesu, za vrednotenje znanja, ustvarjanje primernega učnega okolja (ob upoštevanju razlik med posamezniki in skupinami), znanje za svetovalno, raziskovalno in razvojno delo, poznavanje novih metod učenja in poučevanja ter številne druge vsebine, odvisno od potreb in interesov vsakega posameznega zaposlenega v izobraževanju odraslih. Skladno s temi potrebami bomo oblikovali tudi srednjeročno ponudbo programov andragoškega spopolnjevanja.
3. Da bi se čim bolj izognili ponavljanju vsebin v različnih programih spopolnjevanja, je treba še naprej spodbujati, da bi različni predavatelji, ki sodelujejo v programu, med seboj sodelovali in se dogovorili o tem, kako bodo predstavili skupni del vsebin. V ta namen je treba sistematično oblikovati izvajalske/predavateljske time in zagotoviti, da se medsebojno srečujejo in sodelujejo.
4. S tega vidika moramo premisliti tudi o sistemu, ki bo omogočal primerjavo med posameznimi programi spopolnjevanja. Ta bi, med drugim, na ravni posameznika preprečil, da bi se vsebine v različnih programih ponavljale. S tega vidika se zdi potrebno vpeljati enotno metodologijo oblikovanja programov spopolnjevanja; temelji naj na opredelitvi kompetenc, ki jih izobraževalci odraslih potrebujejo za opravljanje svojega dela. Metodologija načrtovanja programov naj bo zasnovana na učinkovitem prijemu, v programih morajo biti namreč jasno opredeljeni standardi znanja, s pomočjo katerih si bodo izobraževalci odraslih pridobili ustrezne kompetence. Ob tem morajo biti kompetence in standardi znanja, ki jih oblikujemo v programih spopolnjevanja Andragoškega centra, primerljivi s standardi, ki za spopolnjevanje izobraževalcev veljajo na drugih področjih ali v drugih ustanovah – z nacionalnimi in evropskimi standardi znanja ali kompetenčnimi modeli.
5. Kompetenčna zasnova programov spopolnjevanja pa ni pomembna samo zaradi možnosti primerjanja različnih programov spopolnjevanja, pač pa predvsem zaradi možnosti, da se natančneje opredeli potrebno znanje ciljnih skupin ali posameznikov in s tem povezanih vsebin spopolnjevanja. Pripraviti bi bilo treba okvir andragoških kompetenc, ki bi jih pozneje razvrščali po različnih izobraževalnih vsebinah ali programih spopolnjevanja.
6. V zvezi z vsebinami spopolnjevanja pa je treba doreči tudi to, koliko bomo pri vsebinah načrtovali in izpeljevali zgolj tiste, ki zadevajo procese načrtovanja, organizacije, izvajanja in vrednotenja učnih procesov v izobraževanju odraslih na

različnih ravneh in področjih dela, koliko pa se bomo ukvarjali tudi z vprašanji, ki zadevajo poslovne procese v izobraževanju odraslih (npr. marketing v izobraževanju odraslih, ekonomika izobraževanja, normativna ureditev izobraževanja odraslih) ali opravljanje različnih vlog v teh procesih (npr. vodenje izobraževalnih organizacij za odrasle, vloga organizatorja izobraževanja, svetovalec v izobraževanju odraslih).

SEZNANJENOST UPORABNIKOV S PROGRAMSKO PONUDBO ACS IN NAČINI OBVEŠČANJA

UGOTOVITVE:

Največ anketiranih (44,5 odstotka) je navajalo, da informacije o ponudbi usposabljanja pridobijo na spletnih straneh ACS. Drugi najpogostejši vir obveščanja so ponudbe, ki jih prejmejo po elektronski pošti, manjši delež anketiranih pa je z našo ponudbo usposabljanja obveščen po navadni pošti (19,1 odstotka). Pomemben vir informiranja je še brošura ACS o programih usposabljanja, pogosto pa udeleženci zvedo o ponudbi tudi od drugih zaposlenih v izobraževalni organizaciji (ravnatelja, vodje izobraževanja odraslih, sodelavcev ipd.).

Enak odstotek vprašanih (42,6 odstotkov), ki so odgovorili na vprašanje o tem, koliko poznajo ponudbo usposabljanja ACS, nam je sporočil, da pozna ponudbo zelo dobro ali zelo slabo, približno 10 odstotkov pa naše ponudbe ne pozna. Pri promociji programov usposabljanja se je uporaba različnih načinov izkazala kot najprimernejša predvsem zato, ker lahko z njimi dosežemo različne ciljne skupine. Čeprav je delež anketiranih, ki poznajo ponudbo dobro ali celo odlično, velik, s tem izidom ne moremo biti povsem zadovoljni.

Nekaj več kot polovici anketiranih bi v prihodnje najbolj ustrezalo obveščanje po elektronski pošti na osebni naslov, drugim pa po elektronski pošti na naslov izobraževalne organizacije. Brošura s predstavitvijo programov usposabljanja, ki bi jo vsako leto izdal ACS, bi ustrezala skoraj 42 odstotkom, objava ponudbe na spletnih straneh pa nekaj več kot 35 odstotkom anketiranih.

Več kot 60 odstotkov anketiranih bi želelo biti obveščenih o usposabljanju na začetku šolskega leta za vse šolsko leto, drugi pa vsaj mesec dni pred usposabljanjem.

Informacije, ki jih anketirani pričakujejo ob obveščanju, so: vsebina, trajanje, stroški in način izpeljave usposabljanja ter možnost pridobitve učnega gradiva. Med razmeroma manj pomembne informacije pa so uvrstili podatek o možnosti pridobitve točk za napredovanje in podatek o kraju usposabljanja.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Ker so ciljne skupine, ki so jim naši programi spopolnjevanja namenjeni, različne, se moramo vprašati, ali z dosedanjimi načini obveščanja res dosežemo vse, ki bi jih želeli in za katere bi bili naši programi spopolnjevanja lahko zanimivi. Podatke o dosedanji dosegljivosti z informacijami je namreč treba povezati s tistimi

ugotovitvami, ki kažejo, da nekatere ciljne skupine slabo dosegamo (npr. učitelje). Vzrok tega so lahko neprimerne vsebine spopolnjevanja, lahko pa tudi to, da jih informacije o spopolnjevanju ne dosežejo. Zato bi bilo treba v prihodnje pripraviti načrt informiranja, v katerem bi opredelili:

- katere ciljne skupine želimo doseči,
 - katere načine informiranja bomo še ohranili, katere pa bomo razvili v prihodnje,
 - kako bomo informacije prenesli različnim ciljnim skupinam.
2. Zaskrbljujoče je, da je večina vprašanih navedla, da se s ponudbo spopolnjevanja Andragoškega centra seznanja na spletnih straneh: predstavitev na naših spletnih straneh je namreč zdaj precej razdrobljena, ponekod tudi ni posodobljena. Zato je treba vse spletne strani v zvezi s spopolnjevanjem medsebojno povezati, posodobiti in določiti skrbnike teh strani, da bodo tudi v prihodnje sproti posodobljene.
 3. Glede na ugotovitve, da bi več kot polovici anketiranih najbolj ustrezalo obveščanje po elektronski pošti, je treba proučiti, ali bi se v prihodnje mogoče bolj usmerili v tovrstni način obveščanja. Prvi pogoj za uresničitev tega pa je urejena in sproti posodobljena baza podatkov. Ker na ACS trenutno nimamo skrbnika baze podatkov, ima po navadi vsak sodelavec za svoj projekt svojo bazo, na podlagi katere obvešča udeležence. To je zagotovo ena od pomanjkljivosti, ki jo moramo, če hočemo udeležence bolj obveščati po elektronski pošti, odpraviti.
 4. Premisliti moramo tudi o pisnem gradivu v zvezi s ponudbo programov spopolnjevanja. V zadnjih letih skoraj nimamo tovrstnih predstavitev, anketiranci pa so navajali, da jim je tako obveščanje všeč.
 5. Anketirani so prav tako navajali, da bi bili radi obveščeni o ponudbi spopolnjevanja ob začetku šolskega leta in pred izpeljavo. Zadnji način uporabljamo redno, nimamo pa letnega pregleda spopolnjevanja. Ker za zdaj tudi ne izdelujemo letnega načrta, saj od financierjev ne dobivamo pravočasno informacij, katere programe bodo financirali in katerih ne, je izdelava takega načrta otežena, vseeno pa bi kazalo razmisliti, kaj lahko naredimo, da bi uresničili pričakovanja svojih uporabnikov.

IZVAJALCI PROGRAMOV SPOPOLNJEVANJA NA ACS

UGOTOVITVE:

Izvajalci izobraževanja so med najpomembnejšimi dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo udeležencev z izobraževanjem in njegovo kakovost. V nalogi smo temu vprašanju posvetili posebno skrb, ugotovitve o tem pa na kratko povzemamo v nadaljevanju.

Velik del naših programov usposabljanja izpeljujejo zaposleni na ACS; med takšne sodijo zlasti programi v podporo razvojnim projektom. To je tudi razumljivo, saj so prav ti ljudje razvili znanje v okviru teh projektov in ga lahko prenašajo.

Naši zunanji predavatelji prihajajo iz različnih javnih in zasebnih izobraževalnih institucij, in to se je pokazalo kot dobro. Z večino predavateljev sodelovanje nadaljujemo tudi, ko se projekt, ali program, v katerem se je sodelovanje začelo, konča. Sodelovanje se po navadi nadaljuje s prenosom znanja v druge projekte ali s sodelovanjem pri novih programih usposabljanja.

Seveda smo z nekaterimi tudi prenehali sodelovati. Razlogi so bili v tem, da so se upokojili ali zamenjali delovno mesto ali organizacijo in na nekem področju ne delajo več. Včasih je bila vzrok tudi previsoka cena dela, ki so jo postavili zunanji predavatelji, pa tudi to, da posamezni predavatelj ni bil sposoben uresničevati ciljev, opredeljenih v programu. Zlasti pri daljših programih usposabljanja v podporo razvojnim projektom je pomembno, da se nosilec posamezne teme seznanji s celotnim projektom, z njegovimi cilji, s cilji usposabljanja in je sposoben svojo vsebino in način izpeljave prilagoditi temu.

Ugotovimo lahko, da je izobrazba notranjih in zunanjih izvajalcev v naših programih usposabljanja zelo raznolika, k sodelovanju smo povabili doktorje in magistre znanosti ter predavatelje z univerzitetno izobrazbo. Število zunanjih predavateljev je zelo odvisno od trajanja spopolnjevanja – pri daljših (eno- ali dvoletnih) je to število večje.

Večina udeležencev je bila zadovoljna (57,6 odstotka) ali zelo zadovoljna (12 odstotkov) z izvajalci usposabljanja ACS. Razmeroma visok (28,9 odstotka) je tudi delež tistih, ki so bili dokaj zadovoljni, 1,5 odstotka udeležencev pa ni bilo posebno zadovoljnih. Nezadovoljen ni bil nihče.

Ko so vprašani ocenjevali strokovno kompetentnost izvajalcev usposabljanja, jih je 83,9 odstotka menilo, da je večina izvajalcev usposabljanja strokovno kompetentna, 15,8 jih je menilo, da so nekateri strokovno kompetentni, drugi pa ne. Prav tako je 84,4 odstotka vprašanih menilo, da je večina izvajalcev andragoško ustrezno usposobljena.

Iz pojasnil tistih vprašanih, ki menijo, da vsi izvajalci niso ustrezno andragoško usposobljeni, razberemo, da udeležence moti predvsem to, da izvajalci ne upoštevajo andragoških načel, ki jih sicer zagovarjajo. Raje imajo dejavne metode učenja, od izvajalca pa pričakujejo, da bo spodbudil tudi njihovo motivacijo za učenje. Moti jih tudi, če se izvajalci oddaljijo od opredeljenih ciljev usposabljanja ali če so usmerjeni predvsem v teoretske razlage.

Izvajalci usposabljanja po mnenju dobre polovice vprašanih na splošno upoštevajo prejšnje izkušnje in prakso udeležencev. Nekaj manj kot polovica pa jih meni, da nekateri izvajalci načelo upoštevajo, drugi pa ne. Vprašani, ki niso bili povsem zadovoljni s tem, koliko izvajalci upoštevajo izkušnje in prakso udeležencev, so to utemeljevali s tem, da izvajalci sicer povprašajo o izkušnjah udeležencev, pozneje pa teh izkušenj ne upoštevajo. Drugo sporočilo pravi, da veliko izvajalcev ne ugotavlja prejšnjih izkušenj udeležencev in jih torej tudi ne more upoštevati. V tretjem sporočilu pa vprašani poskušajo pojasniti, zakaj izvajalci ne upoštevajo prejšnjih

izkušenj udeležencev. Menijo, da je usposabljanje največkrat prekratko in skupine zelo heterogene, to pa zelo otežuje upoštevanje izkušenj udeležencev.

V zvezi z odzivanjem na potrebe udeležencev jih je bilo 62,2 odstotka pri večini izvajalcev zadovoljnih, skoraj 30 odstotkov (natančneje 29,9 odstotka) pa ima s posameznimi izvajalci različne izkušnje – nekateri so se odzvali na njihove potrebe, drugi ne. 3,5 odstotka udeležencev je ob usposabljanju na Andragoškem centru dobilo vtis, da izvajalci izpeljejo program, kot so si ga zamislili sami, in se pri tem ne menijo za potrebe udeležencev.

Analiza je razkrila seznam več kot štiridesetih izvajalcev, ki so udeležencem ostali v spominu. Iz pojasnil je razvidno, da so vprašani navajali predvsem tiste, ki so nanje naredili dober vtis. Pri izvajalcih, ki so jih udeleženci pohvalili, so izpostavili strokovno odličnost, uporabnost podanih vsebin, pri nekaterih tudi karizmatičnost, večji del razlogov pa izhaja iz njihovega odnosa do udeležencev, lahko bi rekli tudi upoštevanja klasičnih andragoških načel, kot so: spoštovanje izkušenj in potreb udeležencev, zavzemanje, da bi udeleženci dosegli cilj. Pokazalo se je, da sta posebno pomembna upoštevanje konkretnih problemov, s katerimi se udeleženci srečujejo v praksi, in uporaba teorije in teoretskih modelov pri njihovem reševanju.

47,9 odstotka vprašanih meni, da pri izpeljavi programov usposabljanja na Andragoškem centru sodeluje dovolj raznovrstnih izvajalcev, 9,5 odstotka pa, da ne sodeluje dovolj različnih izvajalcev. Analiza je še pokazala, da dobra polovica (51 odstotkov), ki je odgovorila na sklop vprašanj o izvajalcih, meni, da bi v usposabljanje morali pritegniti več strokovnjakov iz tujine. Slaba četrtnina vprašanih meni, da to ni potrebno, drugi četrtnini pa je glede tega vseeno.

Vprašani si želijo, da bi usposabljanje pogosteje izpeljevali praktiki. Del teh pričakovanj se gotovo izpolni s tem, ko se udeleženci usposabljanja (večinoma praktiki) učijo med seboj. Predvsem pa nam ti odgovori govorijo o tem, da se vprašani najverjetneje radi učijo tako, da v svoji praksi preskusijo rešitve, modele, metode, ki so se drugod (pri drugih udeležencih) izkazali za uspešne – posnemanje zgledov dobre prakse.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Problem, s katerim se že dalj časa srečujemo in je nanj opozorila tudi študija o zadovoljstvu, je, da predvsem za andragoške pa tudi nekatere druge vsebine nimamo dovolj usposobljenih zunanjih predavateljev, zato to vlogo še vedno v velikem obsegu opravljajo zgolj sodelavci na Andragoškem centru. Strinjamo se, da so najboljši tisti predavatelji, ki programe tudi razvijajo in jih pripravljajo, saj poznajo njihovo vsebino, vendar menimo, da bi bilo za posamezne vsebine treba imeti večje število predavateljev. Tako bi lahko zadostili vsem potrebam po spopolnjenju.

Poiskati moramo take predavatelje, ki imajo izkušnje z različnimi ciljnimi skupinami in znajo te izkušnje dobro povezovati. Posebno pozornost bomo posvetili

načrtnemu oblikovanju skupin izvajalcev. Načrtno bi morali usposablјati tudi dodatne izvajalce spopolnjevanja – multiplikatorje.

2. Pri širitvi mreže in pri identificiranju novih predavateljev si je treba prizadevati za to, da bomo na eni strani pridobili ugledne strokovnjake in kakovostne predavatelje z veliko teoretičnega znanja, na drugi strani pa potrebujemo tudi kakovostne praktike – skupaj se lahko pri posameznih vsebinah odlično dopolnjujejo.
3. Oblikovati moramo standarde kakovosti dela izvajalcev in izvajalskih skupin ter oblikovati merila za presojanje njihovega doseganja. Hkrati s tem je treba predvideti tudi strategijo in posamezne dejavnosti, ki bodo izvajalcem pomagale pri razvijanju kompetenc, znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo pri andragoškem delu. Pri tem nam lahko pomagajo tudi tisti izvajalci, ki so anketiranim v študiji o zadovoljstvu ostali v dobrem spominu (opazovanje, povzemanje izkušenj, izpeljava usposabljanja in spopolnjevanja za multiplikatorje, hospitacije, žepna knjižica Male skrivnosti velikih mojstrov ipd.).
4. Domače znanje je treba soočiti in obogatiti z znanjem iz tujine. V podporo temu bomo na Andragoškem centru povabili k sodelovanju tudi predavatelje iz tujine in še naprej izpeljevali tuje programe andragoškega spopolnjevanja, ki so se izkazali za uspešne.
5. Opredeliti je treba različne motivacijske spodbude in načine nagrajevanja tistih zaposlenih na Andragoškem centru Slovenije, ki so pripravljene svoje znanje prenašati na druge in jih tudi vpeljati v prakso. V mislih imamo možnosti krajšega spopolnjevanja v tujini in doma, vpeljevanje seznama predavateljev ACS ipd.

ORGANIZACIJA, TRAJANJE SPOPOLNJEVANJA, PROSTORI, UČNA OPREMA

UGOTOVITVE:

Analiza organizacijskih oblik, ki so se doslej v programih izobraževanja in usposabljanja na ACS največ uporabljale, je pokazala, da se je kot prevladujoča oblika uveljavila učna delavnica, ki pa je lahko krajša in samostojna, ali pa se posamezne učne delavnice strukturirajo v niz, ki je nato bolj ali manj zaokrožena celota.

V razvoju programske ponudbe so je večkrat pojavili poskusi modulne zasnove programov, vendar vidnejših praktičnih dosežkov pri tem ni bilo. V zadnjem času je razvitih tudi nekaj oblik e-izobraževanja. Glede na možnosti vključevanja izpeljujemo tudi tako t. i. razpisne seminarje kot izobraževanja za zaključene skupine.

V empiričnem delu študije so udeleženci s povprečno oceno 4 in več izrazili zadovoljstvo z organizacijo, prostori in učno opremo. Iz njihovih ocen lahko sklenemo, da je bila organizacija usposabljanja, tudi prostori in njihova oprema, po mnenju udeležencev že doslej na visoki ravni.

Na vprašanje o tem, katere organizacijske oblike bi jim najbolj ustrezale v prihodnje, so vprašani odgovorili, da bi jim najbolj ustrezal seminar (povprečna ocena 4,14), potem kombinacija usposabljanja na ACS in učenja na daljavo (povprečna ocena 3,96) in šele nato učenje na daljavo (povprečna ocena 3,22). Ocene pokažejo, da udeleženci že sprejemajo tudi sodobne oblike učenja na daljavo, da pa niso povsem navdušeni nad tem, da bi se izobraževanje izpeljevalo zgolj tako. Želijo si vsaj kombinacije učenja na daljavo in srečanj na ACS, potrdili pa so ustreznost seminarjev. Ti so bili, kot smo že prikazali, že doslej prevladujoča oblika dela, ki smo jo izpeljevali v obliki učnih delavnic.

Ob tem so se vprašanim v empiričnem delu študije, ko gre za trajanje, zdeli najustreznejši enodnevni seminarji (98,2 odstotka) in strnjeni dvodnevni seminarji (77,8 odstotka), najmanj ustrejni pa seminarji, ki trajajo več kot pet dni, četudi ne v strnjeni obliki (27,8 odstotka odgovorov). Kar velik del udeležencev tudi ni prav naklonjenih seminarjem, ki trajajo v strnjeni obliki tri dni (30,1 odstotka).

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Kljub ugotovitvi, da se modulna zasnova programov spopolnjevanja v preteklosti ni uveljavila, je treba znova premisliti o morebitnih prednostih modulne zasnove programske ponudbe, ki bi omogočala uporabnikom prožno sestavljanje lastnih učnih programov.
2. Domisliti je treba vprašanja, povezana z nadaljnjim razvojem e-izobraževanja na Andragoškem centru Slovenije (potrebe, ciljne skupine, kadrovske možnosti, tehnične možnosti, sredstva ipd.).
3. V prihodnje bi kazalo pri strnjenih oblikah spopolnjevanja ohranjati dvodnevne seminarje, po tri- in večdnevnih seminarjih pa posegati le izjemoma, in to ob poprejšnjem dogovoru z udeleženci.

USTREZNOST UPORABLJENIH METOD DELA

Eden izmed temeljnih ciljev, ki jih na ACS želimo doseči pri izbiri metod učenja, je dejavno sodelovanje udeležencev izobraževanja in usklajenost metode s podanimi vsebinami in cilji programa. Lahko bi rekli, da smo v dolgoletni praksi tako rekoč izpeljali skoraj vse metode, ki so se uveljavile v izobraževanju odraslih. Z uporabo različnih metod, njihovim praktičnim prikazom udeležencem ponujamo izkušnje o različnih metodah, te pa lahko pozneje uporabijo pri svojem izobraževalnem delu.

Učenje za vse kompleksnejše razmere, v katerih delujejo izobraževalci odraslih, sproža zahteve, naj si le-ti pridobijo celostnejše znanje, pogoj za to pa so tudi spodbude v učnih položajih, ki vplivajo na miselne strukture. Prav zato v zadnjem času zlasti pri daljših programih usposabljanja razvijamo metodo akcijskega učenja. S poudarjanjem dejavne vloge udeležencev izobraževanja omogočamo učne okoliščine, v katerih po korakih in sistematično spodbujamo miselne dejavnosti in miselne procese. Ustvarjamo okoliščine, v katerih udeleženci novo znanje, ki ga pridobijo v skupnih izobraževalnih in svetovalnih delavnicah, najprej povežejo s svojim že

pridobljenim znanjem, izluščijo tisto znanje, ki ima zanje neko uporabno vrednost, in ga takoj uporabijo pri svojem primeru; to spet omogoča sprotno vrednotenje uporabnosti tako pridobljenega znanja pa tudi refleksijo o lastni usposobljenosti.

Usposabljanje, zlasti v daljših programih usposabljanja, skoraj vedno spremlja svetovalno delo. Svetovalno delo poteka v delavnicah in je lahko skupinsko, namenjeno vsem, lahko je individualno, namenjeno zgolj posamezniku ali posamezni skupini. Poleg tega pa omogočamo tudi individualno svetovanje po elektronski pošti in telefonu, včasih pa tudi z našim obiskom v posamezni izobraževalni organizaciji.

Analiza zadovoljstva udeležencev v empiričnem delu študije je pokazala, da je bilo v povprečju zadovoljstvo z metodami nekoliko nižje kot pri drugih vidikih usposabljanja (3,80). Izmed ponujenih metod dela, ki bi bile zanje ustrezne, so udeleženci najmanjkrat izbrali predavanja. Najpogosteje so izbrali usposabljanje, pri katerem lahko izmenjajo znanje in izkušnje z drugimi udeleženci usposabljanja. Na drugem mestu je bilo usposabljanje, kjer udeleženci lahko preskušajo različne načine in metode, skoraj enako pogosto pa so izbrali odgovor usposabljanje, pri katerem smo dejavni. Tudi na vprašanja o metodah dela, po katerih udeleženci ob svetovalni pomoči samostojno pripravijo izdelke, potrebne pri njihovem delu, ni bilo veliko odgovorov.

Manj so, kot je razumeti iz dobljenih odgovorov, priljubljene tiste dejavne metode učenja, ki od udeležencev zahtevajo večji trud: bolj poglobljen in samostojen premislek in dejavno iskanje rešitev problemov, ki jih zaznavajo v praksi. Dejavno iskanje rešitev za trenutne probleme, ki poteka ves proces učenja, je vsekakor manj priljubljen način usposabljanja kot pa izmenjava znanja in izkušenj ali praktično preskušanje že opredeljenih načinov in metod dela. Hkrati pa udeleženci sporočajo, da si prav metod, ki bi bile usmerjene na reševanje dejanske problematike, s katero se srečujejo, želijo.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. V prihodnje je treba ohranjati doseženo raven ustreznosti in raznovrstnosti uporabe različnih metod učenja odraslih.
2. Pozornost je treba nameniti sporočilu o metodah, ki po klasifikacijah sodijo med t. i. metode za prebijanje ledu, motiviranje ipd., očitno pa jih nekateri udeleženci ne sprejemajo najbolje. V njih ne vidijo smisla ali učinka, bolj jih dojemajo kot »igro«, ki pa jim pomeni izgubo časa. Pri predavateljih je treba spodbuditi premislek o ustreznosti uporabe tovrstnih metod v nepravih trenutkih, tedaj ko ne podpirajo ciljev, ki naj bi jih v konkretnem spopolnjevanju dosegali.
3. Nadalje je treba razvijati metodo akcijskega učenja, ki se je izkazala kot izredno kakovostno sredstvo za učenje izobraževalcev odraslih. Ob tem pa upoštevati, da gre za zahtevno metodo, ki zahteva veliko angažiranost predavatelja ali najpogosteje širšega predavateljskega tima. Zagotoviti je treba možnosti, da tovrstni predavateljski timi lahko delujejo, še posebno pri svetovalnem delu, ki je najpomembnejši del, ko gre za zagotavljanje učinkovitosti uporabe te metode.

4. Spremljati je treba strokovni razvoj na tem področju ter proučevati nove metode in prijeme ter jih predstavljati v praksi zato, da bomo dosegali dobre učinke spopolnjevanja, hkrati pa naše uporabnike seznanjali z novimi metodami.
5. Predavatelje (notranje in zunanje), ki sodelujejo v programih spopolnjevanja na ACS, je treba načrtno spodbujati k nadaljnjemu spopolnjevanju za uporabo sodobnih metod dela. Smiselno bi bilo, da bi ACS za svoje predavatelje v določenem obdobju (na leto, dve leti ipd.) organiziral tovrstna spopolnjevanja ali predavateljem omogočil, da se udeležijo tovrstnega andragoškega spopolnjevanja pri drugih izvajalcih.

USTREZNOST KRAJA IZPELJAVE SPOPOLNJEVANJA

UGOTOVITVE:

Doslej je usposabljanje, ki ga je izpeljeval ACS, najpogosteje potekalo v Ljubljani, saj je to središčna lokacija, za katero se vedno znova izkaže, da najbolj ustreza vsem udeležencem, ki prihajajo iz različnih krajev Slovenije. Usposabljanja za zaključene skupine iz podjetij smo doslej praviloma organizirali na sedežu teh podjetij v različnih krajih Slovenije. Tudi za druge zaključene skupine izpeljemo usposabljanja v drugih krajih v Sloveniji.

Anketirance smo vprašali, kje bi jim najbolj ustrezalo, da bi ACS izpeljeval usposabljanja v prihodnje. Največ, 38,8 odstotka, bi si želelo, da bi bilo usposabljanje organizirano v njihovi izobraževalni organizaciji, 23,7 odstotka pa najbolj ustreza usposabljanje v prostorih Andragoškega centra. 34,4 odstotka vprašanim je vseeno, kje poteka usposabljanje. Le 3,1 odstotka je menilo, da niti ACS niti lastna izobraževalna organizacija nista ustrezen kraj usposabljanja. Ti bi si želeli usposabljanja v mirnem, spodbudnem okolju, kje v naravi ali pa v regiji ali lokalnem okolju.

Med prednostmi usposabljanja na ACS so najpogosteje navajali: (1) lokacija v središču Slovenije, (2) spoznavanje novih ljudi, izmenjava izkušenj udeležencev in skupin iz različnih okolij, (3) lažja osredotočenost na usposabljanje – ni motenj delovnega okolja; (4) stik z zaposlenimi z ACS, spoznavanje ACS, (5) ustreznost prostorov, učne opreme.

Središčna vloga Andragoškega centra Slovenije pa po mnenju vprašanih ni zgolj geografska, pač pa so opozorili tudi na pomen ACS kot mesta, ki učiteljem in drugim strokovnim delavcem iz celotne Slovenije omogoča navezovanje novih stikov, povezav, pretoka informacij, izmenjav izkušenj in dobrih praks. Ko razmišljamo o vlogi, mestu in poslanstvu izobraževalne dejavnosti na Andragoškem centru Slovenije, je prav ta vidik eden izmed najpomembnejših. Izobraževalna dejavnost je v tem primeru zelo močno povezana z mreženjem strokovnih delavcev in izobraževalnih organizacij, ki se udeležujejo tovrstnega usposabljanja, bodisi v sklopu razvojnih projektov, ali ko gre za drugačne vrste usposabljanja. Pomembno vlogo ima pri izmenjavi izkušenj in dobrih praks ter spodbujanju dialoga in iskanja skupnih

rešitev za temeljna vprašanja izobraževanja odraslih, s katerimi se srečujejo udeleženci usposabljanja.

Med prednostmi usposabljanja v lastni organizaciji so anketirani najpogosteje izpostavili tele: (1) prihranek časa, ni (daljše) vožnje, manjši stroški, bližina, (2) možnosti parkiranja, možnost izobraževanja celotnega kolektiva, manjša odsotnost, dostopnost, (3) lažje usklajevanje usposabljanja in delovnih obveznosti, (4) možnost povezave usposabljanja s konkretno problematiko izobraževalne organizacije, povezovanje, izmenjava izkušenj, (5) ustreznost možnosti, ki jih ima izobraževalna organizacija – prostori, oprema itn.

Če smo pri analizi prednosti usposabljanja na ACS izpostavili možnost mreženja ter izmenjave dobrih praks med strokovnimi sodelavci, ki prihajajo iz različnih izobraževalnih organizacij, pa usposabljanje za kolektive v izobraževalnih organizacijah lahko pomeni tudi spodbudo za tovrstno mreženje med zaposlenimi v izobraževalnimi organizacijami.

Med prednostmi usposabljanja drugje (zunaj njihovih organizacij in tudi ne na ACS) so navajali: (1) usposabljanje v regionalnem okolju je bližje in pomeni prihranek časa, (2) usposabljanje v mirnem, naravnem okolju, (3) možnost neformalnega druženja v popoldanskem in večernem času, ko usposabljanje zajema nočitve.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Predlagamo, da se pri izpeljevanju andragoškega spopolnjevanja še naprej ohranjajo različne lokacije, o njihovi ustreznosti naj se presoja ob upoštevanju skupin, ki se udeležujejo spopolnjevanja, in vrste spopolnjevanja.
2. Ko gre za razvojne projekte, je najbolj smiselno, da se andragoška spopolnjevanja v podporo vpeljevi teh projektov izpeljujejo na ACS. S tem bomo še naprej skrbeli za krepitev nacionalnih omrežij izobraževalcev odraslih in izmenjavo znanj ter dobrih praks v njih.
3. Smiselno je še naprej razvijati tudi koncept andragoškega spopolnjevanja za zaključene skupine v izobraževalnih organizacijah, še posebno takrat, ko želimo pritegniti večje število učiteljev.
4. Premisliti je treba tudi o tem, da bi dopolnili programsko ponudbo za zaključene skupine, s čimer pa je povezano tudi vprašanje »mobilne« predavateljske skupine.
5. Ker je za nekatere udeležence Ljubljana precej oddaljena, ne vidijo pa možnosti ali se jim ne zdi ustrezno, da bi spopolnjevanje potekalo v njihovi organizaciji, navajajo kot ustrezno možnost, da bi bilo spopolnjevanje organizirano nekje v regiji ali v lokalnem okolju. To odpira možnost za to, da bi ACS organiziral spopolnjevanje v eni izmed izobraževalnih organizacij v regiji, vendar ne zgolj za zaposlene iz te izobraževalne organizacije, pač pa tudi za druge izobraževalne organizacije v regiji. Tovrstno druženje bi omogočilo povezovanje strokovnih delavcev in učiteljev na regionalni ali lokalni ravni.

Premisliti je treba možnost, da bi oblikovali mrežo izobraževalnih organizacij, ki bi jim ACS podelil licenco, da bi na regionalni ravni izpeljevale andragoška spopolnjevanja za izobraževalce odraslih iz regije v sklopu ACS. Tako bi postopoma ustvarili omrežje t. i. »multiplikatorskih« organizacij, ki bi ob izpolnjevanju standardov kakovosti za tovrstna spopolnjevanja izpeljevale andragoška spopolnjevanja na regionalni ravni.

UČNO GRADIVO

UGOTOVITVE:

Na splošno so bili udeleženci usposabljanja na Andragoškem centru, ki so odgovorili na vprašalnik, z učnim gradivom zadovoljni. Tako je odgovorilo 56,6 odstotka udeležencev. Na to kaže tudi povprečna ocena (3,75), ki se pomika proti odgovoru zadovoljen. Relativno visok je delež udeležencev – 32 odstotkov, ki so bili z gradivom dokaj zadovoljni. Nezadovoljnih ni bilo, ne posebno zadovoljnih pa je bilo pet udeležencev ali 1,5 odstotka vprašanih. Zelo zadovoljnih pa je bilo 10 odstotkov vprašanih.

Velika večina vprašanih, skoraj 92 odstotkov, rada prejme izročke kot podporo pri usposabljanju. Manj kot tri odstotke vprašanih izročkov ne potrebuje, drugim pa je vseeno, ali jih dobijo, ali ne. Odgovori kažejo na to, da udeleženci izročkom pripisujejo dodano vrednost, ki spremlja usposabljanje. S tega vidika se zdi smiselno, da izročke tudi v prihodnje izročamo udeležencem usposabljanja. Vsekakor pa moramo opredeliti jasna merila za opredelitev njihove kakovosti.

Večina udeležencev je menila, da je dejavnost ACS pri izdaji strokovnega slovstva v slovenskem jeziku potrebna. Med njimi so razlike le v tem, ali menijo, da je obseg, ki ga je zagotavljal Andragoški center do sedaj, ustrezen ali ne. 43,4 odstotka vprašanih meni, da naj ACS še naprej izdaja strokovno literaturo v sedanjem obsegu, nekoliko več (54,2 odstotka) pa jih meni, da bi moral izdajanje povečati. Da to ni potrebno, je menil le en udeleženec.

Nekaj manj kot 70 odstotkov vprašanih bi bilo všeč, če bi imeli dostop do učnega gradiva, ki podpira usposabljanje ACS, po spletu, 12,7 odstotka vprašanih je vseeno, 18,2 odstotka pa gradivo raje prejme v papirni obliki.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Razvoj nakazuje, da se na področju učbenikov dogajajo kar pomembne spremembe, zlasti z razvojem svetovnega spleta, ki vse bolj posega v vse pore našega življenja. Zato bo treba spremljati razvoj tudi z vidika učbenikov in razmisliti, v kolikšnem deležu in kako je ta medij mogoče že uporabiti tudi pri našem delu.

Eno izmed področij, ki jih je treba razviti v nadaljevanju, je prav gotovo razvoj dostopnosti učnega gradiva na spletu, s čimer se prav zdaj ukvarjamo, da bi

udeležencem našega spopolnjevanja omogočili dostop do vsega učnega gradiva že pred spopolnjevanjem na spletu.

2. Med prednostmi spopolnjevanja na ACS so nekateri udeleženci navedli tudi dostop do knjižnice, vendar so to bili ti le v manjšini. Ker ima ACS zelo bogato andragoško knjižnico, bi si želeli, da bi še več vprašanih poudarilo, da je dostop do knjižnice prednost spopolnjevanja, organiziranega na ACS. Morda bi kazalo udeležencem spopolnjevanja kdaj posebej predstaviti dejavnost in vsebino knjižnice ACS. Smiselno bi bilo tudi nekatera temeljna dela, predvsem priročnike, ki podpirajo izobraževanje in spopolnjevanje na ACS, predstaviti v prostorih, v katerih se zadržujejo udeleženci spopolnjevanja. V predavalnico bi lahko postavili knjižno polico, kjer bi si udeleženci med odmori lahko ogledali novosti andragoške literature, ki je bila razvita na ACS, pa tudi druge (domače in tuje); s tem bi jih spodbudili k prebiranju tovrstne literature, morda pa tudi k večjemu obisku knjižnice, kjer si lahko to literaturo sposodijo.
3. Prav tako bi bilo treba vse predavatelje v programih ACS spodbuditi, da udeležence navajajo na uporabo strokovne literature, ki je dostopna v knjižnici ACS. Če je le-to smiselno, jo pri spopolnjevanju tudi uporabijo oziroma prinesejo na vpogled.
4. Vprašani so opozorili, da bi ACS, ko gre za strokovno literaturo, moral več pozornosti posvetiti tudi obveščanju o novostih (domačih in mednarodnih) in predstavitvi novosti. Nemara bi bilo vredno razmisliti, da bi več prostora in pozornosti namenili predstavitvi posameznega aktualnega dela.

EVALVACIJA PROGRAMOV SPOPOLNJEVANJA

UGOTOVITVE:

Ugotovimo lahko, da so se skladno z razvojem ponudbe izobraževanja in usposabljanja razvijali tudi različni prijemi in modeli (samo)evalvacije. Metoda, ki se je doslej uveljavila v večini programov usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS, je uporaba anketnih vprašalnikov, ki jih udeleženci po navadi izpolnjujejo ob dokončanju usposabljanja.

Presoja kakovosti usposabljanja, ki ga ACS razvija v podporo vpeljevanju razvojnih projektov, je pogosto tudi del projektnih evalvacij ali spremljav, ki jih ACS izpeljuje na projektni ravni.

Nekateri razvojni projekti imajo v svoji zasnovi usposabljanja t. i. evalvacijske delavnice, ki so namenjene temu, da udeleženci lahko podajo povratne informacije o zadovoljstvu ali svoja mnenja in predloge o potrebnih izboljšavah posameznih vidikov usposabljanja.

Pomemben vidik skrbi za kakovost so tudi evalvacijski pogovori, ki jih (večinoma neformalno) opravljamo s posameznimi predavatelji ali predavateljskimi skupinami.

Ocene, ki jih podajo udeleženci in izpolnjeni anketni vprašalniki, so lahko dobra podlaga za tovrstne pogovore.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. V prihodnje bi bilo smiselno vse doslej že razvite vidike in prijeme povezati v celosten okvir presojanja in razvijanja kakovosti izobraževalne dejavnosti, ki jo izpeljuje Andragoški center. Ta okvir bi lahko vseboval tele prvine:
 - vizijo in poslanstvo izobraževalne dejavnosti ACS;
 - temeljne standarde kakovosti izobraževalne dejavnosti;
 - načine presojanja in razvijanja kakovosti;
 - načine prikaza izidov spremljav;
 - načine načrtne uporabe izsledkov ter spremljanja tega, kako so se načrtane izboljšave in razvojne akcije tudi uresničevale.

2. Do vpeljave celostnejšega sistema presojanja in razvijanja kakovosti pa je treba vzdrževati sedanje načine spremljanja kakovosti, kot so:
 - vzdrževanje baze zdajšnjih instrumentov za presojanje kakovosti spopolnjevanja na intranetu ACS;
 - dopolnjevanje te baze z novimi instrumenti;
 - pripravljane analiz zadovoljstva udeležencev po dokončanem spopolnjenju ali tudi vmes, če gre za daljše spopolnjevanje;
 - pripravljane letnih pregledov zadovoljstva udeležencev z vsem spopolnjenjem;
 - javno objavljanje podatkov o zadovoljstvu udeležencev s spopolnjenjem na ACS (razen podatkov, ki se nanašajo na posamezne osebe);
 - izpeljava evalvacijskih delavnic z udeleženci spopolnjevanja;
 - izpeljava evalvacijskih pogovorov s predavatelji.

3. Občasno (npr. na 5 let) je treba izpeljevati poglobljene evalvacije izobraževalne dejavnosti ACS.

LISTINE O SPOPOLNJEVANJU

UGOTOVITVE:

Udeležencem našega izobraževanja izdajamo dve vrsti potrdil: potrdila Andragoškega centra in potrdila Ministrstva za šolstvo in šport, ki jim prinašajo točke za napredovanje. Ker se je sistem stalnega strokovnega spopolnjevanja z leti spreminjal, se je spreminjalo tudi točkovanje programov. Zaradi tega se je v nekem obdobju dogajalo, da so udeleženci za isti program eno leto dobili npr. 5 točk, naslednje leto pa 2, to pa je povzročilo obojestransko nezadovoljstvo.

Ob uspešno dokončanih usposabljanjih v specializiranih programih nevrolingvističnega programiranja so udeleženci pridobili certifikat mednarodne zveze za NLP-IANLP.

Za dejavno sodelovanje v nekaterih razvojnih projektih imajo udeleženci spopolnjevanja možnost pridobiti tudi potrdilo o sodelovanju v nacionalnem razvojnem projektu iz izobraževanja odraslih.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. Treba je oblikovati enotne kriterije in pogoje za pridobitev listin ACS o spopolnjevanju, in sicer je treba določiti:

- vrste listin, ki jih izdaja ACS,
- merila, ki jih je treba doseči za pridobitev posamezne listine,
- načine izdajanja listin,
- obliko in vsebino listin.

Vse to je treba zapisati v Pravilih o izdajanju listin ACS.

2. Zdajšnjo računalniško aplikacijo za izdajanje in spremljanje listin o spopolnjevanju je treba v celoti dopolniti, da bo omogočala oboje – izdajanje različnih listin in spremljanje izdanih listin po različnih merilih. Aplikacija naj bi omogočala spremljanje izobraževalne poti posameznega udeleženca v programih spopolnjevanja na ACS in izdelavo osebnih map.

3. Čeprav ta sklep neposredno ne zadeva problematike listin, pa naj na tem mestu zapišemo, da je treba v prihodnje vzpostaviti tudi sistem priznavanja znanja, že pridobljenega v programih ACS.

FINANCIRANJE PROGRAMOV SPOPOLNJEVANJA

UGOTOVITVE:

Na ACS smo mnenja, da znanje, ki ga potrebujejo izobraževalci odraslih, ne sme biti odvisno od denarnih zmožnosti posameznih izobraževalnih organizacij ali celo posameznih izobraževalcev, pač pa ga moramo zagotoviti celotnemu omrežju. Zato se ves čas trudimo, da bi bili programi usposabljanja čim dostopnejši udeležencem, to pomeni, da je veliko programov za udeležence brezplačnih.

Denar za izpeljavo usposabljanja skušamo zagotoviti iz različnih virov, npr. Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Evropskega socialnega sklada, mednarodnih projektov. Zmeraj to seveda ni mogoče; kadar nam denarja ne uspe zagotoviti, oblikujemo ceno usposabljanja, ki zajema zgolj materialne stroške izpeljave in ceno predavateljev, če ti niso zaposleni na ACS. Glede na način financiranja lahko programe z vidika uporabnikov delimo na:

- povsem brezplačne programe usposabljanja,
- delno sofinancirane programe usposabljanja,
- v celoti plačljive programe usposabljanja.

Najpogosteje izpeljujemo povsem brezplačne ali delno sofinancirane programe.

PREDLOGI, USMERITVE ZA NADALJNJE DELO:

1. V prihodnje kaže ohraniti sedanji način, da iščemo predvsem systemske ali programske možnosti, s katerimi zagotavljamo brezplačno spopolnjevanje omrežju izobraževalcev odraslih.
2. Potreben je tudi premislek, kolikšen delež programov spopolnjevanja bo Andragoški center Slovenije ponudil »na trgu«: katere programe, katerim ciljnim skupinam, kako oblikovati cene ipd.

II. OSEBJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

(Jasmina Orešnik Cunja)

1. RAZLIČNE OPREDELITVE OSEBJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Ko razpravljamo o spopolnjevanju osebja v izobraževanju odraslih, ne moremo mimo tega, da se ne bi vprašali, kdo sploh to je – ali je to homogena ali heterogena skupina, koliko ga je, kakšne so njegove značilnosti. Šele dobro poznavanje ciljne/ciljnih skupin/e nam omogoča, da znamo vrednotiti dobljene dosežke v socialnem in drugih okoliščinah.

Izhajamo iz domneve, da je osebje v izobraževanju odraslih zelo pomemben dejavnik, ki vpliva na kakovost izobraževanja. Ker na Andragoškem centru Slovenije želimo poznati ciljno skupino naše izobraževalne dejavnosti (želimo vedeti, kdo so potencialni in resnični »odjemalci« naših programov spopolnjevanja), smo si zadali cilj, da bomo raziskali, kako velika je ciljna skupina »osebje v izobraževanju odraslih«, kakšna je njena struktura, je ta skupina po značilnostih enotna, katere vloge ali naloge v izobraževanju odraslih najpogosteje opravljajo in podobno.

V ta namen smo se najprej oprli na različne opredelitve te ciljne skupine in opisali, kdo v naši študiji predstavlja osebje v izobraževanju odraslih in na koga mislimo, ko pišemo o izobraževalcih odraslih. Pregledali smo nekatere slovenske in evropske študije ter druge dokumente, ki govorijo o spremenjeni vlogi strokovnjakov v izobraževanju odraslih, o pogojih za njihovo delo in njihovem zaposlitvenem statusu, v drugem delu poglavja pa s pomočjo podatkov Statističnega urada RS prikazujemo razpoložljive podatke o sestavi osebja, ki v Sloveniji dela v formalnem izobraževanju odraslih (osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje) ter v neformalnem izobraževanju odraslih (statistika uporablja izraz »nadaljnje izobraževanje odraslih«).

V Sloveniji pa tudi širše se v izobraževanju odraslih uporablja precej različno strokovno izrazje ali se v različnih kontekstih pojavljajo različna poimenovanja strokovnjakov, ki delajo na tem področju. Hkrati je treba upoštevati, da govorimo o področju, ki je izrazito heterogeno in interdisciplinarno, posledično pa se pojavljajo različne (bolj ali manj uradne) opredelitve in/ali klasifikacije osebja v izobraževanju odraslih, na primer:

- **po različnih strokovnih/znanstvenih opredelitvah**, po navadi opredeljenih tudi v različnih pojmovnikih/terminologijah;
- **po strokovni izobrazbi**: predmetni učitelji ali profesorji različnih strok, andragogi, pedagogi, organizatorji izobraževanja, psihologi, sociologi idr.;
- **po področju dela**, ki ga opravljajo: učno osebje (učitelji, mentorji, tutorji, inštruktorji idr.), strokovno osebje (organizatorji izobraževanja, andragogi, svetovalci idr.), vodstveno osebje (direktorji, menedžerji idr.) ter drugo osebje (administrativno in tehnično osebje idr.);

- **po vrsti dela, ki ga opravljajo:** učitelji, predavatelji, inštruktorji, svetovalci, vodje izobraževanja odraslih, organizatorji izobraževanja, direktorji, ravnatelji, administrativni delavci, mentorji programa PUM, svetovalci v svetovalnih središčih ISIO, učitelji UŽU idr.;
- **po obliki zaposlitve:** redno zaposleni (zaposleni s polnim ali s skrajšanim delovnim časom), honorarni sodelavci (zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu);
- **po vrsti organizacije, kjer so zaposleni:** učitelji, strokovni delavci, ravnatelji v osnovni šoli za odrasle, učitelji, strokovni delavci, ravnatelji v srednji šoli, profesorji v višješolskem izrednem izobraževanju, strokovni delavci na ljudskih univerzah idr.;
- po opredelitvah v **normativnih aktih**. Tako npr. Zakon o izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 12/1996 in št. 110/2006) določa, da izobraževanje odraslih opravljajo učitelji, predavatelji višjih strokovnih šol, organizatorji izobraževanja odraslih in drugi strokovni delavci v ljudskih univerzah, šolah oziroma njihovih enotah, specializiranih organizacijah za izobraževanje odraslih, in drugih organizacijah, ki so registrirane za izobraževanje odraslih, v podjetniških izobraževalnih centrih in zasebniki, ki imajo status zasebnega učitelja. Zakon določa še vodstvene poklice, ki so direktor, pomočnik direktorja, ravnatelj oziroma vodja enote.

Podzakonski akt Odredba o standardih in normativih v izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 43/2000) konkretnije in podrobneje opredeljuje tele poklice:

- učitelj (učitelji splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov, predavatelji višjih strokovnih šol, učitelji praktičnega pouka in veščin, mojster, laborant in inštruktor v javnoveljavnih izobraževalnih programih za odrasle),
- organizator izobraževanja (strokovni delavec, ki organizira izobraževanje odraslih),
- vodja izobraževalnega področja,
- svetovalni in drugi strokovni delavci, ki izvajajo ali sodelujejo pri izvajanju izobraževalnega dela,
- mentorji in tutorji (v individualnih oblikah izobraževanja in samostojnega učenja),
- delavci, ki opravljajo administrativna, tehnična in druga dela.

V t. i. infrastrukturnih dejavnostih v izobraževanju odraslih poznamo še mentorja in vodjo študijskih krožkov, vodjo in svetovalca v svetovalnem središču, vodjo, mentorja ter svetovalca v središču za samostojno učenje ter vodjo osrednje in vodjo regionalne borze znanja. Dodatno pa javnoveljavni programi, ki so bili oblikovani samo za odrasle, v izobraževanju odraslih poznajo še:

- vodjo skupine in mentorja v programu Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM),
 - učitelja v programu Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU);
- po pojmi, uporabljenih v **državni statistiki**. Za formalno izobraževanje (osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje odraslih) državna statistika večinoma uporablja izraz strokovni delavci – v to se umeščajo učitelji, vodstveni delavci, organizatorji izobraževanja, svetovalni in drugi strokovni delavci. V nekaterih primerih so na voljo podatki posebej za učno osebje (če so mišljeni učitelji in inštruktorji). Za raven neformalnega izobraževanja odraslih (ki ga izpeljujejo izvajalci nadaljnega izobraževanja) pa nacionalna statistika deli osebje v tri skupine:
- učitelji in inštruktorji,
 - drugi strokovni sodelavci: mednje spadajo ravnatelji, vodje enot, organizatorji izobraževanja odraslih, andragogi, pedagogi, specialni pedagogi, svetovalci za predmetno področje, knjižničarji, strokovnjaki za poslovanje (finančniki, računovodje, strokovnjaki za kadre, pravni strokovnjaki itn.), informatiki in računalničarji,
 - ter v skupino drugi – vanjo sodijo uradniki za pisarniško poslovanje, npr. tajnice, strojepiske (administratorji), uradniki v računovodstvu, knjigovodstvu, financah itn., tehniki, npr. laboratorijski tehniki, tehniki za elektroniko in telekomunikacije, za računalniško podporo (programerji, računalniški operaterji, vzdrževalci programov itn.) ter kurirji, čistilci, varnostniki itn.;
- po veljavni **standardni klasifikaciji poklicev**. Standardna klasifikacija poklicev (SURS, 2006) posebej za izobraževanje odraslih pozna dva temeljna (strokovna) poklica v izobraževanju odraslih:
- andragog/andragoginja (sodi v skupino »strokovnjaki/strokovnjakinje za svetovanje in vzgojno-izobraževalne metode«⁴);
 - organizator/organizatorka izobraževanja odraslih v izobraževalnih zavodih ipd. (sodi v skupino »drugi strokovnjaki/druge strokovnjakinje za vzgojo in izobraževanje«⁵).

Drugi poklici, ki lahko tudi sodelujejo v dejavnosti izobraževanja odraslih, so iz skupine »drugi strokovnjaki/druge strokovnjakinje za vzgojo in izobraževanje«:

⁴ Ti strokovnjaki vodijo raziskave ter svetujejo ali razvijajo učne metode in pripomočke. Njihovo delo zajema: proučevanje razvoja učnih načrtov in izobraževalnih metod ter svetovanje nujnih sprememb in mogočih izboljšav, svetovanje glede vsebin izobraževanja in metod preverjanja, razvijanje avdiovizualnih in drugih učnih pripomočkov ter svetovanje, načrtovanje in organiziranje njihovega vpeljevanja v izobraževalne ustanove, pripravljanje besedil in poročil, opravljanje podobnih del, nadzor drugih delavcev.

⁵ Ti strokovnjaki organizirajo, svetujejo in poučujejo enega ali več predmetov v ustanovah za izobraževanje odraslih, v vzgojno-izobraževalnih zavodih ipd. Njihovo delo zajema: proučevanje in vpeljavo učnih metod, primernih za izobraževanje odraslih, oblikovanje in usklajevanje učnih programov, svetovanje in sodelovanje pri organiziranju učnih in podobnih dejavnosti v vzgojno-izobraževalnih zavodih, vodenje tečajev, opravljanje podobnih del, nadzor drugih delavcev.

- organizator/organizatorka izobraževalne in raziskovalne dejavnosti v izobraževalnih zavodih,
- svetovalni delavec/svetovalna delavka v vzgojno-izobraževalnem zavodu,
- (učitelj/učiteljica za zunajšolsko izobraževanje),
- (učitelj/učiteljica za tečaje tujih jezikov),
- (učitelj/učiteljica za tečaje računalništva),
- (učitelj/učiteljica predpisov o varnosti cestnega prometa).

Pregled vseh drugih strokovnjakov/strokovnjakinj za vzgojo in izobraževanje (skupina 235), kamor sodijo poklici v izobraževanju odraslih, dodajamo v prilogi 1.

Učiteljski poklici v izobraževanju odraslih v osnovnošolskem, srednješolskem, višješolskem in visokošolskem izobraževanju (seveda številnih smeri ali predmetov na posamezni ravni) pa so (Standardna klasifikacija poklicev, SURS, 2006)⁶:

- osnovnošolski učitelji/osnovnošolske učiteljice;
- predmetni učitelji/predmetne učiteljice (osnovnošolsko izobraževanje);
- srednješolski učitelji/srednješolske učiteljice;
- višješolski predavatelji/višješolske predavateljice;
- visokošolski predavatelji/visokošolske predavateljice;
- asistenti (na vseh ravneh).

Prav gotovo pa s tem nismo izčrpali vseh mogočih meril, po katerih se razvrščajo tisti, ki delajo v izobraževanju odraslih. Hkrati lahko opazimo, da se te klasifikacije pogosto prepletajo, to pa lahko povzroča tudi zmedo: tako je nekdo lahko po izobrazbi učitelj slovenščine, lahko pa je to tudi njegov poklic. Podobnih zadreg je pri primerjanju različnih klasifikacij še veliko, zato smo se pri izpeljavi študije morali odločiti, katere pojme bomo uporabljali in kako, da bodo bralci vedeli, kaj študija sploh obravnava. Ker nas tokrat zanimajo mogoči »odjemalci« programov spopolnjevanja Andragoškega centra Slovenije, smo uporabljali dva izraza:

- **osebje v izobraževanju odraslih**, kadar govorimo o vseh, ki delajo v izobraževanju odraslih (s tem mislimo prav vse, ki se pojavljajo v tej dejavnosti – od vodstvenega osebja pa vse do čistilk, ne glede na njihov delovni status, izobrazbo ali kakšno drugo merilo);
- **izobraževalci odraslih**, kadar mislimo vse tiste strokovnjake v skupini osebja v izobraževanju odraslih, ki načrtujejo, izpeljujejo in vrednotijo proces izobraževanja in učenja odraslih (lahko bi rekli tudi, da so to tisti, ki izpeljujejo andragoški cikel).

Seveda pa se nismo mogli izogniti tudi temu, da ne bi včasih uporabljali še drugih izrazov, zlasti takrat, ko razpravljamo o vrstah dela (ali poklicih) v izobraževanju odraslih. Takrat pa smo seveda uporabili tudi izraze, kot so npr. učitelj, ravnatelj, organizator izobraževanja in podobno.

⁶ Strokovnjaki/strokovnjakinje za vzgojo in izobraževanje poučujejo teorijo in prakso ene ali več disciplin na različnih izobraževalnih ravneh, vodijo raziskave ter izboljšujejo ali razvijajo koncepte, teorije in operativne metode, ki se nanašajo na njihovo področje, ter pripravljajo šolska besedila in knjige.

KDO SO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH

Izobraževalci odraslih so velika skupino strokovnjakov, ki se ukvarja z izobraževanjem odraslih – na različnih ravneh in v različnih oblikah. To je poklicna skupina, ki opravlja številne in raznolike naloge v izobraževanju odraslih – od načrtovanja do izpeljevanja in vrednotenja izobraževanja ter številne podporne in druge dejavnosti, s katerimi spodbujajo in omogočajo, da se odrasli lahko učijo. Te osebe tako zaradi posebnosti ciljnih skupin, s katerimi delajo, pa tudi zaradi nenehnih družbenih sprememb (ki postajajo stalnica življenja) poleg ustreznega temeljnega znanja, ki si ga pridobijo med dodiplomskim in podiplomskim študijem, potrebujejo vedno novo znanje, prilagojeno potrebam udeležencev izobraževanja odraslih.



Fotografija 1: Predstavitveno predavanje za skupino izobraževalcev odraslih (Projekt Mobility – Svetovanje v izobraževanju odraslih, Dublin, 1999)

Strokovnjaki za izobraževanje odraslih velikokrat razpravljajo o tem, katero osebje, ki dela na tem področju, se zares identificira z izobraževanjem odraslih. Med različnimi klasifikacijami osebja v izobraževanju odraslih je znana Houlova klasifikacija »vodstvene piramide«. Na dnu te piramide so prostovoljci, ki vodijo večinoma neformalne skupine odraslih v izobraževanju, sledi jim po številu največja skupina – honorarni sodelavci, ki jim je izobraževanje dodatna, ne pa primarna zaposlitev. Na vrhu piramide pa so zaposleni za polni delovni čas – poklicni izobraževalci odraslih, vodje izobraževanja odraslih, vodilno osebje v izobraževalnih organizacijah in učitelji v formalnem izobraževanju odraslih. Prav ti naj bi se bili najbolj sposobni identificirati z vlogo izobraževalca odraslih (Možina, 2003: 52–53).

KAKŠNO IZOBRAZBO IMAJO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH

Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi med drugim razpravlja tudi o profesionalizaciji učiteljskega poklica. Profesionalizacijo učiteljev določata dva vidika profesionalnosti – pedagoški in sociološki vidik, oba pa naj bi zajemala »široko splošno raziskovalno utemeljeno znanje o poučevanju, študiju in učenju, ki je tudi raziskovalno ovrednoteno, bogat izbor empirično preverjenih praks, ki učinkovito izboljšujejo procese poučevanja, študija in učenja ter omogočajo avtonomno in kompetentno profesionalno ravnanje učiteljev kot kritičnih intelektualcev, ki ravna v interesu svojih klientov (učencev, dijakov, študentov) in z odgovornostjo do avtonomnih strokovnih organizacij v učiteljskem poklicu v skladu s svojim etičnim kodeksom« (MŠZŠ, 2001: 29).

Strokovnost osebja v izobraževanju odraslih se navadno presoja na podlagi izpolnjevanja formalnih (zakonsko opredeljenih) pogojev za opravljanje dela⁷ v izobraževanju odraslih (v javnoveljavnih programih, ki se jih udeležujejo odrasli – to so programi, ki so pripravljene posebej za odrasle, in programi, ki se jih poleg otrok in mladine udeležujejo tudi odrasli), kot so ustrezna stopnja in vrsta strokovne izobrazbe, ki se zahteva za poučevanje v določenem izobraževalnem programu, pridobljena pedagoško-andragoška izobrazba in opravljen strokovni izpit. Zakon o izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 12/1996 in št. 110/2006) v 12. členu določa, da »izobraževanje odraslih opravljajo učitelji, predavatelji višjih strokovnih šol, organizatorji izobraževanja odraslih in drugi strokovni delavci« v organizacijah, ki so registrirane za izobraževanje odraslih in podjetniških izobraževalnih centrah. Konkretnije 13. člen zakona določa, da morajo organizacije za izobraževanje odraslih, ki izpeljujejo izobraževalne programe, financirane iz javnih sredstev, izpolnjevati te formalne pogoje v zvezi s strokovnim osebjem:

- **da ima strokovni delavec, ki organizira izobraževanje, visokošolsko izobrazbo ustrezne smeri, pedagoško-andragoško izobrazbo in strokovni izpit, predpisan za področje izobraževanja, ter**
- **da ima zagotovljene učitelje in druge strokovne delavce, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za posamezna področja izobraževanja⁸.**

⁷ Učiteljem v programih neformalnega izobraževanja za odrasle, ki niso javnoveljavni, teh pogojev ni treba izpolnjevati.

⁸ Še natančneje Odredba o standardih in normativih v izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 43/2000) v razdelku IZOBRAZBENI POGOJI (2.–4. člen) določa te pogoje: Vodja izobraževalnega področja je lahko, kdor ima najmanj visokošolsko izobrazbo, pedagoško-andragoško izobrazbo, strokovni izpit na področju vzgoje in izobraževanja in najmanj dve leti delovnih izkušenj v izobraževanju odraslih. Strokovni delavec, ki organizira izobraževanje odraslih, je lahko, kdor si je pridobil univerzitetno izobrazbo v študijskem programu, po katerem se pridobi strokovni naslov profesor, ali kdor si je pridobil univerzitetno strokovno izobrazbo in pedagoško-andragoško izobrazbo po ustreznem javnoveljavnem študijskem programu za izpopolnjevanje. Učitelji splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov in predavatelji višjih strokovnih šol, učitelji praktičnega pouka in veščin, mojster, laborant in inštruktor v javnoveljavnih izobraževalnih programih za odrasle, po katerih se pridobi javnoveljavna izobrazba, morajo imeti strokovno izobrazbo stopnje in smeri, kot je predpisana za te strokovne delavce, in znanje, ki ga za izvajalce določi izobraževalni program za odrasle. Smer in stopnja izobrazbe za svetovalne in druge strokovne delavce, ki izvajajo ali sodelujejo pri izvajanju izobraževalnega dela v drugih javnih izobraževalnih programih za odrasle, določi pristojni minister ob sprejemu izobraževalnega programa na predlog pristojnega strokovnega sveta, ki program

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16-718/2007) med izobrazbenimi pogoji za zaposlene v izobraževanju odraslih ne določa drugačnih pogojev kot za druge delavce, ki delajo v izobraževanju. Pogoje posebej omenja le za zaposlene v poklicni oziroma strokovni šoli – v teh pogojih se zahteva, da mora imeti »organizator izobraževanja odraslih visokošolsko izobrazbo ustrezne smeri in pedagoško-andragoško izobrazbo« – prav tako pa tudi v gimnazijah, kjer so za organizatorja odraslih določeni povsem enaki pogoji (po Klemenčič, 2008, analiza slovenske zakonodaje).

Slovensko nacionalno poročilo v okviru študije Poklici v izobraževanju odraslih v Evropi (angl. Adult Learning Professions in Europe) (Klužer, 2007: 12–13) navaja, da pri nas v izobraževanju odraslih prevladujejo učitelji, ki sicer učijo mladino. Avtor poročila ugotavlja, da čeprav število izobraževalcev odraslih, ki izpolnjujejo formalne pogoje (stopnja in vrsta izobrazbe), vsako leto narašča, to še ne zagotavlja boljše kakovosti dela z odraslimi. Z dodiplomskim študijem si po mnenju avtorja tega poročila učitelji naj ne bi pridobili zadostnega znanja in spretnosti za delo z odraslimi, ki prihajajo v izobraževanje z različnimi motivi, kompetencami, življenjskimi ter delovnimi izkušnjami.

Podatki kažejo, da so osebe, ki se zaposlujejo v izobraževanju odraslih, diplomanti, specializanti ali magistri precej različnih smeri. Učitelji prihajajo v izobraževanje odraslih seveda s svojih temeljnih strokovnih področij. Podrobnejših podatkov o tem, kateri profili po vrsti študijskega programa prihajajo v izobraževanje odraslih, na državni ravni ni. Statistika se namreč bolj osredotoča na obliko zaposlitve osebja v izobraževanju odraslih in delo, ki ga opravljajo (so npr. učitelji ali strokovni delavci). Kljub temu iz izkušenj in poznavanja področja izobraževanja odraslih v Sloveniji lahko sklepamo, da večina strokovnega osebja prihaja z dveh velikih študijskih področij: iz izobraževanja in družboslovja, poslovnih ved in prava⁹. Izobraževanje odraslih je namreč izrazito interdisciplinarno področje, na katerem (seveda poleg andragogov, pedagogov, organizatorjev izobraževanja in drugih strokovnjakov za izobraževanje odraslih) dela veliko sociologov, psihologov in drugih strokovnjakov s področja družbenih in drugih ved. Po podatkih Statističnega urada Slovenije (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1648) je leta 2007 na področju izobraževanja diplomiralo 12 odstotkov vseh diplomantov visokošolskega dodiplomskega študija.

KAKŠNE VLOGE OPRAVLJAJO IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH

V Skupnih evropskih načelih za kompetence in kvalifikacije učiteljev (Evropska komisija, 2004) je zapisano, da imajo najpomembnejšo vlogo pri napredovanju človeškega potenciala in oblikovanju prihodnjih rodov.

predlaga v sprejem. Mentorsko in tutorsko delo v individualnih oblikah izobraževanja in samostojnega učenja odraslih lahko opravljajo strokovni delavci, ki imajo najmanj višjo strokovno izobrazbo na strokovnem področju, na katerem opravljajo mentorsko ali tutorsko delo. Smer in stopnjo strokovne izobrazbe za delavce, ki opravljajo administrativna, tehnična in druga dela v organizacijah za izobraževanje odraslih, se določi s sistemizacijo delovnih mest.

⁹ Uporabljamo poimenovanje področij izobraževanja (visokošolskega dodiplomskega študija), kot ga za prikaz akumuliranih statističnih podatkov uporablja Statistični urad Republike Slovenije.

Vloga izobraževalca odraslih je v literaturi opredeljena precej široko – od učitelja do tutorja, vaditelja, inštruktorja, predavatelja, spodbujevalca, svetovalca, posrednika, pomočnika do razvijalca človeških virov in mentorja. Pravzaprav osebe, ki delajo v izobraževanju odraslih, pogosto zavračajo sam izraz »učitelj« – delno v želji, da bi se razlikovale od šolskih učiteljev, delno pa zato, ker ne sprejemajo značilnih šolskih učnih metod v izobraževanju odraslih (Sørli in drugi, 2005: 23–24). Zgodil se je pomemben prehod od izobraževanja k učenju, od tradicionalnih in pasivnih oblik učenja k aktivnemu učenju. Učitelj tako ni več prenašalec znanja, ampak vse bolj postaja spodbujevalec aktivnega učenja.

Študija Poklici v izobraževanju odraslih v Evropi (Research voor Beleid, 2008), ki se je osredotočila na nepoklicno izobraževanje odraslih, je potrdila, da je za izobraževanje odraslih značilna široka paleta različnih vlog, prevzemajo pa jih osebe, ki delajo v tej dejavnosti. Značilno je tudi, da posamezna oseba prevzema več vlog hkrati (je na primer hkrati učitelj in svetovalec), zato vloge osebja niso več tako enopomenske, kot so bile v preteklosti.

Tudi evalvacijska študija Oblikovanje nacionalnega in izvedbenega kurikulumu v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih (Klemenčič in drugi, 2003: 66) ugotavlja, da izobraževalci odraslih prevzemajo zelo različne vloge in položaje, to pa vpliva na njihove možnosti za delo, usposobljenost in motivacijo za izobraževanje odraslih, na vlogo in stopnjo vpliva, ki ga imajo pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa, in na odnos do odraslih udeležencev izobraževanja.

Na kratko bi številne vloge, ki jih opravljajo izobraževalci odraslih, lahko povzeli takole:

- ugotavljajo/proučujejo družbene in posameznikove potrebe po znanju, izobraževalne potrebe različnih ciljnih skupin;
- oblikujejo ustrezne izobraževalne programe;
- določajo oblike in načine izpeljav teh izobraževalnih programov;
- zagotavljajo učbenike, učno gradivo in učna sredstva, učne vire za samostojno učenje;
- izpeljujejo motivacijske, svetovalne in animacijske dejavnosti za učenje odraslih in njihovo udeležbo v izobraževanju;
- organizirajo izobraževanje in učenje;
- izpeljujejo izobraževanje;
- izpeljujejo različne podporne dejavnosti v pomoč odraslim pri učenju (npr. svetovanje, učna pomoč, oblikovanje in spremljanje osebnih učnih načrtov);
- vrednotijo znanje;
- evalvirajo procese izobraževanja in njihove učinke;
- raziskovalno in razvojno delujejo na vseh navedenih področjih.

ZAPOSLOTVENI STATUS IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH

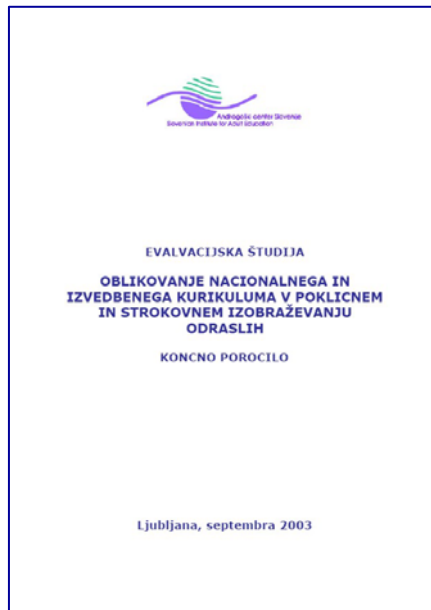
Ena izmed posebnosti, ki jo opažamo v izobraževanju odraslih, je (zaposlitveni) status izobraževalcev odraslih. S statusom je namreč velikokrat povezana motivacija

za delo, strokovna avtonomija osebja, vpliv na strokovne odločitve, možnosti za delo in strokovni razvoj. Tako se tudi komunike Evropske komisije Izobraževanje odraslih – Za učenje ni nikoli prepozno – dotakne vprašanja statusa osebja v izobraževanju odraslih. Pri primerjavi sistema izobraževanja odraslih z drugimi izobraževalnimi sistemi ugotavlja, da je v izobraževanju odraslih velik delež osebja zaposlen honorarno (in za polovični ali krajši delovni čas). Ob tem opozarja, da ima tako zaposleno osebje malo možnosti za poklicno napredovanje in da je pogosto plačano na uro (Komisija evropskih skupnosti, 2006: 7).

Izobraževalci odraslih v Sloveniji so se poklicno oblikovali večinoma v programih za mladino in so tudi statusno povezani z izobraževanjem mladine oziroma z izobraževalnimi organizacijami, ki izpeljujejo večinoma programe za mladino, njihovo strokovno znanje o izobraževanju odraslih pa je precej omejeno na spoznanja njihove vsakdanje prakse, na izkušnje (Klemenčič in drugi, 2003: 66). Drugače pa je, ko govorimo o osebju, ki se ukvarja z razvojem programov, s pripravami na izobraževanje in njegovim vrednotenjem. Na primer, ljudske univerze so te vloge profesionalizirale in s tem ustvarile možnosti za bolj kakovosten razvoj teh dejavnosti, podobno pa je tudi v zasebnih izobraževalnih organizacijah, ki se resneje in bolj strokovno ukvarjajo z izobraževanjem odraslih (Klemenčič in drugi, 2003: 66).

Tudi statistični podatki za Slovenijo potrjujejo navedbe, da so učitelji v izobraževanju odraslih večinoma zaposleni honorarno (tako velja predvsem za ljudske univerze in srednje šole, ki izpeljujejo programe za odrasle), zato verjetno niti ni pričakovati, da jim bodo izvajalske organizacije, ki jih najemajo, dovolj (torej vsaj toliko kot redno zaposlenim delavcem) omogočale stalno strokovno spopolnjevanje in spremljale razvoj njihovih karier. V prihodnje pa bi bilo dobro to področje posebej raziskati – torej povezavo med honorarnimi zaposlitvami in dodatnim strokovnim usposabljanjem za izpeljevanje dejavnosti v izobraževanju odraslih. Pri honorarnih zaposlitvah se odpirajo še nekatera druga vprašanja, npr. angažiranje honorarnih učiteljev tudi za druge oblike dela v izobraževanju odraslih (npr. za delo z udeleženci, svetovanje). Seveda je treba tukaj upoštevati spremenjeno učiteljevo vlogo, o kateri smo pisali prej (od tradicionalnega »prenašalca« znanja k spodbujevalcu aktivnega učenja), in to, da bi kot spodbujevalci učenja morali delovati vsi, ki so v stiku z udeležencem izobraževanja odraslih. Kljub temu pa bi morali biti še posebno pozorni na to, da je strokovno osebje, ki prevzema različne vloge v izobraževanju odraslih, kakovostno ter da je za te vloge tudi primerno (začetno in) dodatno usposobljeno.

Evalvacijska študija Oblikovanje nacionalnega in izvedbenega kurikulumu v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih (Klemenčič in drugi, 2003) v poglavju Osebje ugotavlja, da status osebja neposredno vpliva na možnosti za stalno strokovno spopolnjevanje (s katerim bi si lahko razvijali svoje kompetence za delo z odraslimi) in da redke izobraževalne organizacije enako dobro skrbijo za spopolnjevanje redno zaposlenega osebja in občasnih ali honorarnih sodelavcev. Obenem pa stalno strokovno spopolnjevanje osebja v izobraževanju odraslih postaja čedalje pomembnejši dejavnik poklicnega razvoja vsakega andragoškega delavca.



Fotografija 2: Naslovnica evalvacijske študije Oblikovanje nacionalnega in izvedbenega kurikuluma v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih. ACS, 2003.

Nekako v nasprotju s prej povedanim pa bi bilo treba zaradi starajočega se prebivalstva v Sloveniji gotovo treba začeti razmišljati tudi o tem, kako bi zadržali ali na novo pritegnili k sodelovanju starejše z andragoškim znanjem in dragocenimi dolgoletnimi izkušnjami na tem področju. Tudi komisije Izobraževanje odraslih Za učenje ni nikoli prepozno opozarja na to, da bo v Evropi v prihodnje treba »čedalje večje število upokojencev /.../ obravnavati kot potencialni vir učiteljev in vodij usposabljanja za izobraževanje odraslih« (Komisija evropskih skupnosti, 2006: 9). Gre za neprecenljivo združitev znanja in izkušenj, ki bi jo na eni strani lahko »izkoristili« v korist mlajših rodov, na drugi strani pa tudi v »korist« starejših, ki bi tako lahko dlje ohranjali in krepili svojo socialno mrežo, dejavno živeli in iz tega črpali koristi za svoj socialni in osebni razvoj.

Povzamemo lahko, da si v izobraževanju odraslih kariere ustvarjajo ljudje z različnimi poklicnimi profili. Prihajajo z različnih študijskih smeri, na katerih si pridobijo bolj ali manj ustrezno znanje o izobraževanju odraslih, z različnimi stopnjami dosežene izobrazbe, z različnimi delovnimi izkušnjami, tudi različnim znanjem, ki so si ga pridobili s strokovnim spopolnjevanjem/nadgrajevanjem svojega temeljnega znanja, ipd. Govorimo torej o razmeroma nehomogeni skupini oseb, delujočih v dejavnosti, za katero je značilno, da je razmerje med zaposlenimi in honorarnimi sodelavci precej v korist zadnjih. Raziskave na ravni celotne Evrope kažejo, da so izobraževalci odraslih v največjem delu zaposleni honorarno, to pa tudi poslabša njihove možnosti za dodatno strokovno spopolnjevanje.

2. KAKO VELIKA JE SKUPINA OSEBJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH?

V nadaljevanju si bomo ogledali dostopne državne statistične podatke o osebju v izobraževanju odraslih v Sloveniji. Pri pregledovanju razpoložljivih statističnih podatkov smo naleteli na več težav, saj državna statistika nima natančnih podatkov o osebju, ki dela v izobraževanju odraslih, ločuje jih le na vodstveno in strokovno osebje ter učitelje (pa še to ne zmeraj). Večinoma pa so na voljo podatki o obliki zaposlitve. O izobrazbi osebja v izobraževanju odraslih pa so na državni ravni na voljo le podatki za izvajalce nadaljnjega izobraževanja, in sicer, kolikšen delež osebja ima pedagoško-andragoško izobrazbo in od tega tudi opravljen strokovni izpit.

Prikazali bomo statistične podatke za osebje, ki dela v izobraževanju odraslih na treh ravneh: **osnovnošolsko, srednješolsko (oboje formalno izobraževanje odraslih) in nadaljnje izobraževanje za odrasle (neformalno izobraževanje odraslih)**. Za druge ravni – (izredno) izobraževanje odraslih od višješolske ravni – podatkov ni (od višješolske ravni naprej namreč ni posebej podatkov o vključenih odraslih, kot jih definira Zakon o izobraževanju odraslih, in posledično ni podatkov o osebju, ki dela z njimi).

Uporabljeni podatki so za obdobje od šolskega leta 2000/01, in sicer do šolskega leta, za katero so bili podatki na voljo ob nastajanju študije, to je večinoma do šolskega leta 2005/20. Če je bil na voljo tudi novejši podatek, smo upoštevali tudi tega.

2.1 OSEBJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH V PROGRAMIH OSNOVNOŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA

Za raven osnovnošolskega izobraževanja odraslih¹⁰ so na državni ravni¹¹ na voljo podatki o številu strokovnih delavcev, ki delajo v osnovnih šolah z oddelki za izobraževanje odraslih in drugih organizacijah za izobraževanje odraslih, ki izpeljujejo osnovnošolsko izobraževanje odraslih.

Podatki Statističnega urada Republike Slovenije tako kažejo (glej sliko 1 in preglednico 1), da je **število vseh strokovnih delavcev** (statistika prikazuje podatke skupaj za učitelje, vodstvene, svetovalne in druge strokovne delavce, zaposlene s polnim in krajšim delovnim časom) od šolskega leta 2000/01 do 2004/05 rahlo naraščalo (s 397 na 520 strokovnih delavcev), v zadnjem obdobju (šolski leti 2005/06 in 2006/07) pa je opaziti precejšen upad oddelkov osnovnih šol za odrasle (132 ali 136; v šolskem letu 2004/05 je bilo še 170 oddelkov) pa tudi števila udeležencev (v obdobju od 2000/01 do 2004/05 jih je bilo več kot 2100 na leto, v šolskih letih 2005/06 in 2006/07 pa za več kot 500 manj – 1562 ali 1495). Posledično

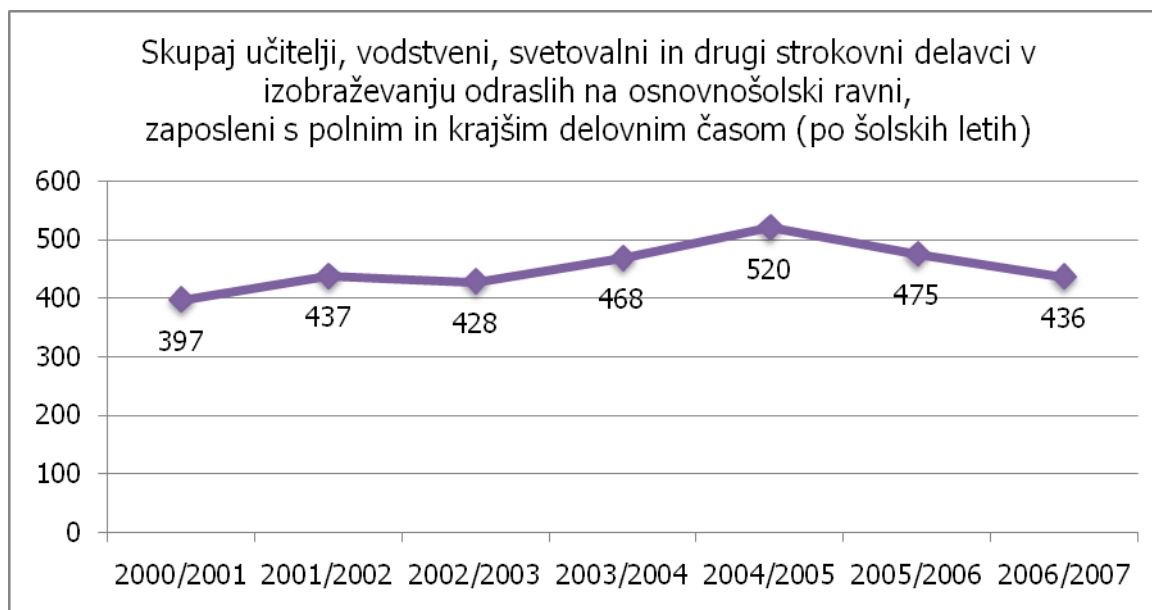
¹⁰ **Odrasli v organiziranem osnovnošolskem izobraževanju** so udeleženci, ki so za eno ali več let opustili redno izobraževanje, ne glede na to, koliko so stari (SURS, metodološka pojasnila o zbiranju podatkov o osnovnošolskem izobraževanju mladine in odraslih).

¹¹ Podatki se zbirajo z **vprašalnikom ŠOL-O-ODR** (STATISTIČNO POROČILO O OSNOVNOŠOLSKEM IZOBRAŽEVANJU), izpolnjujejo ga zavodi, ki izpeljujejo vzgojno-izobraževalne programe za pridobitev osnovnošolske izobrazbe odraslih. Kot izobraževanje odraslih se šteje formalno osnovnošolsko izobraževanje po poprejšnjem rednem izobraževanju za mladino.

seveda upada tudi število strokovnih delavcev v programih osnovnošolskega izobraževanja za odrasle – v šolskem letu 2004/05 jih je Statistični urad ugotovil največ v zadnjih sedmih letih, to je 520, v šolskih letih 2005/06 in 2006/07 pa je to število upadlo na 475 ali 436 (torej skoraj za 100 v primerjavi med šolskim letom 2004/05 in 2006/07 ali za 16 odstotkov).

Pričakovano je med strokovnimi delavci v programih osnovnošolskega izobraževanja za odrasle večji delež žensk (povprečje v obdobju od šolskega leta 2000/01 do 2006/07 znaša 75,8 odstotka).

Slika 1: Skupno število osebja v izobraževanju odraslih na osnovnošolski ravni, po šolskih letih od 2000/01 do 2006/07



Vir podatkov: Statistični urad RS.

Preglednica 1: Šole, oddelki, udeleženci in strokovni delavci – OSNOVNE ŠOLE (ob koncu posameznega šolskega leta)

Osnovne šole z oddelki za izobraževanje odraslih in druge organizacije (za izobraževanje odraslih), ki izpeljujejo osnovnošolsko izobraževanje odraslih						
Šolsko leto	Šole in oddelki		Udeleženci		Strokovni delavci (učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci, zaposleni s polnim in krajšim delovnim časom)	
	šole	oddelki	skupaj	ženske	skupaj	ženske
2000/01	31	154	2153	657	397	297
2001/02	32	168	2190	631	437	320
2002/03	32	167	2272	677	428	330
2003/04	31	182	2163	665	468	364
2004/05	32	170	2127	634	520	408
2005/06	29	132	1562	490	475	349
2006/07	26	136	1495	ni podatka	436	329

Vir: SURS, Statistični letopis 2005 (http://www.stat.si/letopis/2005/06_05/06-05-05.htm), Statistični letopis 2007 (http://www.stat.si/letopis/2007/06_07/06-05-07.xls) in Statistične informacije št. 28 (<http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-126-0801.pdf>) – prirejeno.

Za šolsko leto 2005/06 nam je na spletnih straneh Statističnega urada (SURS, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=800) na voljo tudi podatek, koliko oseb je od vseh strokovnih delavcev v osnovnih šolah in drugih organizacijah za izpeljavo osnovnošolskega izobraževanja za odrasle opravljalo delo učitelja. Od skupaj 475 strokovnih delavcev je v šolskem letu 2005/06 delo učitelja opravljalo 415 oseb, to je 87,4 odstotka vseh strokovnih delavcev v osnovnih šolah za izobraževanje odraslih. Delež učnega osebja v programih za odrasle glede na skupno število vsega učnega osebja v osnovnošolskem izobraževanju znaša 2,9 odstotka.

Podrobnejši pregled podatkov o številu otrok na učitelja v ekvivalentu polnega delovnega časa za učno osebje konec šolskega leta 2005/06 (SURS, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=800) kaže, da je v programih za odrasle posameznemu učitelju v povprečju dodeljenega 5,3 odraslega udeleženca. Če ta podatek primerjamo s številom otrok na učitelja v rednih osnovnošolskih programih, kjer je posameznemu učitelju v povprečju dodeljenega 12,7 učenca, opazimo odklik v korist izobraževanja odraslih – to bi lahko pomenilo dejavnik kakovosti izpeljevanja osnovnošolskih programov za odrasle (v skladu z normativnim določanjem obsega delovne obveznosti, pri čemer je nujno treba upoštevati, da imamo v izobraževanju odraslih na osnovnošolski ravni precej zahtevno populacijo s specifičnimi potrebami – nekdanji osipniki, udeleženci šol s prilagojenim programom, drugi z različnimi primanjkljaji ali potrebami ...).

Za šolsko leto 2005/06 podrobnejši podatki o učiteljih, vodstvenih delavcih, svetovalnih in drugih sodelavcih v osnovnih šolah za odrasle (SURS, Statistične informacije, št. 49/2007, <http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-126-0701.pdf>) kažejo, da je od skupaj 475 strokovnih oseb, ki delajo v programu osnovne šole za odrasle, kar 73 odstotkov **žensk. Glede na obliko zaposlitve** jih je od skupaj 475 le 8,6 odstotka zaposlenih s polnim delovnim časom, preostalih 91,4 odstotka pa s krajšim delovnim časom (to so honorarni delavci). Tudi študija o izvajalcih izobraževanja odraslih (NIACE, 2006) za Slovenijo ugotavlja, da je bilo v šolskem letu 2001/02 pri 32 organizacijah, ki so izpeljevale osnovnošolsko izobraževanje za odrasle, skupaj redno in honorarno zaposlenih 437 strokovnih delavcev (učiteljev v osnovni šoli za odrasle, učiteljev, ki poučujejo tudi v osnovnih šolah za mladino, drugih učiteljev, vodstvenih delavcev, organizatorjev izobraževanja, svetovalnih delavcev in drugih strokovnih delavcev), kar 92 odstotkov od teh jih je bilo zaposlenih za krajši delovni čas (honorarno).

Če pogledamo še podrobnejše podatke Statističnega urada **o vrsti osebja v osnovnih šolah za odrasle** (Statistične informacije, št. 49/2007, <http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-126-0701.pdf>), ugotovimo, da je v šolskem letu 2005/06 delo učitelja samo v osnovni šoli za odrasle skupaj opravljalo 106 oseb (22,3 odstotka od vseh učiteljev, vodstvenih delavcev, svetovalnih in drugih sodelavcev v osnovnih šolah za odrasle), kot učitelji, ki poučujejo tudi v osnovni šoli za mladino, je delalo 309 oseb (65,1 odstotka), vodstvenih delavcev je bilo 23 (4,8 odstotka), organizatorjev izobraževanja 28 (5,9 odstotka), 4 svetovalni delavci (1 odstotek) in 5 drugih strokovnih delavcev (1,1 odstotka). **Večina učiteljev v osnovnih šolah za odrasle torej poučuje tudi v osnovni šoli za mladino.**

Primerjava prejšnjih podatkov za šolsko leto 2005/06 s podatki za šolsko leto 2006/07 (SURs, Statistične informacije, št. 28/2008, <http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-126-0801.pdf>) pokaže, da so razmerja med različnimi vrstami dela, ki jih na ravni osnovnošolskega izobraževanja odraslih opravlja osebe v izobraževanju odraslih, precej podobna. Glede na vrsto zaposlitve pa primerjava pokaže, da je bilo preteklo šolsko leto v osnovnošolskem izobraževanju za odrasle s polnim delovnim časom zaposlenega skoraj za 4 odstotne točke več osebja kot v šolskem letu 2005/20 (12,4 odstotka).

Delež vseh delavcev v osnovnih šolah za izobraževanje odraslih je v zadnjih šestih letih precej stalen in v primerjavi s številom vsega osebja, ki dela na ravni osnovnošolskega izobraževanja (mladina in odrasli), znaša v povprečju 2,5 odstotka od vsega osebja, ki dela v Sloveniji na ravni osnovnošolskega izobraževanja.

2.2 OSEBJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH V PROGRAMIH SREDNJEŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA¹²

Naslednja preglednica prikazuje državne statistične podatke za raven srednješolskega izobraževanja odraslih¹³ v šolah z oddelki za izobraževanje odraslih in drugih organizacijah za izobraževanje odraslih, ki izpeljujejo srednješolsko izobraževanje odraslih.

Preglednica 2: **Šole, oddelki, udeleženci in strokovni delavci – SREDNJE ŠOLE (ob koncu posameznega šolskega leta)**

Srednje šole z oddelki za izobraževanje odraslih in druge organizacije (za izobraževanje odraslih), ki izpeljujejo srednješolsko izobraževanje odraslih						
Šolsko leto	Šole in oddelki		Udeleženci		Strokovni delavci (učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci, zaposleni s polnim in krajšim delovnim časom)	
	šole	oddelki	skupaj	ženske	skupaj	ženske
2000/01	130	848	20879	11092	4096	2626
2001/02	134	926	21438	10607	4461	2859
2002/03	139	903	22928	10905	4103	2609
2003/04	138	895	21732	10528	4258	2692
2004/05	130	868	18942	9538	3898	2527
2005/06	128	918	17245	8947	3900	2550

Vir: SURs, Statistični letopis 2005 (http://www.stat.si/letopis/2005/06_05/06-05-05.htm) in Statistični letopis 2007 (http://www.stat.si/letopis/2007/06_07/06-05-07.htm?jezik=si) – prirejeno

Podatki Statističnega urada za obdobje od šolskega leta 2000/01 do šolskega leta 2005/06 (preglednica 2) kažejo, da smo imeli v Sloveniji v tem obdobju povprečno 133 srednjih šol s povprečno 893 oddelki za izobraževanje odraslih v posameznem

¹² Kot izobraževanje odraslih se šteje **formalno srednješolsko izobraževanje odraslih po prekinjenem rednem izobraževanju.**

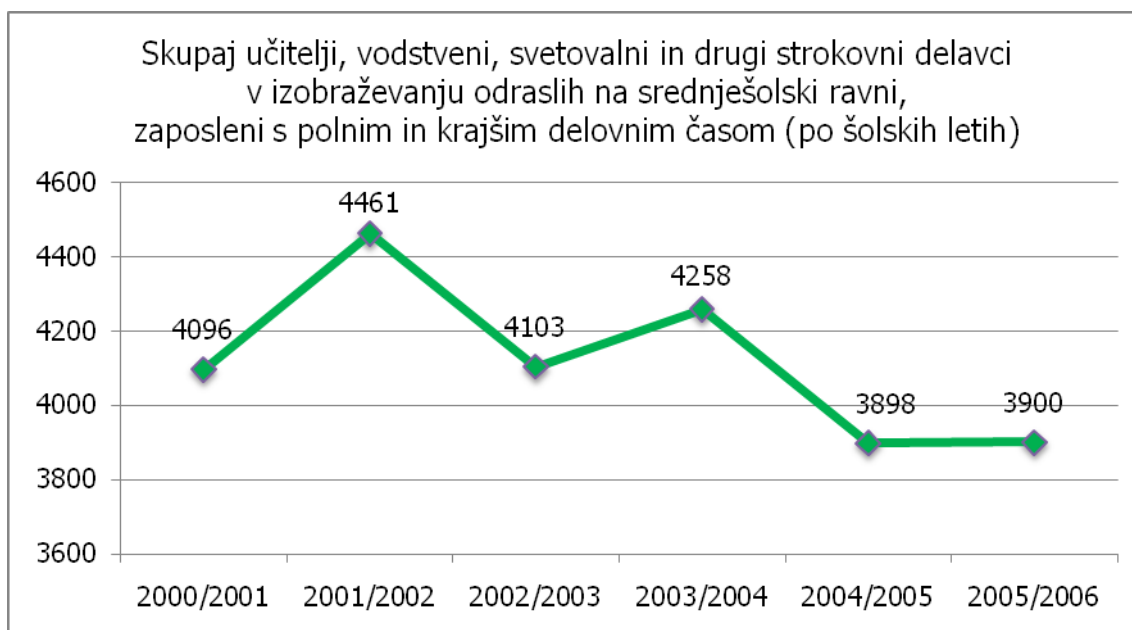
¹³ Podatki se zbirajo z **vpisovalnikom ŠOL-S-ODR** (STATISTIČNI VPRAŠALNIK O SREDNJEM IZOBRAŽEVANJU); izpolnjujejo ga zavodi, ki izpeljujejo vzgojno-izobraževalne programe za pridobitev nižje in srednje poklicne izobrazbe, srednje tehniške in strokovne izobrazbe, poklicnotehniške izobrazbe ter splošne srednje izobrazbe za odrasle.

šolskem letu. Skupaj se je v obdobju od šolskega leta 2000/01 do šolskega leta 2005/06 v različnih organiziranih oblikah formalnega srednješolskega izobraževanja v povprečju izobraževalo 20.527 udeležencev na leto, z njimi se je ukvarjalo povprečno **4119 strokovnih delavcev** na leto (skupaj učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci).

V zvezi s **številom osebja** podatki kažejo (slika 2), da se je **število strokovnih delavcev** (skupaj učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci, zaposleni s polnim in krajšim delovnim časom) od šolskega leta 2000/01 do 2001/02 precej zvečalo (s 4096 na 4461 oseb, torej se je zvečalo za 365 oseb), od šolskega leta 2001/02 pa je stalno upadalo (izjema je šolsko leto 2003/04, ko je število osebja nekoliko naraslo v primerjavi s šolskim letom 2002/03 – za 150 oseb). Upad je precejšen – razlika med šolskim letom 2001/02, ko je bilo vseh strokovnih delavcev na ravni srednješolskega izobraževanja odraslih največ v zadnjih šestih letih, to je 4461, in šolskim letom 2004/05, ko jih je bilo najmanj, to je skupaj 3898, je kar 563 strokovnih delavcev (upad za 12,6 odstotka). Število strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih na ravni srednješolskega izobraževanja je bilo v zadnjih dveh šolskih letih, za kateri so na voljo podatki, to je 2004/05 in 2005/06, skoraj enako (2 več v šolskem letu 2005/06).

Žensk je povprečno (v opazovanem obdobju) 64 odstotkov, to je pričakovano nekoliko več kot na ravni osnovnošolskega izobraževanja za odrasle (za 11 odstotnih točk).

Slika 2: Skupno število osebja v izobraževanju odraslih na srednješolski ravni, po šolskih letih od 2000/01 do 2005/06



Vir podatkov: Statistični urad RS.

Ravno tako od šolskega leta 2002/03 (glej preglednico 2) upada tudi število šol z oddelki za srednješolsko izobraževanje odraslih (največ jih je bilo prav v šolskem letu 2002/03 – 139, v zadnjem šolskem letu, za katerega so na voljo podatki, to je šolsko

leto 2005/06, le 128) ter (verjetno posledično) tudi število oddelkov. Teh je bilo v obdobju od šolskega leta 2000/01 naprej največ v šolskem letu 2001/02 (926), nato pa število oddelkov upada vse do šolskega leta 2004/05 (868). V šolskem letu 2005/06 pa je programe srednješolskega izobraževanja za odrasle sicer izpeljevalo najmanj šol v zadnjih šestih letih, število oddelkov pa se je v primerjavi s šolskim letom 2004/05 zvečalo (na 918 oddelkov, pravzaprav jih je bilo natanko 50 več).

V programih srednješolskega izobraževanja za odrasle upada tudi število udeležencev (največ jih je bilo v šolskem letu 2002/03 – kar 22.928, do šolskega leta 2005/06 je to število upadlo kar za 5683 udeležencev srednješolskega izobraževanja odraslih – na 17.245 udeležencev ali se je število zmanjšalo skoraj za četrtno).

2.3 OSEBJE PRI IZVAJALCIH NADALJNJEGA IZOBRAŽEVANJA¹⁴

Na tem mestu želimo najprej pojasniti zajetje podatkov za to raven izobraževanja. Statistični urad Republike Slovenije namreč obrazec Letno statistično poročilo izvajalcev nadaljnega izobraževanja vsako leto pošlje več kot 600 izvajalcem nadaljnega izobraževanja (izhajajo iz baz Andragoškega centra Slovenije, Ministrstva za šolstvo in šport in Poslovnega registra Slovenije), vprašalnike pa jim vrne povprečno 60 odstotkov vseh naslovnikov. Ob takšni omejitvi je torej treba obravnavati tudi vse v nadaljevanju prikazane podatke o osebju, ki dela pri organizacijah ali enotah pri organizacijah, ki izpeljujejo izobraževanje odraslih.

Poglejmo si najprej podatke Statističnega urada **o izvajalcih** programov nadaljnega izobraževanja za obdobje od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2006/07 (podatki ne zajemajo javnoveljavnih programov za odrasle, s katerimi se pridobi višja raven formalne izobrazbe). Državni statistični podatki razvrščajo izvajalce programov nadaljnega izobraževanja v tele kategorije: **ljudske** (oziroma delavske) **univerze, druge specializirane organizacije, enote pri šolah** (gre za enote pri osnovnih, srednjih, višjih in visokih šolah), **enote pri podjetjih itn., izobraževalni centri pri Gospodarski zbornici ali Obrtni zbornici, poklicna ali strokovna združenja, voziške šole ter drugi izvajalci**. Po skupnem številu je povprečno največ specializiranih organizacij, sledijo jim voziške šole, nato enote pri šolah, na četrtem mestu pa so ljudske univerze skupaj z enotami pri podjetjih.

¹⁴ Pojasnilo o podatkih, ki jih za to področje zajema Statistični urad Republike Slovenije: **vprašalnik ŠOL-NAD** (LETNO STATISTIČNO POROČILO IZVAJALCEV NADALJNJEGA IZOBRAŽEVANJA) izpolnjujejo izvajalci nadaljnega izobraževanja. V vprašalniku prikazujejo podatke o programih za odrasle in odraščajoče, ki so jih organizirali in izpeljevali, ne glede na to, kje je izobraževanje potekalo. O javnoveljavnih programih poroča izvajalec ali organizacija, ki je vpisana v razvid kot izvajalka določenega programa. Če program ni javnoveljaven, sporoča podatke tisti, ki je program izpeljal, in ne kdor je program organiziral. V podatkih, pridobljeni s ŠOL-NAD, niso prikazani javnoveljavni programi za odrasle, s katerimi se pridobi višja raven formalne izobrazbe (izobraževalne programe za odrasle na področju osnovnošolskega, nižjega in srednjega poklicnega, srednjega strokovnega in drugega tehniškega in poklicno-tehniškega, srednjega splošnega, višjega strokovnega ter visokega izobraževanja prikažejo izvajalci nadaljnega izobraževanja na obrazcih ŠOL-O-ODR (Statistično poročilo osnovnih šol), ŠOL-S-ODR (Statistično poročilo o srednjih šolah) ter ŠOL-ŠTUD 20 (Vpisni list – za visoko izobraževanje ter višje strokovno izobraževanje).

V obdobju od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2004/05¹⁵ je po podatkih SURS skupno število organizacij za izobraževanje odraslih na splošno počasi naraščalo – s 341 na 360 izvajalcev, v zadnjih dveh šolskih letih pa število počasi upada (v šolskem letu 2005/06 jih je bilo 357, v šolskem letu 2006/07 pa 348).

Glede na vrsto organizacij za izobraževanje odraslih se je v zadnjem obdobju (med šolskim letom 2004/05 in 2006/07) povečalo število ljudskih univerz (z 32 na 34), drugih specializiranih organizacij za izobraževanje odraslih (s 103 v šolskem letu 2003/04 na 130 v šolskem letu 2005/06) ter enot pri šolah (to so enote pri osnovnih, srednjih, višjih in visokih šolah – po podatkih SURS se je število enot precej povečalo od šolskega leta 2003/04 do šolskega leta 2004/05 – z 29 na 52¹⁶), pri drugih vrstah organizacij pa število izvajalcev rahlo upada (na primer programi nadaljnega izobraževanja pri poklicnih ali strokovnih združenjih).

Iz podatkov SURS lahko razberemo, da je v izobraževanja odraslih v šolskem letu 2001/02 skupaj delovalo 219 zasebnih izobraževalnih organizacij (skupaj kategorije: druge specializirane organizacije, vozniške šole in drugi izvajalci), v šolskem letu 2004/05 217, v letu 2006/07 pa 222; to kaže, da imajo te vrste organizacij precej stalno ponudbo izobraževanja odraslih.

V nadaljevanju si pogledjmo razpoložljive podatke o **zaposlenem** osebju pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja za odrasle (polni in krajši delovni čas).

Preglednica 3: **Zaposleno osebje** (zaposleni s polnim delovnim časom in zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni) pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja po spolu in trajanju delovnega časa (od šolskega leta 2000/01 do 2005/06)

Šolsko leto	Skupaj	Od tega ženske	Polni delovni čas	Od tega ženske	Krajši delovni čas	Od tega ženske
2000/01	4691	2746	4312	2601	379	145
2001/02	5158	2910	4856	2795	302	115
2002/03	3022	1714	2724	1568	298	146
2003/04	3123	1927	2765	1737	358	190
2004/05	ni podatka	ni podatka	ni podatka	ni podatka	ni podatka	ni podatka
2005/06 – samo učno osebje	2493	1473	2352	1418	141	55

Vir: SURS, http://www.stat.si/iskanje_letopis.asp?strNiz=zaposleno_%20strokovno_%20osebje (prirejeno in prikazano po posameznih šolskih letih).

Podatki o številu zaposlenega osebja (gre za t. i. »redne« zaposlitve; v preglednici 3 niso prikazani podatki za zaposlene po pogodbi o delu ali avtorskem delu) pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja po spolu in trajanju delovnega časa so prikazani

¹⁵ Vir: SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7, 10 in 13) in http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1731 (prva objava).

¹⁶ Pri podatku o številu enot pri šolah moramo biti nekoliko pazljivi, kajti ob iskanju mogoče razlage, zakaj takšna razlika pri podatkih za šolski leti 2003/04 in 2004/05, smo na Statističnem uradu dobili pojasnilo, da je takšna razlika pri podatkih najverjetneje nastala zaradi neenotnega zajema srednjih šol v anketiranje. Pred nekaj leti SURS namreč obrazca ŠOL-NAD v izpolnjevanje ni pošiljal vsem slovenskim srednjim šolam; v vzorec za anketiranje zajemajo vse srednje šole šele zadnjih nekaj let.

v preglednici 3. Primerjava med šolskim letom 2000/01 in 2003/04 pokaže, da se je število strokovnega osebja, ki je pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja v rednem delovnem razmerju, precej zmanjšalo. Za šolsko leto 2004/05 ni podatkov, za šolsko leto 2005/06 pa so na voljo samo podatki za učno osebje. Dve tretjini vsega strokovnega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja so **ženske**. Glede na **trajanje delovnega časa** je večina strokovnega osebja, ki je pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja v rednem delovnem razmerju, zaposlena za polni delovni čas (okrog 90 odstotkov).

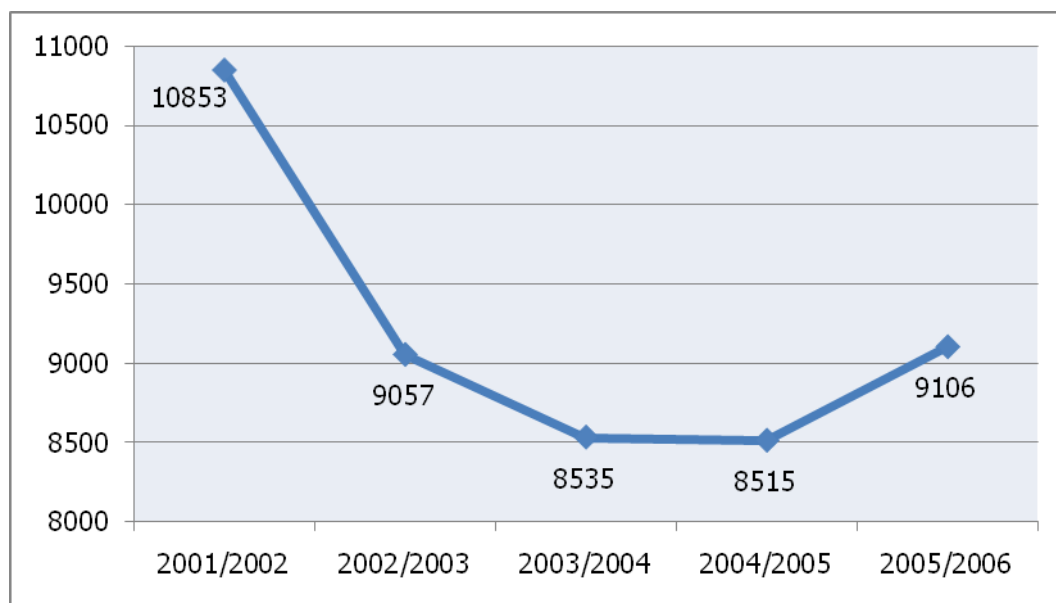
Podatke o upadanju števila strokovnega osebja po letu 2003 si lahko razlagamo s tem, da je takrat mogoče zaznati tudi precejšnje upadanje števila odraslih, udeleženi v izobraževanju. Tako podatki Statističnega urada RS o **udeležbi odraslih** v izobraževalnih programih, ki jih izpeljujejo izvajalci nadaljnega izobraževanja, kažejo, da je število udeležencev¹⁷ v obdobju od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2003/04 precej strmo naraslo (skoraj za 73 tisoč udeležencev), nato pa se je v šolskem letu 2004/05 precej zmanjšalo in se v šolskem letu 2005/06 »ustalilo« na nekaj več kot 300 tisoč vpisanih (glej SURS (<http://www.stat.si>), Statistične informacije: področje Izobraževanje: Nadaljnje izobraževanje, št. 73, 145 in 205). Tako je bilo v šolskem letu 2001/02 v izobraževalne programe pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja vpisanih nekaj več kot 253 tisoč udeležencev, v šolskem letu 2003/04 pa se je število zvečalo kar na 326 tisoč udeležencev. V šolskem letu 2004/05 pa je število vpisanih precej upadlo – na nekaj manj kot 304 tisoč udeležencev nadaljnega izobraževanja in v šolskem letu 2005/06 se je ta številka še nekoliko zmanjšala – vpisanih je bilo skoraj 302 tisoč udeležencev.

V nadaljevanju si pogledjmo **podatke o vsem osebju** v nadaljnjem izobraževanju – skupaj s podatki za zaposlene po pogodbi o delu ali avtorskem delu (za posamične podatke glej preglednice v prilogah 2, 3 in 4).

Na sliki 3 so prikazani **podatki o skupnem številu vsega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja** (ne glede na obliko zaposlitve – redno ali honorarno).

¹⁷ Na tem mestu bi opozorili, da Statistični urad nima na voljo natančnega števila udeležencev, saj podatkov o nadaljnjem izobraževanju ne spremlja na individualni ravni (nekateri udeleženci v opazovanem obdobju obiskujejo več izobraževanih dejavnosti hkrati in so zato v skupnih številkah zajeti večkrat).

Slika 3: Skupno število vsega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja, po šolskih letih od 2001/02 do 2005/06



Vir: Statistični urad RS.

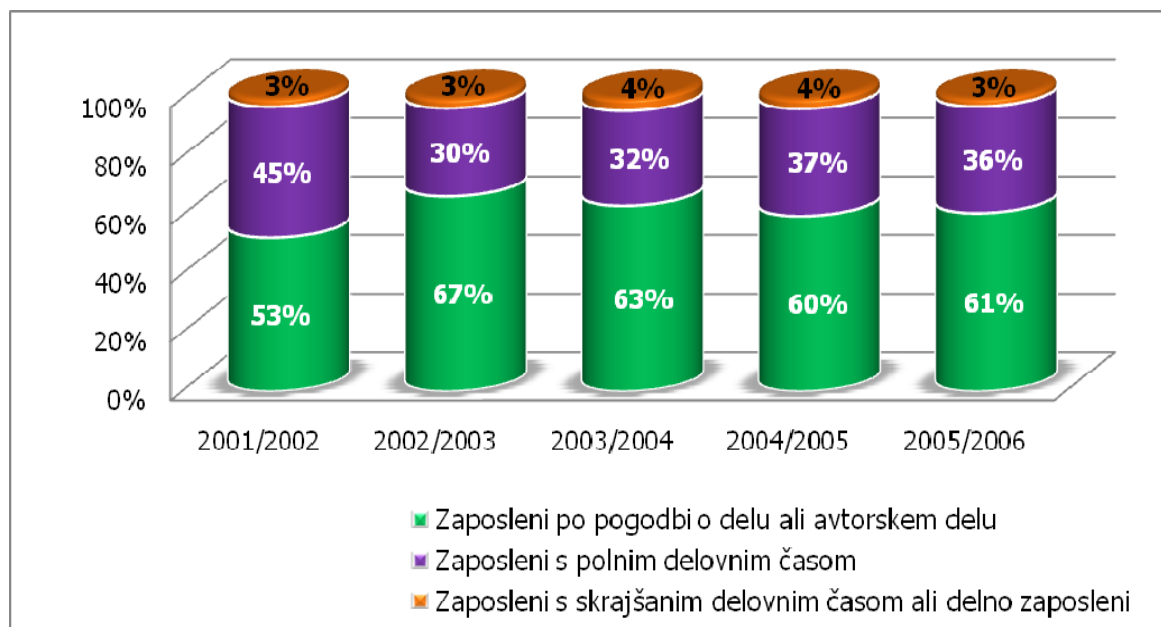
Primerjava števila oseb pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja v šolskih letih od 2001/02 do 2005/06 pokaže, da je število vsega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja upadalo, le v zadnjem obdobju je znova nekoliko naraslo (vsi zaposleni 2001/02: 10.853; 2002/03: 9057 (–1796); 2003/04: 8535 (–522); 2004/05: 8515 (–20); 2005/06: 9106 (+591)). Strm padec je zaznati iz stanja v šolskem letu 2001/02 (skupaj 10853 oseb) na stanje v letu 2002/2003 (skupaj 9057 oseb).

O morebitnih vzrokih za tako strm upad skupnega števila osebja pri izvajalcih nadaljnega od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2002/03 smo povprašali Statistični urad RS in dobili pojasnilo, da je pri podatkih za šolsko leto 2001/02 najverjetneje nastala njihova napaka pri prikazu števila drugih strokovnih delavcev¹⁸ (le-teh naj bi bilo po njihovi oceni le okoli 2500, in ne 4145, kot jih prikazuje SURS v svojih virih), to pa je seveda treba upoštevati tudi pri podatku o skupnem številu osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja (po njihovih ocenah je to število torej manjše za okoli 1645 oseb). Če upoštevamo to napako, je torej v šolskem letu 2001/02 pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja skupaj delalo okrog 9208 oseb (in ne 10.853), kar je tudi bližje gibanju, ki se kaže v obdobju 2002/03 – 2005/06 (povprečje za to obdobje znaša 8803 oseb na leto). **To napako pri skupnem številu osebja (in posebno pri številu drugih strokovnih delavcev) pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja za šolsko leto 2001/02 je treba upoštevati tudi pri vseh v nadaljevanju prikazanih podatkih.**

¹⁸ To so ravnatelji, vodje enot, organizatorji izobraževanja odraslih, andragogi, pedagogi, specialni pedagogi, svetovalci za predmetno področje, knjižničarji, strokovnjaki za poslovanje (finančniki, računovodje, strokovnjaki za kadre, pravni strokovnjaki itn.), informatiki in računalničarji (SURS, www.surs.si).

Oglejmo si nekoliko podrobneje **podatke po obliki zaposlitve osebja** (status zaposlitve) pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja za obdobje od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2005/06 – glej sliko 4 (glej tudi preglednico *Osebje pri izvajalcu nadaljnjega izobraževanja po obliki in vrsti zaposlitve* – v prilogi 2). Razmerja med zaposlenimi s polnim delovnim časom, zaposlenimi s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposlenimi ter tistimi, ki delajo po pogodbi o delu ali avtorskem delu, so v obdobju od šolskega leta 2001/02 do šolskega leta 2005/06 precej stalna. Odklone opažamo pri podatkih za šolsko leto 2001/02, vendar, kot smo že pojasnili, je tukaj treba upoštevati omejitev zaradi napake Statističnega urada pri prikazu podatkov (namesto prikazanih 10.853 oseb je v tem šolskem letu skupaj pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja delalo le okrog 9208 oseb), zato razmerje za to šolsko leto najverjetneje ni pravo.

Slika 4: Osebje pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja glede na obliko zaposlitve, po šolskih letih od 2001/02 do 2005/06



Vir: Statistični urad RS

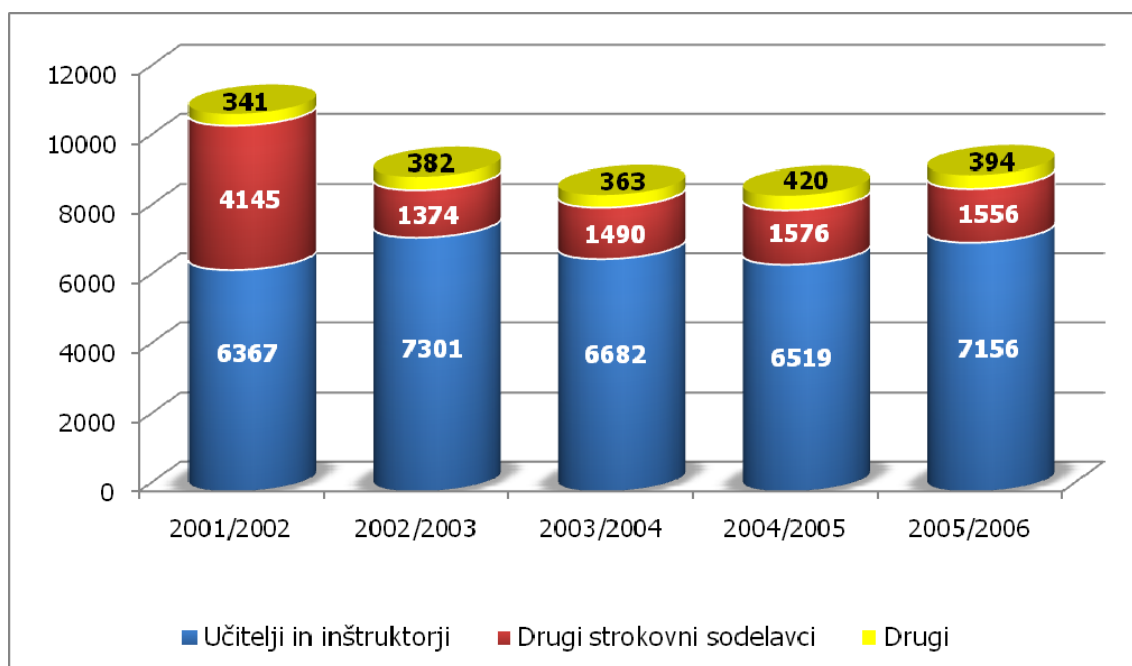
Pričakovano pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja (v primerjavi s skupnim številom vsega osebja) dela največ oseb po pogodbi o delu ali avtorskem delu. Zaposleni s polnim delovnim časom zajemajo le tretjino vsega osebja pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja, največ pa je zunanjih sodelavcev ali zaposlenih po pogodbi o delu ali avtorskem delu (skoraj dve tretjini osebja). Zaposlitev za krajši delovni čas je zelo malo – povprečno nekaj več kot 3 odstotke vseh zaposlitev.

Če primerjamo prejšnje podatke hkrati še s **podatki po vrsti zaposlitve**, torej po tem, katera dela opravljajo (preglednica *Osebje pri izvajalcu nadaljnjega izobraževanja po obliki in vrsti zaposlitve* v prilogah), ugotovimo, da je zaposlenih s polnim delovnim časom precej več med drugimi strokovnimi delavci (v kategoriji »drugi strokovni delavci« Statistični urad prikazuje ravnatelje, vodje enot, organizatorje izobraževanja odraslih, andragoge, pedagoge, specialne pedagoge, svetovalce za predmetno področje, knjižničarje, strokovnjake za poslovanje ter

informatike in računalničarje) kot med učitelji in inštruktorji, čeprav je po vrsti zaposlitve teh precej več (povprečni delež učiteljev in inštruktorjev med vsemi zaposlenimi pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja v zadnjih petih letih je bil 68,2 odstotka). Povprečno število drugih strokovnih delavcev v obdobju od šolskega leta 2002/03 do 2005/06 znaša 1499 oseb (povprečno 17 odstotkov vsega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja). Učitelji so pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja večinoma honorarni sodelavci (leta 2001/02 jih je po pogodbi o delu ali avtorskem delu z izvajalci nadaljnega izobraževanja sodelovalo 73 odstotkov, v letu 2005/06 pa 65 odstotkov vseh učiteljev).

Razmerja med deleži učiteljev in inštruktorjev, drugih strokovnih sodelavcev in drugega osebja¹⁹ (torej po vrsti zaposlitve ali vrsti dela) po posameznih šolskih letih od 2001/02 do 2005/06 so prikazana v sliki 5. Iz slike lahko razberemo, da so ta razmerja od šolskega leta 2002/03 precej enotna, ne glede na to, da je skupno število vsega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja do šolskega leta 2004/05 upadalo, v šolskem letu 2005/06 pa je precej naraslo.

Slika 5: Osebje pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja glede na vrsto zaposlitve, po šolskih letih od 2001/02 do 2005/06



Vir podatkov: Statistični urad RS.

¹⁹ **Metodološko pojasnilo** (SURS, www.surs.si): Z vprašalnikom ŠOL-NAD zajeti podatki predstavljajo kategorijo »**drugi strokovni sodelavci**« ravnatelji, vodje enot, organizatorji izobraževanja odraslih, andragogi, pedagogi, specialni pedagogi, svetovalci za predmetno področje, knjižničarji, strokovnjaki za poslovanje (finančniki, računovodje, strokovnjaki za kadre, pravni strokovnjake itn.), informatiki in računalničarji. Kategorijo »**drugi**« pa pomenijo uradniki za pisarniško poslovanje, npr. tajnice, strojepiske (administratorji), uradniki v računovodstvu, knjigovodstvu, financah itn., tehniki, npr. laboratorijski tehniki, tehniki za elektroniko in telekomunikacije, za računalniško podporo (programerje, računalniške operaterje, vzdrževalce programov itn.) ter kurirji, čistilci, varnostniki itn.

Zanimivo in tudi pričakovano je razmerje med številom učiteljev in inštruktorjev ter drugimi strokovnimi sodelavci. **Pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja je tako delalo največ učiteljev in inštruktorjev** (povprečje za obdobje od 2001/02 do 2005/06 znaša 75 odstotkov), drugih strokovnih delavcev je bilo povprečno 21 odstotkov in drugega osebja povprečno 4 odstotke. Večji odkloni od povprečja so opazni le pri podatkih za šolsko leto 2001/02, vendar, kot smo že omenili, je tukaj nastala napaka Statističnega urada pri prikazu podatkov – drugih strokovnih delavcev naj bi bilo po njihovi oceni le okoli 2500, in ne 4145, kot jih prikazujejo v svojih virih, to pa je tudi nekoliko bliže gibanju (čeprav je absolutna številka še vedno precej višja kot v naslednjih letih), ki se kaže v obdobju 2002/03–2005/06. Povprečno število drugih strokovnih delavcev v tem obdobju je bilo namreč 1499 ali povprečno 17 odstotkov vsega osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja.

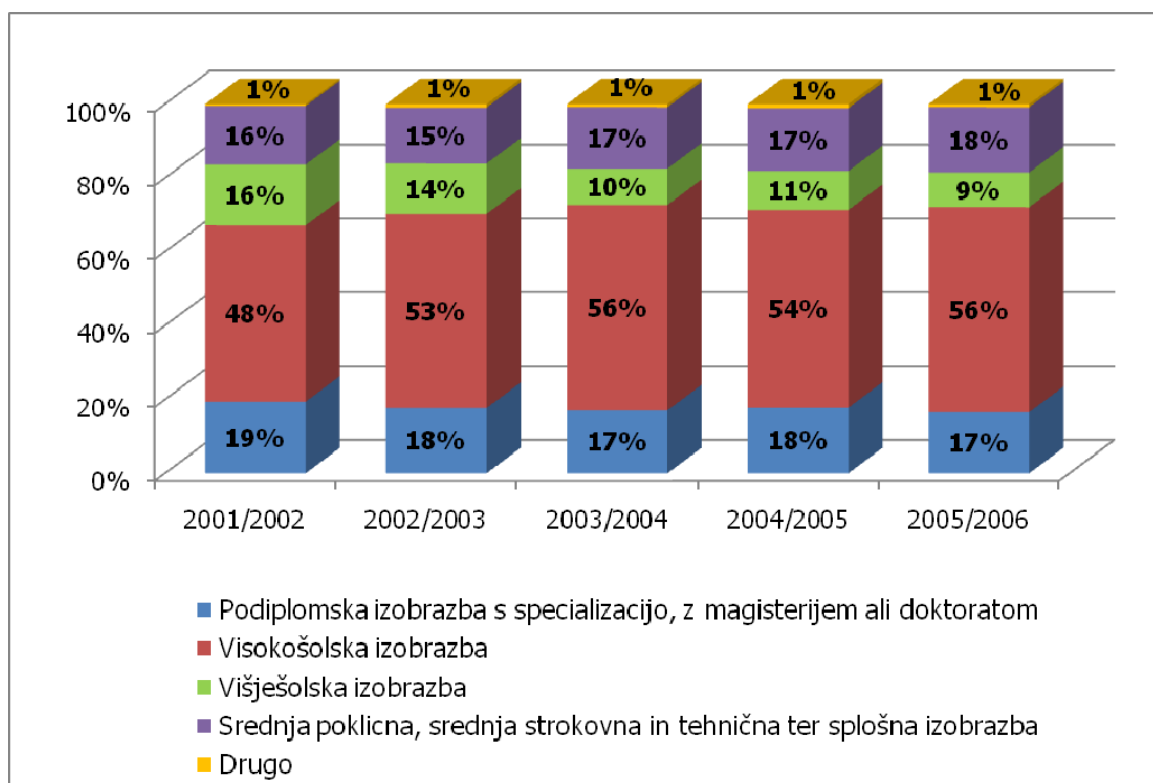
Iz prikazanih podatkov po vrsti zaposlitve pri izvajalcu nadaljnega izobraževanja lahko izluščimo **razmerje med učitelji ter drugimi strokovnimi (in drugimi) delavci skupaj**. To razmerje je znašalo v šolskem letu 2005/06 približno 8 : 2; na vsakega strokovnega delavca je bilo pri izvajalcu nadaljnega izobraževanja v povprečju zaposlenega 3,7 učitelja. Gibanje v obdobju zadnjih petih let (od šolskega leta 2001/02 do 2005/06) kaže, da število učiteljev, ki delajo pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja, narašča, število drugih strokovnih delavcev pa upada.

Po spolu je razmerje pričakovano (glej priloge) – pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja dela več žensk. Razmerje v šolskem letu 2001/02 je bilo npr. 5,6 : 4,4 v korist žensk, v šolskem letu 2005/06 pa je bilo to razmerje 5,9 : 4,1, znova v korist žensk.

Glede na izobrazbo (priloga 4²⁰, slika 6) ima največ oseb pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja pridobljeno visokošolsko izobrazbo – v obdobju od 2001/02 do 2005/06 je bilo takih oseb v povprečju 53 odstotkov. Pri učiteljih in posebno inštruktorjih je ta odstotek še višji – povprečno ima visokošolsko izobrazbo 56 odstotkov učiteljev in inštruktorjev, in še nekoliko višji pri drugih strokovnih sodelavcih – 57 odstotkov (oz. če ne upoštevamo podatka za šolsko leto 2001/02, kjer je nastala napaka pri podatku o absolutnem številu drugih strokovnih delavcev, je delež 62 odstotkov).

²⁰ Podatki v prilogi 4 so združeni iz preglednic za posamezno šolsko leto (od 2001/02 do 2005/06), in sicer so podatki v tej preglednici združeni glede na obliko zaposlitve (kategorija »vsi zaposleni« pomeni skupaj zaposlene s polnim delovnim časom, zaposlene s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposlene ter zaposlene po pogodbi o delu ali avtorskem delu), da smo lahko prikazali tudi podatke o izobrazbi osebja pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja.

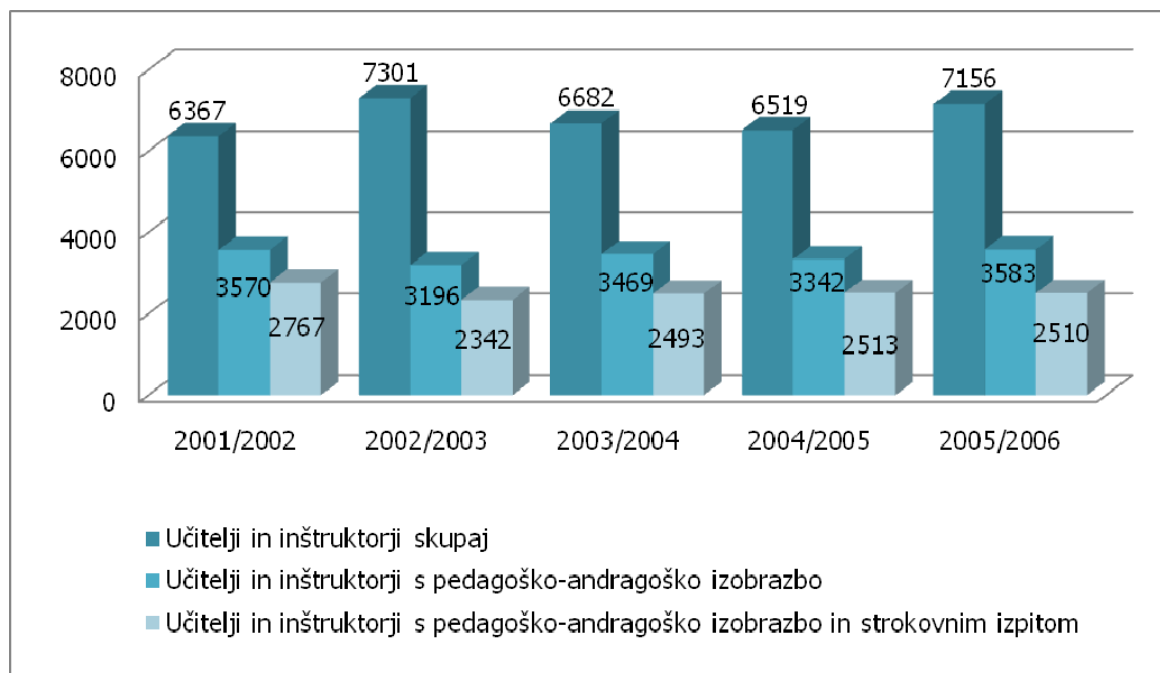
Slika 6: Osebjem pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja glede na izobrazbo, po šolskih letih od 2001/02 do 2005/06



Vir podatkov: Statistični urad RS.

Oglejmo si še **podatke o pedagoško-andragoški izobrazbi in opravljenem strokovnem izpitu** osebja, ki dela pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja – prikazujemo jih v slikah 7 in 8.

Slika 7: Učitelji in inštruktorji pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja: skupaj in od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo ter od tega s strokovnim izpitom, po šolskih letih od 2001/02 do 2005/06



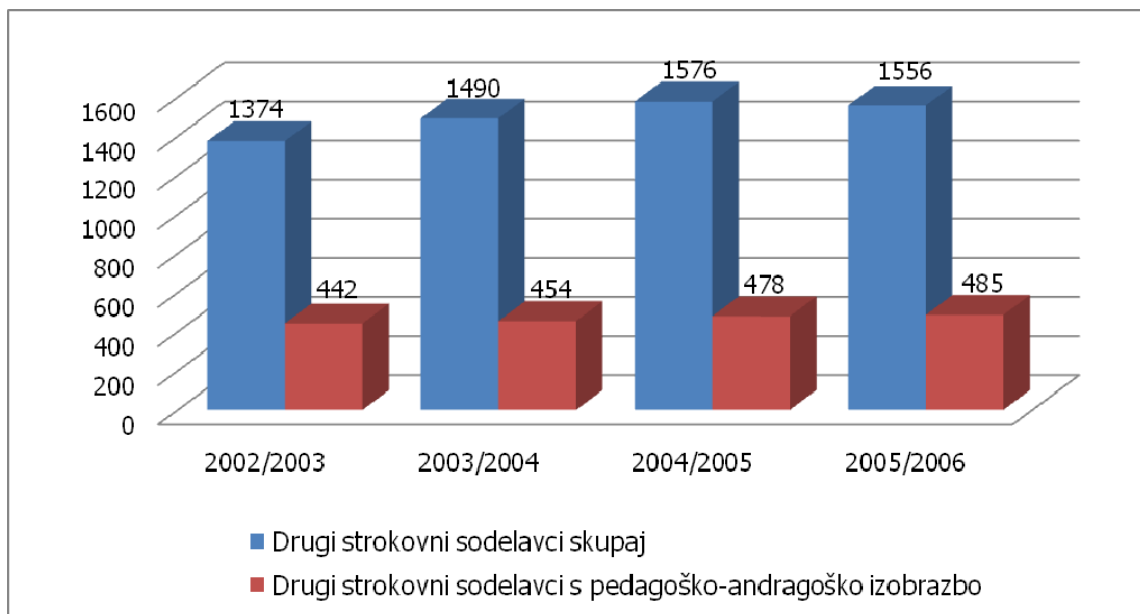
Vir podatkov: Statistični urad RS.

Slika 7 ponazarja razmerja po posameznih šolskih letih za obdobje 2001/02–2005/06, koliko od vseh učiteljev in inštruktorjev pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja ima **pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo** in koliko od teh jih ima tudi **opravljen strokovni izpit**, slika 8 pa razmerja, koliko od drugih strokovnih sodelavcev ima pridobljeno **pedagoško-andragoško izobrazbo**.

Če pogledamo, koliko učiteljev in inštruktorjev pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja ima pridobljeno **pedagoško-andragoško izobrazbo**, ugotovimo, da jih ima tovrstno izobrazbo v povprečju **le polovica** (51 odstotkov). Po posameznih šolskih letih razmerje rahlo niha (2001/02 – 56 odstotkov, 2002/03 – 44 odstotkov, 2003/04 – 52 odstotkov, 2004/05 – 51 odstotkov, 2005/06 – 50 odstotkov). **Od učiteljev in inštruktorjev s pedagoško-andragoško izobrazbo pa jih ima opravljen strokovni izpit v povprečju 74** v (2001/02 – 78 odstotkov, 2002/03 – 73 odstotkov, 2003/04 – 72 odstotkov, 2004/05 – 75 odstotkov, 2005/06 – 70 odstotkov).

Podatek o pridobljeni-pedagoško andragoški izobrazbi se zdi razmeroma zaskrbljujoč, saj govorimo o učiteljih in inštruktorjih, ki neposredno izpeljujejo procese izobraževanja odraslih in bi zato po našem mnenju morali imeti vsaj temeljno znanje za delo z odraslimi udeleženci v izobraževanju.

Slika 8: Drugi strokovni sodelavci pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja, skupaj in od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo, po šolskih letih od 2002/03 do 2005/06



Vir podatkov: Statistični urad RS.

V sliko 8, kjer grafično prikazujemo število drugih strokovnih delavcev pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja in koliko od njih jih ima pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo, nismo uvrstili podatkov za šolsko leto 2001/02²¹ (napaka pri SURS). Pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja je imelo v obdobju od šolskega leta 2002/03 do 2005/06 pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo povprečno **31 odstotkov od vseh drugih strokovnih sodelavcev**. Delež je bil v tem obdobju precej stalen (giblje se med 30 in 32 odstotki).

Na podlagi prikazanih podatkov o pridobljeni pedagoško-andragoški izobrazbi andragoških delavcev pri izvajalcih nadaljnega izobraževanja se na dlani kaže ugotovitev, da bi bilo treba osebje v izobraževanju odraslih **spodbujati za vpis v programe za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe**. Menimo namreč, da je pridobljena temeljna pedagoško-andragoška izobrazba nujna za opravljanje različnih nalog v izobraževanju odraslih, čeprav za neformalno izobraževanje odraslih ni zakonsko predpisana.

Podatki o obliki (zaposlitveni status) **in vrsti** (dela, ki ga opravljajo) **zaposlitve** glede na vrsto izvajalca programov nadaljnega izobraževanja (glej priloga 3) so dostopni za šolski leti 2001/02 in 2002/03. Oglejmo si podatke za šolsko leto 2002/03, pri tem **bomo primerjali podatke za ljudske univerze, druge specializirane organizacije, enote pri podjetjih in enote pri šolah**.

V šolskem letu 2002/03 je delo učiteljev in inštruktorjev na ljudskih univerzah opravljalo 77 odstotkov vsega osebja pri ljudskih univerzah (ne glede na zaposlitveni status), pri drugih specializiranih organizacijah za izobraževanje odraslih 73

²¹ Kot smo že pojasnili, gre pri tem podatku najverjetneje za napako Statističnega urada pri zajetju podatkov (takšno pojasnilo smo dobili od Statističnega urada).

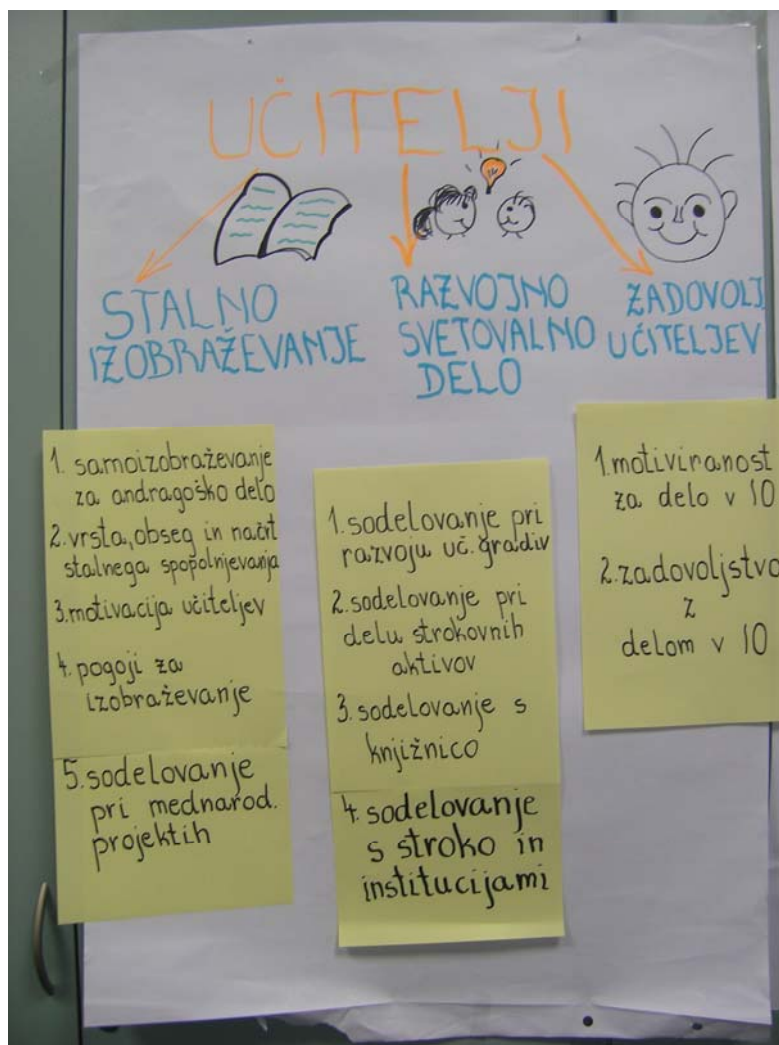
odstotkov, v enotah pri šolah 86 odstotkov in v enotah pri podjetjih 82 odstotkov vsega osebja, ki je delalo pri posamezni vrsti izvajalca nadaljnjega izobraževanja.

V istem šolskem letu so največ osebja zaposlovale druge specializirane organizacije za izobraževanje odraslih (2200)²², najmanj pa enote pri šolah (863). Ljudske univerze so v šolskem letu 2002/03 skupaj zaposlovale 1679 oseb, podatki o obliki zaposlitve (zaposlitvenem statusu) pa kažejo, da jih je bilo od tega 13,4 odstotka zaposlenih s polnim delovnim časom, 85 odstotkov jih je z izvajalci sodelovalo po pogodbi o delu ali avtorskem delu, 1,5 odstotka pa je bilo zaposlenih s skrajšanim delovnim časom. Po novejših podatkih Zveze ljudskih univerz Slovenije (ZLUS, 2005) naj bi bilo v šolskem letu 2005/06 na 33 ljudskih univerzah zaposlenih okoli 270 strokovnih in administrativno-tehničnih delavcev, pogodbeno pa naj bi z njimi sodelovalo več kot 2400 učiteljev in mentorjev.

Iz podatkov, prikazanih v preglednici Osebje pri izbranih izvajalcih nadaljnjega izobraževanja po obliki in vrsti zaposlitve (šolsko leto 2002/03) (glej prilogo 3) lahko ugotovimo, da je **oblika zaposlitve deloma odvisna od vrste izvajalca nadaljnjega izobraževanja**. V izobraževalnih oddelkih v podjetjih je bilo v šolskem letu 2002/03 namreč skoraj 60 odstotkov osebja zaposlenega s polnim delovnim časom. Drug primer je delež zaposlenih s polnim delovnim časom v šolah z oddelki za odrasle – teh je bilo v šolskem letu 2002/03 37 odstotkov. Po drugi strani pa v tem šolskem letu z ljudskimi univerzami po pogodbi o delu ali avtorskem delu sodelovalo kar 85 odstotkov od vsega osebja pri tej vrsti izvajalca programov nadaljnjega izobraževanja. Sklepamo lahko, da so to poklicni učitelji, ki primarno učijo v začetnem izobraževanju.

Podatki o pedagoško-andragoški izobrazbi učiteljev in inštruktorjev pri izbranih izvajalcih nadaljnjega izobraževanja kažejo, da je sestava osebja s tovrstno specializacijo najugodnejša pri ljudskih univerzah (pedagoško-andragoško izobrazbo ima 73 odstotkov učiteljev), najslabša pa pri enotah pri podjetjih (pedagoško-andragoško izobrazbo ima le 8 odstotkov učiteljev). Podobno velja glede drugih strokovnih sodelavcev.

²² V šolskem letu 2001/02 naj bi bilo po podatkih Zveze privatnih izobraževalnih institucij (ZLUS, 2005) v zasebnih izobraževalnih organizacijah redno zaposlenih 875 delavcev (večina strokovni in administrativno-tehnični delavci) in okoli 4000 honorarnih sodelavcev.



Fotografija 3: Razmišljanja udeležencev ene izmed delavnic o pogojih za kakovostno delo učiteljev v izobraževanju odraslih

III. POTREBE IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH PO SPOPOLNJEVANJU

(Jasmina Orešnik Cunja)

V poglavju o potrebah ne bomo konkretno opredeljevali potreb izobraževalcev odraslih po temeljnem in dodatnem usposabljanju, temveč bomo na kratko pregledali nekatere opredelitve najpomembnejših kompetenc, ki naj bi odlikovale izobraževalce odraslih in bi jih bilo treba po našem mnenju upoštevati pri načrtovanju spopolnjevanja. Skušali bomo razmišljati o spremenjeni vlogi izobraževalcev odraslih in o tem, da je za kakovostno opravljanje dela zelo pomembno tudi njihovo nenehno spopolnjevanje.

Izobraževalci odraslih imajo najpomembnejšo vlogo pri uresničevanju izobraževanja odraslih. So tisti, ki spodbujajo udeležence, da si pridobivajo znanje, kompetence in spretnosti. O tej specifični poklicni skupini pa je na voljo le malo podatkov. Tako pri nas za zdaj žal še nimamo študij o potrebah izobraževalcev odraslih po spopolnjevanju. Vemo pa, da morajo biti učitelji in drugi strokovni delavci v izobraževanju odraslih dobro pripravljene na izzive²³, ki so značilni za izobraževanje odraslih (npr. različna učna okolja, zelo različne skupine udeležencev in številni drugi) in se zato primerno usposobiti za njihovo obvladovanje. Učitelj v izobraževanju odraslih mora na primer obvladati tako svoje (primarno) strokovno področje pa tudi biti ustrezno usposobljen za oblikovanje in izpeljevanje učnega procesa v izobraževanju odraslih. Zato pa potrebuje tudi dodatno znanje. **Stalno strokovno spopolnjevanje postaja čedalje pomembnejši dejavnik poklicnega razvoja slehernega izobraževalca odraslih.** To seveda zahteva vzpostavitev ustreznega sistema za zagotavljanje (in uresničevanje) možnosti spopolnjevanja, to pa ni mogoče brez ustreznega strokovnega načrtovanja, predvsem pa finančne podpore države.

To ugotovitev potrjuje tudi Sporočilo Evropske komisije Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno (Komisija evropskih skupnosti, 2006), ki **strokovni razvoj zaposlenih** v izobraževanju odraslih opredeljuje celo kot **bistveni dejavnik kakovosti izobraževanja odraslih** in ugotavlja, da se **ustreznemu načrtovanju spopolnjevanja osebja** v izobraževanju odraslih²⁴ doslej ni namenilo dovolj pozornosti. Komunikacija opozarja tudi na to, da poklic učitelja odraslih ni vedno priznan v formalnih poklicnih strukturah, zato nalaga, da morajo v prihodnje pri priznavanju usposobljenosti osebja v izobraževanju odraslih sodelovati tudi socialni partnerji.

Navsezadnje, tudi delovni program Komisije Evropske unije »Izobraževanje in usposabljanje 2010« je kot enega bistvenih ciljev opredelil **izboljšanje znanja in spretnosti učiteljev** za motiviranje učencev, da v izobraževanju prevzamejo odgovornost za svoje učenje.

²³ Izzivi sodobne družbe osebje v izobraževanju odraslih silijo, da se nenehno prilagajajo hitrim spremembam v okolju, napredku v znanosti, novim tehnologijam, dostopnosti informacij, spremenjenim vrednotam v družbi, spremenjenim potrebam udeležencev izobraževanja. Osebje v izobraževanju odraslih mora biti sposobno zadovoljiti različne potrebe posameznih skupin pri spodbujanju in usmerjanju odraslih udeležencev v izobraževalnem procesu.

²⁴ Kakovost osebja postaja ključnega pomena tudi za motivacijo odraslih udeležencev, da sodelujejo v izobraževanju (Za učenje je vedno pravi čas, Evropska komisija, 2006: 8).

Spremenjena vloga izobraževalca odraslih

Tradicionalna vloga izobraževalca odraslih se je v zadnjih desetletjih precej spremenila. Splošen tehnološki razvoj je skupaj z demokratizacijo družbe v tradicionalno izobraževanje vnesel tudi bolj demokratične odnose. Enakovrednejši odnos med učiteljem in udeležencem je nujen za spodbujanje sprejemanja odgovornosti za lastno učenje. To je še toliko potrebnejše v izobraževanju odraslih. Učitelj, ki pri svojem delu upošteva drugačnost odraslega in skuša udeležencu izobraževalnega procesa predvsem pomagati, ga spodbujati in spremljati, mora znati preseči tradicionalno naravnost, da je sam temeljni vir in »prenašalec« znanja, temveč mora pri udeležencu izobraževanja odraslih predvsem spodbujati njegove sposobnosti, da sam prevzame pomemben del odgovornosti za svoje učenje in izobraževanje.

V sklopu mednarodnega projekta ADDED – Adult Education Driving Licence (program Socrates – Grundtvig) je nastala publikacija *Adult learner: 1st module* (Odrasli v učnem procesu, modul 1), ki v enem od uvodnih poglavij še posebej obravnava spremenjeno vlogo učitelja v izobraževanju odraslih. Kot posledica tehnološkega razvoja (bistven je predvsem vpliv informacijske tehnologije) je tudi izobraževanje odraslih postalo spreminjajoča se paradigma, v kateri je odločilnega pomena prehod od prenašanja znanja k spodbujanju in podpori učečega in kjer ima učeči se osrednjo vlogo. Gre torej za prehod od izobraževanja k učenju, za premik od tradicionalnih in pasivnih oblik učenja k aktivnemu učenju. Proces »poučevanja« se ne obravnava več kot prenašanje znanja, temveč vse bolj kot spodbujanje samostojnega učenja udeležencev (Sørli in drugi, 2005: 24), pri tem pa postaja učiteljeva vloga vse bolj svetovalna in/ali mentorska.



Fotografija 4: Dr. Nena Mijoč s skupino udeležencev, ki se usposablja za mentorje študijskih krožkov

Bistveno za andragoškega delavca je, da razume, kako se odrasli učijo. Malcom Knowles (Knowles, 1980, v Sørli in drugi, 2005: 23–24) je zapisal, da bi morali zaposleni v izobraževanju odraslih znati:

- ustvariti sodelovalno učno ozračje,
- zasnovati ustrezne mehanizme za načrtovanje izobraževanja,
- ugotavljati potrebe in interese udeležencev,
- udeležencu pomagati pri oblikovanju učnih ciljev, ki temeljijo na njegovih potrebah in interesih,
- načrtovati dejavnosti za spremljanje doseganja ciljev,
- spremljati doseganje ciljev z ustrezno izbiro metod,
- evalvirati kakovost učnih dosežkov skupaj z vnovičnim ugotavljanjem potreb za nadaljnje izobraževanje.

Za uspešno opravljanje poklica, izpolnjevanje posameznih nalog, opravljanje dela pa znanje samo po sebi ne zadostuje. Potrebne so ustrezne kompetence, ki so skupek sposobnosti uporabe znanja in drugih zmožnosti, spretnosti, osebnostnih lastnosti, prepričanj, vrednot itn., ki so potrebne, da posameznik uspešno, učinkovito in v skladu s pričakovanimi dosežki opravi neko delo.

Splošno o kompetencah učiteljev

Perrenoud (2002) pojmuje pridobivanje kompetenc kot »usposabljanje posameznikov za mobilizacijo, uporabo in integracijo pridobljenega znanja v kompleksnih, različnih in nepredvidljivih situacijah« in kompetentnost definira kot »sposobnost učinkovitega delovanja v številnih situacijah, ki sicer temelji na pridobljenem znanju, vendar ni omejeno s tem znanjem« (Perrenoud, 2002, v Razdevšek Pučko in Rugelj, 2006: 30). Izzivi, ki jih pred andragoške delavce postavlja na znanju temelječa družba, zato zahtevajo nenehen profesionalni razvoj, saj je splošno znano, da ob nenehnem družbenem razvoju znanje, pridobljeno v formalnem usposabljanju, ne zadošča več.

Evropska komisija je z dokumentom Skupna evropska načela za kompetence in kvalifikacije učiteljev (Evropska komisija, 2004) še posebej poudarila, da bi izobraževanje učiteljev moralo biti na visoki izobraževalni ravni in da mora vsak učitelj imeti možnost nadaljevati šolanje na najvišji ravni in s tem razviti svoje kompetence poučevanja ter povečati svoje možnosti za poklicno napredovanje. Učitelji se morajo zavedati pomembnosti pridobivanja novega znanja in bi morali pri svojem delu biti sposobni vpeljevati novosti ter uporabljati primere dobre prakse. Načela za uspešno delovanje učiteljev navajajo tudi **ključne kompetence**, ki bi jih morali imeti učitelji: **sposobni naj bi bili delati z drugimi** (socialne kompetence, sodelovanje, sposobnost spodbujanja in motiviranja ipd.), **delati z znanjem, tehnologijo in informacijami** (sposobnosti za dostopanje, analiziranje, vrednotenje, razmišljanje in prenašanje znanja – tudi z učinkovito uporabo tehnologije) ter **delati z družbo in v družbi** (družbena odgovornost, vključevanje ipd.). Načela še poudarjajo, da je učiteljski poklic treba obravnavati kot kontinuiteto, ki vsebuje začetno izobraževanje učiteljev, vpeljevanje in trajni poklicni razvoj.

Kompetence osebja v izobraževanju odraslih

Pisali smo že, da Zakon o izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 12/1996 in št. 110/2006) za učitelje v formalnem izobraževanju odraslih zahteva ustrezno formalno izobrazbo (stopnja in vrsta) ter pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo in opravljen strokovni izpit. Zgolj izpolnjevanje zakonskih zahtev v zvezi s strokovnostjo osebja v izobraževanju odraslih seveda ne zajema vseh kompetenc, ki bi morale odlikovati osebo, ki dela v izobraževanju odraslih. Andragoško strokovno osebje mora biti namreč ustrezno »senzibilno« za vedno nove izzive današnjega vsakdanjika. Za to senzibilnostjo pa se skrivajo **ključne kompetence, ki naj bi odlikovale osebje v izobraževanju odraslih**.

V zvezi s kompetencami v izobraževanju odraslih je na evropski ravni posebna raziskovalna skupina (oktobra 2005 jo je ustanovil Nemški inštitut za izobraževanje odraslih) identificirala **šest različnih področij dela/vlog**, ki so pomembne za poklicni razvoj izobraževanja odraslih (v Research voor Beleid, 2008: 44–45):

- **učitelji** (učitelji, tutorji, »trenerji«, inštruktorji),
- **osebje na vodstvenih položajih** (direktorji, menedžerji),
- **osebje, ki se ukvarja z oblikovanjem programov** (na tem področju lahko delajo učitelji, menedžerji in drugi),
- **osebje, ki skrbi za svetovanje in usmerjanje udeležencev v izobraževanje**,
- **osebje, ki opravlja naloge, ki so v podporo izobraževalnemu procesu** (tehnična, administrativna in organizacijska podpora),
- **osebje, ki skrbi za tehnično podporo** (uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije v izobraževanju odraslih).

Ta delitev bi lahko predstavljala **izhodišče za določitev kompetenčnega okvira** za osebje v izobraževanju odraslih.

Slovensko nacionalno poročilo, ki je bilo pripravljeno v okviru evropske študije Poklici v izobraževanju odraslih v Evropi, na podlagi opravljene analize intervjujev v petih slovenskih organizacijah, ki izpeljujejo izobraževanje odraslih, navaja **seznam kompetenc**, ki naj bi poleg ustrezne formalne izobrazbe odlikovale osebe, ki v izobraževanju odraslih delajo **kot učitelji** (Klužer, 2007: 12–13):

- strokovno znanje,
- profesionalni odnos do udeležencev,
- empatija,
- vodenje,
- sposobnost skupinskega in timskega dela,
- odgovornost za stalno zagotavljanje kakovosti dela,
- sposobnost spodbujanja in prenosa znanja,
- kritično mišljenje, samostojno odločanje in reševanje problemov,
- odprtost, usmerjenost v vseživljenjsko učenje, motivacija.

Avtor istega poročila navaja tudi kompetence, ki naj bi jih imelo osebje, ki v izobraževanju odraslih prevzema **druge vloge**:

- **menedžerske vloge**: profesionalizem, »know-how«, delo z ljudmi, odgovornost, menedžerske sposobnosti;
- **svetovalno delo v izobraževanju odraslih**: profesionalizem, empatija, komunikativnost;
- **osebje, ki načrtuje programe**: profesionalizem, načrtovanje;
- **osebje v podporo izobraževanju odraslih**: komunikativnost, profesionalizem;
- **vloge, ki se ukvarjajo z uporabo množičnih občil v izobraževanju**: spremljanje dogajanja na trgu, povezovanje z drugimi, načrtovanje;
- **izobraževalci osebja v izobraževanju odraslih**: ustrezne kvalifikacije, dodatno znanje, komunikativnost.

Omrežje usposobljenega osebja v izobraževanju odraslih

Strokovne podlage za nacionalni program izobraževanja odraslih (Drofenik in drugi, 1999: 83–85) so med dejavnostmi, potrebnimi za izpeljevanje izobraževanja, opredelile tudi potrebo po postavitvi omrežja ustrezno usposobljenih izobraževalcev odraslih. Da bi lahko postavili takšno omrežje, potrebujemo zelo razvejen sistem njihovega spopolnjevanja in usposabljanja, v katerem bodo dodatno znanje lahko pridobili vsi delavci v izobraževanju odraslih, ne glede na to, kakšne vloge opravljajo, ali delo v izobraževanju odraslih opravljajo stalno ali pogodbeno, s polnim ali skrajšanim delovnim časom itn. Postavitev takega sistema seveda zahteva ustrezno strokovno načrtovanje, organizacijo, predvsem pa finančno *podporo.

Na podlagi Strokovnih podlag Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010, ki je bila sprejeta 16. junija 2004 (Uradni list RS, št. 70/2004), med dejavnostmi, potrebnimi za izpeljevanje izobraževanja odraslih, strokovne delavce²⁵ izpostavlja kot še posebno pomemben pogoj za uresničevanje ciljev nacionalnega programa.

Nacionalni program do leta 2010 tako nalaga, da je za uresničevanje ciljev programa v zvezi s strokovnimi delavci treba zagotoviti (ReNPIO, 2004, razdelek VI, poglavje 3, podpoglavje 3.1):

- ustrezno usposobljene strokovne delavce, predvsem več izobraževanja za učitelje, programerje in svetovalne delavce;
- ustrezno usposobljene strokovne delavce za uporabo storitev informacijske družbe, interneta, multimedijskih virov in za izpeljevanje študija na daljavo;
- posodobitev vsebine in organizacije pridobivanja andragoške izobrazbe, dodiplomskih študijskih programov pa tudi programov spopolnjevanja in usposabljanja;

²⁵ Kot strokovni delavci so tukaj mišljeni učitelji, inštruktorji, mentorji v izobraževalnih programih in vsi drugi strokovni delavci v izobraževalnih, svetovalnih, razvojnoraziskovalnih, kulturnih, upravnih, prostovoljskih in drugih organizacijah, ki izpeljujejo izobraževanje odraslih.

- spopolnjevanje in usposabljanje različnih strokovnjakov v izobraževanju odraslih za razvijanje, izpeljevanje in evalvacijo programov, določenih z nacionalnim programom izobraževanja odraslih ter za izboljšanje kakovosti in doseganja mednarodno primerljivih standardov;
- izmenjave strokovnih delavcev med ustanovami različnih držav;
- pospešeno vlaganje v razvoj vrhunskih strokovnjakov na področju izobraževanja odraslih z omogočanjem podiplomskega študija doma in v tujini.

Tudi Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji (Jelenc, 2008) odmerja nujnosti zagotavljanja nadaljnega usposabljanja strokovnih delavcev za spopolnjevanje njihovega znanja (in razvijanje ustreznih kompetenc) posebno mesto med ukrepi za udejanjanje te strategije.

Poročilo o ugotovitvah študije Poklici v izobraževanju odraslih v Evropi (angl. Adult Learning Professions in Europe) (Research voor Beleid, 2007) **navaja za Slovenijo tale priporočila** za nadaljnji razvoj osebja v izobraževanju odraslih:

- organizacije, ki izpeljujejo izobraževalne programe, financirane iz javnih virov, morajo imeti osebje, ki ima visoko izobrazbo za ustrezna področja, pedagoško-andragoško izobrazbo in opravljen strokovni izpit iz tega področja (gre torej za izpolnjevanje formalnih pogojev);
- ključni izzivi za profesionalni razvoj osebja v nadaljnjem izobraževanju so:
 - boljša kakovost izobraževalnega sistema in sistema dodatnega usposabljanja;
 - večja ponudba izobraževalnih programov za odrasle v povezavi z novimi metodologijami in viri za učenje (novi modeli učenja, IKT, okolje, e-vsebine ...) in možnost za »najemanja« učiteljev;
 - stalno dodatno izobraževanje in usposabljanje za učitelje in andragoške delavce v izobraževanju odraslih (pridobivanje kompetenc, mobilnost).

Iz vsega doslej zapisanega lahko sklenemo, da je andragoškim delavcem in drugim strokovnjakom v izobraževanju odraslih treba **omogočiti pridobivanje znanja in usposobljenosti za delo z odraslimi po različnih formalnih in neformalnih poteh**. Zagotoviti bi jim bilo treba tudi ustrezne postopke, da se jim prizna znanje, ki so si ga že pridobili po alternativnih poteh.

Na podlagi statističnih podatkov o pridobljeni pedagoško-andragoški izobrazbi andragoških delavcev, ki smo jih prikazali v prejšnjem poglavju, smo ugotavljali, da bi bilo treba okrepiti spodbujanje osebja v izobraževanju odraslih za **vpis v programe za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe**. Pridobitev tovrstne izobrazbe namreč zagotavlja pridobitev temeljnega znanja za opravljanje različnih nalog v izobraževanju odraslih.

Svetina v evalvacijski študiji Oblikovanje nacionalnega in izvedbenega kurikuluma v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih (Klemenčič in drugi, 2003: 67) izpostavlja te konkretne strokovne vsebine, ki naj bi bistveno pripomogle k ustrezni usposobljenosti osebja za kakovostno izpeljavo programov za odrasle:

- znanje iz poznavanja in proučevanja značilnosti ciljnih skupin odraslih, ki se udeležujejo izobraževanja;
- znanje o strategijah načrtovanja in izpeljave izobraževanja;
- znanje o temeljnih značilnostih dela z odraslimi;
- znanje o psihologiji učenja;
- znanje o motivaciji za učenje in izobraževanje;
- znanje za upoštevanje prejšnjega znanja in izkušenj odraslih v izobraževalnem procesu.

Lahko sklenemo, da je treba pri načrtovanju programov spopolnjevanja **za andragoške delavce** izhajati predvsem iz temeljnih faz andragoškega cikla, tem vsebinam pa je treba pridružiti vsaj še vsebine, ki so potrebne za opravljanje podpornih procesov v izobraževanju odraslih (npr. informiranje in svetovanje, motivacija). V širši nabor vsebin spopolnjevanja za andragoške delavce pa seveda sodi tudi poznavanje sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije in znanje o najrazličnejših načinih uporabe te v različnih fazah učnega procesa.

IV. IZVAJALCI PROGRAMOV IZOBRAŽEVANJA, SPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA POTREBE IZOBRAŽEVALCEV ODRASLIH

(mag. Tanja Vilič Klenovšek)

PREGLED PONUDBE FORMALNIH IN NEFORMALNIH PROGRAMOV ZA ANDRAGOŠKO DELO

V enem izmed prejšnjih poglavij nas podatki prepričajo, da je skupina izobraževalcev odraslih velika in raznovrstna. Raznovrstna je tako po osnovni izobrazbi, ki jo imajo, kot po različnih delih in nalogah, ki jih opravljajo v različnih izobraževalnih in drugih organizacijah. Iz tega lahko sklepamo, da so raznovrstne tudi njihove potrebe po nadaljnjem usposabljanju in spopolnjevanju.

Od samega začetka delovanja (od leta 1991) se je na potrebe nadaljnega spopolnjevanja strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih odzval tudi Andragoški center Slovenije. Vendar bomo njegovo izobraževalno dejavnost predstavili nekoliko pozneje. Najprej bomo na kratko predstavili, katere organizacije v slovenskem prostoru ponujajo vsebine nadaljnega andragoškega spopolnjevanja in kakšne vrste programov ponujajo, saj je pomembno, da izobraževalno ponudbo ACS presojava in razvijamo tudi v odnosu do drugih. Gre za vprašanja, kako in koliko ACS zajame specifične vsebine za andragoško delo, ali gre mogoče za podvajanje vsebin in na drugi strani, ali nekaterih vsebin andragoškega spopolnjevanja ne zajame ne ACS in ne drugi ponudniki.

Na tem mestu moramo posebej izpostaviti, da ni statističnega spremljanja podatkov o izvajalcih in vsebinah izobraževanja za andragoško spopolnjevanje, zato bomo na podlagi pregleda različnih virov lahko podali le ocene in mnenja.²⁶

Pri pregledovanju programov andragoškega spopolnjevanja smo le-te najprej razdelili na formalne in neformalne. Pri formalnih smo upoštevali temeljne, ki usposablajo za »andragoško delo«, pri neformalnih pa smo iz analiz vsebin programov odbrali raznovrstne vsebine, ki pripomorejo k boljši kakovosti in učinkovitosti dela izobraževalcev odraslih. Programe na kratko predstavljamo v nadaljevanju.

FORMALNI PROGRAMI ANDRAGOŠKEGA IZOBRAŽEVANJA

Pri pregledovanju študijskih programov fakultet smo kot temeljni študijski program za delo »andragoga« prepoznali enopredmetni študijski program andragogike na Oddelku za pedagogiko in andragogiko Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.

²⁶ Pregledali smo ponudbo izobraževalnih programov v Pregledu izobraževanja odraslih, ki ga na spletni strani objavi Andragoški center Slovenije za tekoče šolsko leto (<http://www.acs.si/pregled>), in še posebej spletne strani tistih organizacij, za katere smo predvidevali, da bi lahko izpeljevale tudi programe izobraževanja za andragoško usposabljanje; pregledali smo ponudbo programov stalnega strokovnega spopolnjevanja kadrov v vzgoji in izobraževanju (<http://193.2.248.53/katis/>); pregledali smo spletne strani posameznih fakultet, ki usposabljuje strokovnjake za delo v izobraževanju odraslih idr.

Študijski program traja štiri leta in na koncu diplomant pridobi naziv diplomirani pedagog – smer andragog. Štiriletni študijski program je kombinacija pedagoških, psiholoških, socioloških in andragoških vsebin. Iz programa po letnikih navajamo ključne andragoške predmete: ²⁷

- obča andragogika I (1. letnik);
- obča andragogika II, andragoška didaktika I, zgodovina izobraževanja odraslih (2. letnik);
- poklicna pedagogika in andragogika I, andragoška didaktika II, primerjalna andragogika (3. letnik);
- poklicna pedagogika in andragogika II, izbrane metode andragoškega dela, procesi socializacije odraslih, načrtovanje razvoja kadrov, andragogika ciljnih skupin odraslih, andragoško svetovalno delo (4. letnik).

Iz prikaza je razvidno, da v višjih letnikih narašča število specifičnih andragoških predmetov, ki naj bi andragoga pripravili za delo na različnih področjih izobraževanja odraslih. V zadnjih nekaj študijskih letih se na novo na študij andragogike vpiše na leto približno 30 rednih študentov ali predvsem študentk in približno 15 izrednih študentov.

Obstaja pa še en javnoveljavni temeljni »andragoški« program – to je **program za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe**. Namenjen je diplomantom visokošolskih programov, ki niso imeli pedagoških, psiholoških, didaktičnih, pedagoško-andragoških in specialnopedagoških vsebin, potrebnih za uspešno pedagoško in andragoško delo v osnovnih, srednjih šolah in drugih izobraževalnih zavodih, ki izpeljujejo javnoveljavne izobraževalne programe.

Vse izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo program za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe, imajo svoje izobraževanje prijavljeno v spletnem katalogu programov nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanja (Ministrstvo za šolstvo in šport, <http://193.2.248.53/katis/>). **Za diplomante visokošolskih programov** ga izpeljujejo: Pedagoška fakulteta v Kopru, Pedagoška fakulteta v Ljubljani, Pedagoška fakulteta v Mariboru, Filozofska fakulteta v Ljubljani. Pri večini program traja 375 ur, izjema je program Filozofske fakultete v Ljubljani, kjer traja 390 ur. Program zajema naslednje vsebine/predmete:

- didaktiko,
- andragogiko,
- psihologijo,
- pedagogiko,
- specialno didaktiko ali specialno didaktiko posameznih strok ali didaktiko predmeta.

²⁷ Glej vir: http://www.pedagogika-andragogika.com/l3.asp?L1_ID=1&L2_ID=22&L3_ID=9&LANG=slo.

Filozofska fakulteta v Ljubljani izpeljuje **program spopolnjevanja za pridobitev pedagoško- andragoške izobrazbe tudi za predavatelje višjih strokovnih šol** z visoko izobrazbo. Program traja 150 ur in ima te vsebine:

- teorije in metode poklicnega strokovnega izobraževanja,
- učni cilji,
- preverjanje in ocenjevanje znanja,
- povezava teorije in prakse v načrtovanju in izpeljevanju izobraževanja,
- aktivno učenje,
- metode in oblike višješolskega študija,
- izbirni modul,
- učenje odraslih in andragoške metode.

Gimnazija Ledina v Ljubljana izpeljuje program spopolnjevanja za pridobitev pedagoško- andragoške izobrazbe **za laborante, učitelje praktičnega pouka s srednjo izobrazbo in inštruktorje s srednjo izobrazbo**. Program obsega 160 ur in ima naslednje vsebine:

- specialna metodika praktičnega pouka;
- psihologija;
- pedagogika z andragogiko;
- didaktika.

Poleg predstavljenih javnoveljavnih programov bi kot javnoveljavni program s področja dela v izobraževanju odraslih lahko opredelili še katerega od specialističnih ali magistrskih študijskih programov, ki se izpeljujejo na visokošolski ali univerzitetni ravni. Tak je na primer magistrski študij pedagogike z izbiro andragoške usmeritve na Oddelku za pedagogiko in andragogiko Filozofske fakultete v Ljubljani. V ciljih je posebej izpostavljeno, da podiplomski študij omogoča:²⁸

- poglobljanje skupnih teoretskih ter metodoloških temeljev pedagoških in andragoških ved;
- razširjanje in poglobljanje znanja posameznih pedagoških oziroma andragoških ved,
- razvijanje sposobnosti reševanja problemov z uporabo znanstvenih metod;
- razvijanje sposobnosti razumevanja fenomenologije šole, vzgoje, izobraževanja, poučevanja in učenja ter razvijanje vsebinsko-metodološkega znanja in sposobnosti pri izvornih aplikacijah raziskovalnih postopkov, strategij, metod in tehnik ter razvijanje sposobnosti za iskanje bolj globalnih interpretacij pedagoških in andragoških pojavov;
- razvijanje sposobnosti za samostojno teoretsko, empirično in razvojno raziskovanje vzgoje in izobraževanja v šolskih in nešolskih oblikah ter vodenje strokovno-inovacijskih pa tudi raziskovalnih projektov.

²⁸ Glej vir: http://www.pedagogika-andragogika.com/l3.asp?L1_ID=1&L2_ID=25&L3_ID=14&LANG=slo.

Za specialistični študij pa navajamo kot zgled študijski program Management v izobraževanju Fakultete za management Koper, saj se z izborom ustreznih vsebin udeleženec lahko bolj poglobljeno usmeri tudi na izobraževanje odraslih.²⁹

NEFORMALNI PROGRAMI ANDRAGOŠKEGA USPOSABLJANJA IN SPOPOLNJEVANJA

Seveda nas je posebno zanimalo, katere vsebine zajemajo neformalni programi andragoškega spopolnjevanja in usposabljanja. V samem izhodišču se zastavlja temeljno vprašanje, katere vsebine lahko opredelimo kot andragoško spopolnjevanje ali usposabljanje. V analizi smo izhajali iz paradigme, da so to tiste vsebine, ki prispevajo k boljši kakovosti katerih koli procesov in dejavnosti v izobraževanju odraslih. Kot take smo vzeli:

- **vsebine, ki izhajajo iz procesov andragoškega cikla:** analiza izobraževalnih potreb, razvijanja novih vsebin izobraževanja, organiziranje in izpeljevanje procesa izobraževanja ali učenja odraslih ter vrednotenja in evalvacije dosežkov in učinkov;
- **vsebine, ki izhajajo iz treh temeljnih podpornih procesov izobraževanja odraslih:** informiranje in svetovanje, presojanje in razvijanje kakovosti ter promocija.

Zavedamo se, da so pomembne vse tiste vsebine, ki prispevajo k boljši kakovosti učenja odraslih, kot so vsebine za spodbujanje motivacije odraslih za učenje, za učiti se učiti, za boljše načrtovanje in organizacijo časa za učenje, razvijanje strategij učenja ipd.

Pri tem gre lahko za:

- temeljne vsebine andragoškega usposabljanja strokovnih delavcev, ki vstopajo v izobraževanje odraslih z različnimi prejšnjimi visokošolskimi in univerzitetnimi izobrazbami oziroma diplomami iz različnih visokošolskih in univerzitetnih programov, ki ne vsebujejo temeljnih pedagoško-andragoških vsebin;
- aktualne vsebine nenehnega strokovnega spopolnjevanja za delo v izobraževanju odraslih; te vsebine izhajajo iz stalnih temeljnih vsebin andragogike ter iz novih spoznanj in ugotovitev, pomembnih tudi za izobraževanje odraslih; nastajajo lahko v različnih znanstvenih disciplinah: psihologiji, sociologiji, socialnem delu, andragogiki idr.

Za druge, krajše, neformalne programe andragoškega usposabljanja smo se oprli na ponudbo in klasifikacijo iz spletnega Pregleda ponudbe izobraževanja odraslih, ki ga pripravlja Andragoški center Slovenije.³⁰

V ponudbi za šolsko leto 2007/08 je predstavljenih 319 izvajalcev izobraževanja odraslih iz vse Slovenije in 6046 programov izobraževanja; največ izvajalcev in

²⁹ Glej vir: <http://www.fm-kp.si/>.

³⁰ Glej vir: <http://www.acs.si/pregled>.

programov je v osrednjeslovenski regiji – 42 odstotkov vseh izvajalcev.³¹ V tem pregledu so programi izobraževanja glede na področje izobraževalnih vsebin razvrščeni po dveh klasifikacijah:

- sedanji klasifikaciji izobraževalnih vsebin, ki je bila opredeljena od samega začetka priprave Pregleda na ACS;
- mednarodni standardni klasifikaciji izobraževanja ISCED-1997 (International Standard Classification of Education).

Po sedanji klasifikaciji izobraževalnih vsebin so programi razvrščeni v 86 širših oziroma 14 ožjih vsebinskih področij. To so: splošnoizobraževalno, ekonomsko-poslovno-organizacijsko, pravno-upravno, trgovsko-gostinsko, pedagoško, družboslovno, umetniško, zdravstveno-socialno, biotehniško, raziskovalno-inovativno, šport in okolje, naravoslovno-tehniško, osebne storitve in drugo.

Po pregledu teh področij, smo ugotovili, da bi vsebine andragoškega usposabljanja lahko iskali med programi na naslednjih področjih: splošnoizobraževalno (podpodročje: osebna rast), družboslovno (podpodročje: komuniciranje, družboslovje) in pedagoško (podpodročje: psihologija, pedagogika, andragogika). Podatki iz Pregleda za šolsko leto 2007/2008 kažejo, da na vseh treh področjih glede na celotno ponudbo ni bilo prav veliko izobraževalnih programov iz omenjenih podpodročij. Na splošnoizobraževalnem področju (vseh programov na tem področju je največ v vsej ponudbi, in sicer 2380) sta bila le 2 odstotka programov za osebno rast, od tega niso bili vsi za izobraževanje odraslih. Na družboslovnem področju (vseh programov na tem področju je 314) je bilo največ programov s področja komuniciranja (3,5 odstotka), deleži drugih vsebinskih podpodročij (politično izobraževanje, družboslovje, knjižničarstvo in dokumentalistika, sociologija, verstva in teologija) pa ne presegajo 1 odstotka celotne ponudbe v Pregledu. Na pedagoškem področju (vseh programov na tem področju je 194) zajemajo vsebine iz psihologije, pedagogike in andragogike 2,8 odstotka celotne ponudbe.

Po mednarodni klasifikaciji ISCED so izobraževalni programi razvrščeni v 10 ožjih tematskih področij: [0] splošni programi, [1] izobraževanje, [2] humanistika in umetnost, [3] družbene vede, poslovne vede in pravo, [4] znanost, matematika in računalništvo, [5] tehnika, proizvodnja in gradbeništvo, [6] kmetijstvo in veterina, [7] zdravstvo in sociala, [8] osebne storitve in [9] drugo. Po tej razvrstitvi prevladujeta za šolsko leto 2007/08 področji humanistike in umetnosti ter znanosti, matematike in računalništva (skupaj 54,9 odstotka), ki večinsko zajemata programe učenja tujih jezikov (32,6 odstotka) in računalništva (14,4 odstotka). Na področju družbenih ved, poslovnih ved in prava je največ vsebin poslovođenja in upravljanja (2,8 odstotka)

³¹ Med raznovrstnimi izvajalci prevladujejo zasebne organizacije, zasebne šole, ljudske univerze in srednje šole, svojo izobraževalno ponudbo pa predstavljajo tudi drugi izvajalci – zavodi, univerze za tretje življenjsko obdobje, izobraževalni centri in službe za izobraževanje v podjetjih, društva in zveze društev, muzeji in galerije, knjižnice in drugi. V programski ponudbi, ki zajema javnoveljavne programe in programe, ki nimajo javne veljave (teh je dobri dve tretjini), prevladujejo programi splošnega neformalnega izobraževanja (70,3 odstotka). Tretjino izobraževalne ponudbe obsegajo izobraževalni programi formalnega izobraževanja (16,5 odstotka) ter programi usposabljanja in spopolnjevanja za delo (13 odstotkov).

ter ekonomije (2,3 odstotka). Sledi področje splošni programi (8,7 odstotka), kjer je največ programov s področja osebnostnega razvoja (6,2 odstotka), programov temeljnega izobraževanja (1,4 odstotka) in opismenjevanja in računanja (1,1 odstotka). Področje izobraževanje (3,1 odstotka) združuje vsebine izobraževalnih ved (1,8 odstotka) in druga področja.

Vsekakor lahko sklenemo, da so vsebine programov, ki bi jih »hipotetično« lahko uvrstili med andragoško usposabljanje in spopolnjevanje, skromneje zastopane. Naj navedemo za zgled nekaj tem, ki se pogosteje pojavljajo v teh programih spopolnjevanja:

- značilnosti učenja odraslih in izboljšanje učenja odraslih (npr. psihološke osnove učenja, »odrasli se učimo drugače«, učna pomoč – npr. program usposabljanja za mentorje učne pomoči odraslim, andragoški praktikum, metode celostnega učenja, stili učenja; učni tipi, osebni izobraževalni načrt);
- izboljšanje komunikacijskih kompetenc v izobraževanju odraslih (npr. komunikacijski trening za andragoge, izobraževalni trener, »coaching«, razvijanje svetovalnih spretnosti);
- motivacija za učenje odraslih;
- preverjanje in ocenjevanje,
- priprava in vodenje izobraževalnih procesov v izobraževanju odraslih (npr. kako organizirati seminar, kako pripraviti delavnico).

Po trajanju prevladujejo krajši programi, večina od njih traja od 8 do 16 ur, sledijo 24-urni programi in zatem tudi nekateri daljši (npr. 48-urni program Naučimo se učiti, svetovati, pomagati; 90-urni program Komunikacijski trening za andragoge).³²

Posebej smo pogledali tudi **ponudbo programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju**, ki jo zbira in na spletni strani objavlja Ministrstvo za šolstvo in šport za tekoče šolsko leto (<http://193.2.248.53/katis/>). Iz podatkov za zadnje šolsko leto je po pregledu posameznih vsebinskih področij razvidno, da je večina ponudbe za zaposlene v šolstvu – od vrtca do srednje in višješolske ravni, manj pa za zaposlene v izobraževanju odraslih.

Ne moremo natančno prešteti, kateri izvajalci in kateri programi so le za andragoško usposabljanje, vendar lahko podamo oceno, da so le-ti le v nekaterih vsebinsko zaokroženih področjih (kot so opredeljena v ponudbi), npr. med programi izpopolnjevanja (05) pedagoško-andragoška izobrazba – za šolsko leto 2008/09 je 6 izvajalskih organizacij, ki prijavljajo javnoveljavni program pridobitve pedagoško-andragoške izobrazbe. Med posodobitvenimi programi pa bi programi za andragoško spopolnjevanje lahko bili v okviru podpodročja (12) izobraževanje odraslih, kjer sta dva sklopa – programi za strokovne delavce v osnovni šoli za odrasle in drugi programi usposabljanja za izobraževanje odraslih, vendar za šolsko leto 2008/09 ni prijavljen noben program. Lahko še sklepamo, da bi občasno kateri od programov v sklopih, kot so svetovalno delo in vodilno in vodstveno delo, lahko bili namenjeni tudi

³² Glej vir: <http://www.acs.si/pregled>.

strokovnim delavcem v izobraževanju odraslih, a so le-ti v manjšini, za leto 2008/09 pa sploh ni takšnih programov za izobraževanje odraslih.

Če povzamemo, lahko rečemo, da se na izobraževalnem trgu pojavljajo različne organizacije, ki ponujajo zaposlenim v izobraževanju odraslih različne vsebine za nadaljnje strokovno spopolnjevanje, da pa je ta vsebina precej raznovrstna in da je specifično andragoške vsebine manj (izhajajoč iz andragoškega cikla in temeljnih podpornih dejavnosti procesom izobraževanja in učenj odraslih). Zato velja poudariti, da je za nadaljnji razvoj izobraževalne ponudbe ACS toliko pomembnejše, da se premisli in načrtuje ter razvija vsebine, ki bodo zapolnile te vrzeli.

IZVAJALCI PROGRAMOV ANDRAGOŠKEGA IZOBRAŽEVANJA, SPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA

Po pregledu različnih virov ugotavljamo, da v Sloveniji **poleg Andragoškega centra** različne programe andragoškega usposabljanja izpeljujejo tele organizacije:

- nacionalni javni zavodi za področje vzgoje in izobraževanja: predvsem Center RS za poklicno izobraževanje in Državni izpitni center;
- izobraževalne organizacije za odrasle: ljudske univerze, enote za izobraževanje odraslih na srednjih šolah in zasebne izobraževalne organizacije;
- različna društva, ki organizirajo usposabljanje za strokovne delavce (ali tudi prostovoljce), ki se vključujejo v njihove dejavnosti;
- visoke šole in fakultete (predvsem družboslovne fakultete);
- Center za poslovno usposabljanje, ki izpeljuje izobraževalno dejavnost tudi za potrebe Gospodarske zbornice Slovenije;
- Obrtno podjetniška zbornica Slovenije idr.

Statističnih podatkov, ki bi nam dali zanesljive podatke o številu organizacij, ki razvijajo in izpeljujejo tudi vsebine izobraževanja za andragoško izobraževanje, spopolnjevanje in usposabljanje, nimamo. Zato lahko damo le oceno na podlagi pregleda ponudbe dejavnosti v naštetih organizacijah, da se več organizacij ukvarja tudi s temi vsebinami, da pa so njihove vsebine odvisne od področja dejavnosti, povezanega z izobraževanjem odraslih, s katerim se ukvarjajo.

Kot smo predstavili že v uvodu, se npr. na pedagoških fakultetah in na filozofski fakulteti izpeljuje javnoveljavni program temeljnega andragoško-pedagoškega izobraževanja, druge organizacije pa izpeljujejo bolj specifične vsebine, kot je npr. program usposabljanja Svetovalec za nacionalne poklicne kvalifikacije, ki ga izpeljuje Center za poklicno izobraževanje ali program spopolnjevanja za izvajalce javnoveljavnih programov tujih jezikov, ki ga izpeljuje Državni izpitni center.

V ACS spletnem Pregledu izobraževanja odraslih je za šolsko leto 2007/08 svojo izobraževalno ponudbo predstavilo 319 izvajalskih organizacij, nimamo pa zanesljivega podatka, koliko od njih jih izpeljuje programe andragoškega usposabljanja.

Po pregledu spletnih strani posameznih organizacij lahko ugotovimo, da se nobena od njih ni specializirala le za programe andragoškega usposabljanja in spopolnjevanja, temveč so le-ti del njihove ponudbe.³³

³³ Po pregledu ACS npr. izstopa izobraževalna organizacija Glotta Nova, Center za novo znanje, d.o.o., iz Ljubljane. Ta ima v svoji ponudbi več programov, ki bi jih lahko šteli kot andragoško usposabljanje – npr. Komunikacijski trening za andragoge, Coaching v izobraževanju odraslih, Kako organizirati seminar idr. (vir: <http://www.acs.si/pregled>).

V. ANALIZA DOSEDANJE IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE

Že v uvodu smo povedali, da smo se v letošnjem letu odločili, da bomo natančneje analizirali, kakšen je bil razvoj izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije. Odločili smo se, da bomo na podlagi dokumentacije, ki je na voljo, naredili analizo, v kateri bomo proučevali različne vidike razvoja in dosežkov izobraževalne dejavnosti, hkrati pa bomo tako pridobljene podatke soočili z mnenji predstavnikov iz omrežja izobraževalcev odraslih. Izsledke obojega objavljamo v tem poglavju, in sicer v podpoglavjih:

- Analiza izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije v obdobju 1992–2007 ter
- Zadovoljstvo udeležencev z dejavnostjo izobraževanja in usposabljanja Andragoškega centra Slovenije in ugotavljanje novih potreb po usposabljanju.

1. ANALIZA IZOBRAŽEVALNE DEJAVNOSTI ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE V OBDOBJU 1992–2007

(mag. Zdenka Birman Forjanič, Neda Đorđević, Sonja Klemenčič)

Analiza izobraževalne dejavnosti za obdobje od leta 1992 do 2007, ki jo prikazujemo v tem poglavju, je sestavljena iz osmih sklopov.

V prvem sklopu predstavljamo metodologijo, ki smo jo uporabili pri izdelavi analize.

V drugem sklopu predstavljamo **vrsto in število izobraževalnih programov** ter njihovo **trajanje** (krajši, daljši programi). Spoznamo, **kaj vse je vplivalo na njihov razvoj** (npr. dogodki v okolju, Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja ipd.) in **kdo** vse je pri tem sodeloval (sodelavci ACS, zunanji sodelavci). Ugotavljamo, **zakaj** so bili **nekateri programi** razviti, pa pozneje niso zaživel, in ali je bila za programe uporabljena **enotna metodologija zapisa**. Pregledali smo še, **kakšne vrste potrdil smo izdajali** udeležencem ob koncu izobraževanja.

V tretjem sklopu namenjamo pozornost **izvajalcem naših programov** – predavateljem (notranji, zunanji, njihovo število, zaposlitev, izobrazba ipd.). Zanima nas, ali izvajalci še vedno sodelujejo z nami, ali pa je bilo njihovo sodelovanje vezano zgolj na izpeljavo posameznega programa.

V četrtem sklopu prikažemo **načine izpeljave programov** (klasične oblike, e-učenje ipd.). Analizirali smo tudi, ali je bilo v posameznih letih opaziti spremembe v oblikah izobraževanja in kaj je pripomoglo k temu.

Peti sklop smo namenili **udeležencem v naših izobraževalnih programih** (število, spol, starost, izobrazba ipd.).

V šestem sklopu je podan pregled, kako smo **pridobivali udeležence**, kakšna je bila **promocija** naših **izobraževalnih programov** in kako se je vse to spreminjalo v posameznih časovnih obdobjih.

Sedmi sklop prikazuje različne **vire financiranja** naših izobraževalnih programov.

Zadnji, **osmi sklop** pa namenjamo evalvaciji naših programov usposabljanja.

1.2 METODOLOGIJA

Za izdelavo analize smo uporabili **metodo analize dokumentacije**.

Kot **vire za analizo** smo uporabili predvsem gradivo Andragoškega centra Slovenije, ki prikazuje delo pri razvijanju, izpeljevanju in vrednotenju naše izobraževalne dejavnosti, uporabili pa smo tudi en zunanji vir. Temeljni viri so bili:

- različna **interna poročila o izpeljavi programov andragoškega usposabljanja** v letih 1992 do 2007;
- **sumarni podatki o evalvacijah programov usposabljanja**, ki smo jih izpeljevali po dokončanju posameznih vrst usposabljanja ali periodično;

- **interna in javna poročila o poteku različnih razvojnih projektov**, ki jih je v letih od 1992 pa vse do danes izpeljeval Andragoški center Slovenije. Pomemben del teh poročil so namreč tudi podatki o **usposabljanjih**, ki smo jih izpeljevali v podporo razvojnim projektom;
- **letna poročila o delu ACS** za posamezno leto;
- **Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja** (v nadaljevanju Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja), ki ga izdaja Ministrstvo za šolstvo in šport.

Pri pripravi analize smo upoštevali tudi gradivo Dosežki in razvojne usmeritve Andragoškega centra Slovenije kot osrednje slovenske razvojnoraziskovalne organizacije za izobraževanje odraslih iz leta 2006, ki je povzelo celoten razvoj ACS in s tem tudi izobraževalne dejavnosti.

Preglednica 4: Število analiziranih virov pri pripravi analize izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije v letih 1992–2007

Vrsta vira	Število analiziranih virov
interna poročila o izpeljavi programov andragoškega usposabljanja	44
sumarni podatki o evalvacijah programov usposabljanja	60
interna in javna poročila o poteku različnih razvojnih projektov	9
letna poročila o delu ACS	15 + 11 poročil o projektih, ki so bili sofinancirani iz sredstev Evropskega socialnega sklada
Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja	10
SKUPAJ VIROV	149

Analizo smo opravili na podlagi posebej v ta namen pripravljenega **metodološkega okvira**. Ta je vseboval šest sklopov, za vsak sklop smo opredelili namen analize in določili merila za analizo.

Pri določanju metodološkega okvira smo izhajali iz temeljnih ciljev, ki smo si jih zastavili pri izpeljavi naloge Prenova koncepta andragoškega usposabljanja, del te je bila leta 2008 tudi omenjena analiza. Ti cilji so bili:

1. ugotoviti, kako so uporabniki zadovoljni z andragoškim usposabljanjem, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije;
2. ugotoviti potrebe po andragoškem usposabljanju, ki naj ga izpeljuje Andragoški center Slovenije.

Upoštevali smo tudi evalvacijska vprašanja, ki smo si jih zastavili v načrtu empirične evalvacije v letu 2008. Ta evalvacijska vprašanja so:

1. Koliko (potencialni) uporabniki poznajo ponudbo usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS?
2. Kateri bi bili najučinkovitejši načini obveščanja (potencialnih) uporabnikov o programski ponudbi?
3. Kakšno je zadovoljstvo (potencialnih) uporabnikov z vsebinami usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS, in pridobljenim znanjem?
4. Katere so tiste vsebine ali potrebno znanje, po katerih (potencialni) uporabniki zaznavajo potrebo pri svojem delu in bi zanje ACS moral zagotoviti podporo v obliki programov usposabljanja?
5. Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z izvajalci usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS?
6. Ali bi moral ACS v usposabljanje pritegniti več tujih strokovnjakov?
7. Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z organizacijo usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS?
8. Katere organizacijske oblike usposabljanja bi bile za (potencialne) uporabnike ustrezne?
9. Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z učnim gradivom, ki ga dobijo pri usposabljanju na ACS?
10. Kakšne so potrebe vprašanih po učnem gradivu?
11. Ali so programi usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS, ustrezni glede na potrebe različnih ciljnih skupin?

Metodološki okvir analize dokumentacije je bil tako naslednji:

Preglednica 5: Metodološki okvir za izdelavo analize izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra Slovenije v letih 1992–2007

SKLOP	NAMEN	MERILA
IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI ALI PROGRAMI USPOSABLJANJA	Ugotoviti, kako so se razvijali in izpeljevali programi usposabljanja ACS v obdobju od ustanovitve in kakšna je v tem trenutku naša programska ponudba.	Vrsta programov
		Število programov
		Trajanje programov
		Trend razvoja programov <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kaj je sprožalo razvoj programov (dogodki v okolju, raziskave potreb ...)? ▪ Vpliv kataloga Ministrstva za šolstvo in šport o stalnem strokovnem spopolnjevanju na razvoj programov. ▪ Koliko je bilo na leto novih programov? ▪ Kdo jih je razvil (sodelavci ACS – zunanji sodelavci)?
		Trend »usihanja« programov <ul style="list-style-type: none"> ▪ Število in vrsta programov, ki smo jih razvili in izpeljevali, pa jih ne izpeljujemo več.

SKLOP	NAMEN	MERILA
		Oblika priprave programov <ul style="list-style-type: none"> ▪ So programi zapisani? ▪ Kakšne sestavine vsebujejo? ▪ Ali je kakšna skupna metodologija zapisa programov?
		Vrednotenje znanja
SKLOP	NAMEN	MERILA
IZVAJALCI PROGRAMOV	Ugotoviti, kdo so bili v vseh letih poglavitni nosilci razvoja in izpeljave programov usposabljanja ACS. Je bilo težišče na zaposlenih ACS ali na zunanjih sodelavcih? Imamo stalne zunanje sodelavce ali le občasne? Lahko govorimo o predavateljskem timu?	Notranji, zunanji izvajalci programov usposabljanja – po programih in po letih Struktura izvajalcev programov usposabljanja (spol, izobrazba ...) Zaposlitev zunanjih izvajalcev usposabljanja Naraščanje in upadanje števila zunanjih izvajalcev in vzroki Ali so izvajalci programov usposabljanja zgolj izvajalci, ali so tudi razvijalci programov usposabljanja?
NAČIN IZPELJAVE PROGRAMOV	Ugotoviti, kakšni so prevladujoči načini izpeljave programov usposabljanja in ali so se z leti spreminjali.	Oblike izpeljav programov usposabljanja metode pri izpeljavi programov usposabljanja Trendi pri uporabi oblik in metod
UDELEŽENCI V PROGRAMIH	Ugotoviti, kako se je gibalo število udeležencev po letih in po programih; katere so naše temeljne ciljne skupine, kakšne so njihove značilnosti.	število udeležencev po letih (prikaz trendov) in po programih Struktura udeležencev (spol, starost, izobrazba, področje dela ...)
PRIDOBIVANJE UDELEŽENCEV, OGLAŠEVANJE, PROMOCIJA PROGRAMOV	Analizirati, kako smo doslej pridobivali udeležence za programe usposabljanja, kako smo oglaševali ali predstavljali našo izobraževalno ponudbo.	Načini pridobivanja udeležencev Načini promocije izobraževalnih programov Morebitne spremembe v načinih pridobivanja udeležencev in promocije z leti in razlogi za spremembe
VIRI FINANCIRANJA PROGRAMOV	Analizirati financiranje programov usposabljanja, viri, trendi.	Viri financiranja programov Trendi pri financiranju programov usposabljanja med leti

Prav tako smo vnaprej določili, kako bomo zapisali ugotovitve. Vsak obravnavani sklop v analizi naj bi vseboval:

- kratek uvod, v katerem je predstavljen namen analize;
- prikaz podatkov (tabelarični, grafični, besedilni) po posameznih merilih;
- ugotovitve in predloge.

1.3 PROGRAMI USPOSABLJANJA ANDRAGOŠKEGA CENTRA

1.3.1 Vrsta in vsebina programov

Izpeljevanje usposabljanja izobraževalcev odraslih sodi med eno izmed temeljnih dejavnosti Andragoškega centra Slovenije. Že v prvem Odloku o ustanovitvi³⁴ iz leta 1991 je bila dejavnost ACS opredeljena tako:

- 1) pripravlja strokovne podlage za razvoj sistema izobraževanja odraslih;
- 2) razvija in vzdržuje informacijski sistem za potrebe izobraževanja odraslih;
- 3) opravlja svetovalno delo za izobraževalne organizacije, ki izobražujejo odrasle;
- 4) **organizira in izpeljuje izpopolnjevanje in usposabljanje andragoškega osebja;**
- 5) opravlja raziskovalno in razvojno delo;
- 6) razvija strokovne podlage za programiranje;
- 7) razvija strokovne podlage za organizacijo izobraževanja odraslih;
- 8) razvija strokovne podlage za pripravo nacionalnega programa;
- 9) daje pristojnim organom predloge normativov in standardov;
- 10) daje pristojnim organom predloge ukrepov za pospeševanje izobraževanja odraslih.

Taka določba, ki je ostala v normativnih dokumentih zapisana vse do danes, je posledica vzrokov, ki so vodili k nastanku Andragoškega centra Slovenije – med njimi prav gotovo to, da je bilo slovenskemu omrežju izobraževalcev odraslih treba zagotoviti razvoj programov usposabljanja za razvojne izzive, pred katerimi so se znašli in seveda tudi omogočiti udeležbo v tovrstnem usposabljanju.

Sodelavci ACS s(m)o se tako znašli pred odločitvijo, kakšne vrste programov bi kazalo razvijati, da bi zadostili tem potrebam. Tako takrat kot danes je bilo z zakoni določeno, da se s pridobitvijo formalnega znanja za andragoško osebje lahko ukvarjajo le univerze ali organizacije, ki jih te pooblastijo. Andragoškemu centru kot neuniverzitetni organizaciji je torej ostalo polje **neformalnega andragoškega usposabljanja**, ki pa je po raznovrstnosti vsebin, ciljnih skupin in števila potencialnih uporabnikov tako obsežno, da se je ACS znašel pred odgovorno dilemo, kakšno usposabljanje izobraževalcev odraslih sploh razvijati.

Čeprav ni dokumenta, ki bi opisoval vizijo in strategijo Andragoškega centra o razvoju andragoškega usposabljanja iz začetnih let, pa je mogoče na podlagi analize usposabljanja, ki je bilo takrat razvito in vpeljano, povzeti nekaj usmeritev:

- Andragoškim delavcem je treba zagotoviti stik z najnovejšim znanjem, da bodo usposobljeni za kakovostno delo v praksi (od načrtovanja izobraževanja odraslih do izpeljevanja in vrednotenja opravljenega dela).

³⁴ Odlok o ustanovitvi Andragoškega centra Slovenije, Uradni list RS, št. 18/1991.

- Glede na različne ciljne skupine in raven njihovega andragoškega znanja je treba razvijati temeljno/splošno andragoško usposabljanje in zagotoviti usposabljanje za zelo specializirane dejavnosti.
- Omogočiti je treba pretok znanja iz tujine in v ta namen na Andragoškem centru izpeljevati uspešne tuje programe usposabljanja ter povabiti k sodelovanju dobre tuje predavatelje.
- Slovenija potrebuje za razvoj izobraževanja odraslih nove prijeme, metode in oblike. Poleg raziskovalnega in razvojnega dela, ki lahko omogoči nastanek novih razvojnih projektov, je odločilnega pomena, ali bodo izvajalci teh razvojnih projektov dobro usposobljeni za njihovo izpeljevanje – to pa je mogoče doseči le z njihovim sistematičnim in kakovostnim usposabljanjem.

Na podlagi teh usmeritev se je postopoma začela oblikovati tudi programska ponudba Andragoškega centra Slovenije. Ta je bila že vse od začetka, kot je razvidno že iz prej zapisanih usmeritev, zelo raznovrstna, zato se je (verjetno) iz praktičnih razlogov pokazala potreba po razvrščanju te ponudbe v skupine programov.

Tako se je celotna ponudba že v letu 1993 delila na:

- **daljše programe usposabljanja andragogov in andragoških delavcev,**
- **krajše oblike usposabljanja in**
- **usposabljanje, povezano s projekti ACS.**

Leta 1995 se tem skupinam pridružijo še **izobraževalna srečanja**. Delitev na te skupine programov je ostajala z leti približno enaka, čeprav so se občasno pojavila drugačna poimenovanja teh skupin. Definicije posamezne skupine z analizo nismo zaznali, iz vsebin in posameznih zapisov pa bi jo lahko opredelili nekako takole:

Daljši programi andragogov in andragoških delavcev, včasih poimenovani tudi specializirani programi, omogočajo poglobljene učne izkušnje, akcijsko učenje, intenzivni trening osebnih spretnosti nastopanja in učenja, učenje v organizacijah in svetovanje ter celostno in profesionalno uporabo vsebin, metod, tehnik in orodij. Med te programe smo uvrščali zlasti:

- program usposabljanja za praktika nevrolingvističnega programiranja,
- program usposabljanja za mojstra nevrolingvističnega programiranja,
- program usposabljanja za trenerja nevrolingvističnega programiranja.

Povedati je treba, da teh programov nismo razvili sami, pač pa smo jih prenesli iz evropskega okolja, ker smo presodili, da prinašajo pomembne novosti za delo z odraslimi v različnih učnih položajih. Specializirane programe nevrolingvističnega programiranja (v nadaljevanju NLP) smo po standardih mednarodne zveze NLP na ACS izpeljevali na treh ravneh: Praktik NLP je stopnja izobraževanja, ki omogoča uporabo modelov in tehnik NLP pri sebi, svojem osebnem razvoju in v poklicnem delu, Mojster NLP daje že bolj specializirano znanje o učenju, prenašanju znanja, vodenja in svetovalnega dela, Trener NLP pa je najvišja stopnja, ki zahteva triletne izkušnje pri delu z NLP-jem in z udeleženci v skupinah. Povezana je s supervizijo dveh potrjenih trenerjev in z določenim številom ur samostojnega dela.

V to skupino programov uvrščamo tudi specializirane programe za uvajanje in izpeljevanje sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK), ki po trajanju sicer niso daljši:

- program Usposabljanja za oblikovanje osebnega portfolia/zbirne mape,
- program Usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij.

Posebna skupina specializiranih programov pa so programi usposabljanja, ki so namenjeni usposabljanju zaposlenih v gospodarskih in družbenih dejavnostih. Čeprav te organizacije niso naša prednostna ciljna skupina, pa zanje občasno izpeljujemo tovrstne programe, v katerih prenašamo andragoško znanje, ki ga lahko zelo koristno uporabljamo tudi v delovnih procesih. Nekaj takih programov je:

- Javni nastop – ogledalo naše poslovnosti,
- Komunikacija v timu,
- Uspešno obvladovanje stresa,
- Poslovna komunikacija in poslovni bonton,
- Uspešna pogajanja,
- Strateška komunikacija,
- Trening strateškega vodenja z uporabo metode nevrolingvističnega programiranja,
- Organiziranje dela, postavljanje prioritet in obvladovanje časa,
- Usposabljanje za učinkovit prenos znanja in izkušenj v delovnem okolju,
- Vodenje in motivacija tima,
- Vzpostavljanje kreativnosti in podjetnosti pri posamezniku in skupini,
- Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja,
- Sodobni pristopi k učenju in poučevanju.

Krajše oblike izobraževanja, pogosto poimenovane tudi kot **temeljno andragoško usposabljanje**, omogočajo pridobitev temeljnega andragoškega znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo andragoški delavci za vodenje učnih procesov v skupinah odraslih udeležencev. V preteklih letih smo razvili in izpeljali celo paleto tovrstnih programov, navajamo jih samo nekaj:

NAČRTOVANJE IZOBRAŽEVANJA

- Ugotavljanje potreb v izobraževanju odraslih
- Načrtovanje kataloga znanja v izobraževanju odraslih
- Razvijanje izobraževalnih programov za odrasle
- Promocija in marketing izobraževalnih storitev

PRIPRAVA NA IZVEDBO IZOBRAŽEVANJA

- Učitelj in načrtovanje izvedbenega kurikulumuma
- Organizator izobraževanja in načrtovanje izvedbenega kurikulumuma
- Organizator izobraževanja in izpeljava kurikulumuma
- Izobraževalni program za odrasle – izpeljava v praksi
- Učitelj in izpeljava kurikulumuma
- Načrtovanje motivacijskih strategij v izobraževanju odraslih

O UČITELJIH IN DRUGIH STROKOVNIH DELAVCIH

- Odrasli si želijo učinkovitega učitelja
- Od predavatelja do moderatorja
- Osebna in strokovna odličnost predavatelja
- Program usposabljanja organizatorjev izobraževanja
- Organizator izobraževanja in izpeljava kurikuluma
- Program usposabljanja mentorjev in inštruktorjev v delovnem okolju

SPOZNAVANJE ODRASLEGA V UČNEM PROCESU

- Modeli osebnostnih struktur
- Stili spoznavanja, učenja in mišljenja
- Animacija skupin odraslih udeležencev
- Skupine odraslih v izobraževanju
- Psihosocialne in izobraževalne značilnosti brezposelnih
- Motivacija odraslih za učenje
- Raznolikost učnih stilov v šolski praksi
- Značilnosti učenja in izobraževanja v skupinah odraslih udeležencev
- Usposabljanje za medkulturne kompetence

PODPORA ODRASLEMU PRI UČENJU

- Osebni izobraževalni načrt
- Organizator izobraževanja, komunikacija in svetovanje
- Usposabljanje za oblikovanje osebnega portfolia/zbirne mape

OBLIKE IN METODE IZOBRAŽEVANJA, UČENJA

- Video v izobraževanju odraslih
- Prosojnica v IO
- Prepričljivo posredovanje znanj in informacij z vizualizacijo mišljenja
- Oblike izobraževanja odraslih
- Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih
- Učna priprava po metodi 4 MAT
- Uspešno nastopanje in prezentacija v izobraževanju odraslih
- Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja
- Sodobni pristopi k učenju in poučevanju
- Moderiranje učnega procesa
- Komunikacija v timu
- Strateška komunikacija
- Odlična predstavitev
- Učinkovito odzivanje na konfliktne situacije
- Učna komunikacija v skupinah odraslih udeležencev
- Usposabljanje za učinkovit prenos znanja v delovnem okolju
- Dobra komunikacija in povratna informacija v izobraževanju odraslih – ključ do uspeha
- Kako postanem kritični medijski uporabnik
- Kako pripraviti dobro predstavitev in pri tem upoštevati različne učne tipe
- Spretnosti učinkovitega poučevanja na delovnem mestu

UČNI PRIPOMOČKI, GRADIVO

- Priprava kvalitetnih učnih pripomočkov in učnega gradiva

KAKOVOST IZOBRAŽEVANJA

- Kako presojati kakovost in izboljšati svoje delo z odraslimi

Pri usposabljanju, povezanem s projekti ACS ali programi v **podporo razvojnim projektom ACS**, pa gre za programe temeljnega andragoškega usposabljanja. Z njimi podpiramo učenje tistih iz omrežja izobraževalcev odraslih, ki se pripravljajo ali pa že izpeljujejo enega ali več razvojnih projektov, ki jih je razvil ACS. Razviti so bili tile programi:

Projekt ŠTUDIJSKI KROŽKI

- Temeljni program usposabljanja za mentorje študijskih krožkov
- Temeljni program usposabljanja za vodje študijskih krožkov
- Večje število krajših programov izpopolnjevanja za mentorje študijskih krožkov
- Večje število krajših programov izpopolnjevanja za vodje študijskih krožkov

Projekt PROJEKTNO UČENJE ZA MLAJŠE ODRASLE

- Temeljni program usposabljanja za mentorje PUM
- Večje število krajših programov izpopolnjevanja za mentorje PUM

Projekt SREDIŠČA ZA SAMOSTOJNO UČENJE

- Uvodni seminar o postavitvi in vodenju središča za samostojno učenje
- Svetovanje in mentorstvo pri organiziranem samostojnem učenju
- Seminar za vodje središča za samostojno učenje
- Seminar za strokovne sodelavce v središčih za samostojno učenje
- Večje število krajših programov izpopolnjevanja, npr. Izpopolnjevanje za uporabo računalniške aplikacije za spremljanje delovanja središč za samostojno učenje, Uporaba IKT za strokovne sodelavce v središčih za samostojno učenje, Promocija dejavnosti organiziranega samostojnega učenja

Projekt USPOSABLJANJE ZA ŽIVLJENJSKO USPEŠNOST

- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu Usposabljanje za življenjsko uspešnost
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Most do izobrazbe
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Beremo in pišemo skupaj
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Moj korak
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Izzivi podeželja
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Moje delovno mesto
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Branje za znanje in branje za zabavo
- Temeljno usposabljanje za učitelje v programu UŽU – Knjige so zame
- Večje število krajših programov izpopolnjevanja za učitelje UŽU

Projekt PONUDIMO ODRASLIM KAKOVOSTNO IZOBRAŽEVANJE

- Program usposabljanja za izpeljevanje samoevalvacije za vodje in člane skupin za kakovost

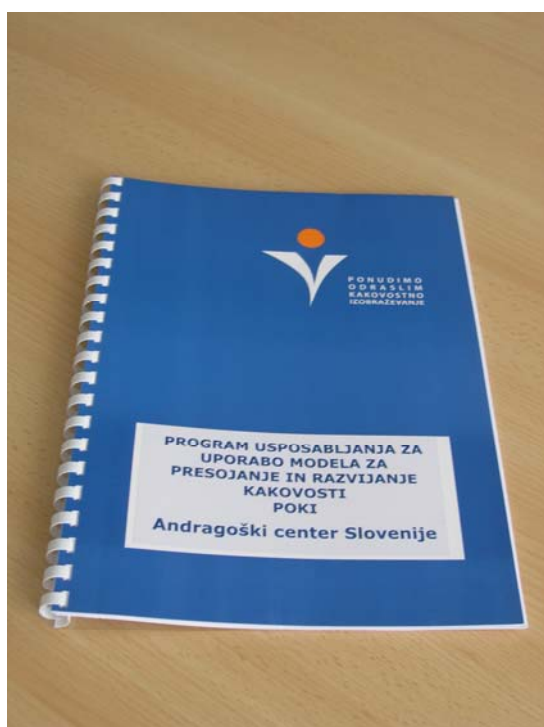
- ☑ Program usposabljanja za svetovalce za kakovost
- ☑ Krajši programi izpopolnjevanja za vodje in člane skupin za kakovost ter svetovalce za kakovost

Projekt INFORMATIVNO-SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

- ☑ Program temeljnega usposabljanja za razvoj in vzpostavitev svetovalnih središč za izobraževanje odraslih
- ☑ Program usposabljanja za nove strokovne delavce v svetovalnih središčih
- ☑ Večje število krajših programov za vodje in svetovalce iz svetovalnih središč

Projekt VREDNOTENJE UČENJA

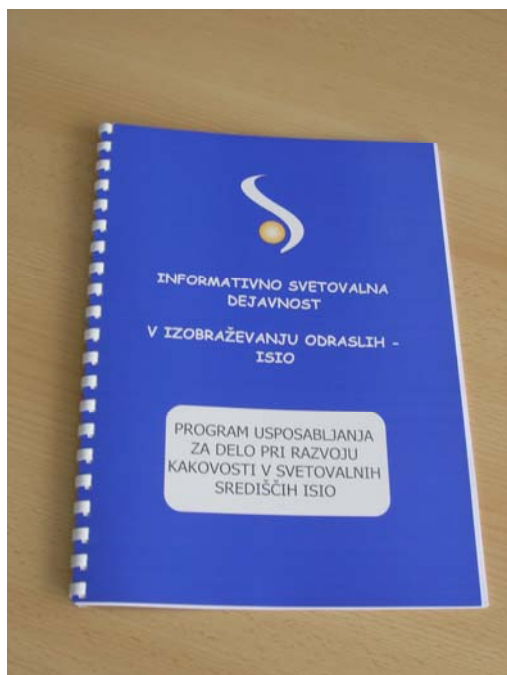
- ☑ Program usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij
- ☑ Program usposabljanja za oblikovanje osebnega portfolia/zbirne mape.



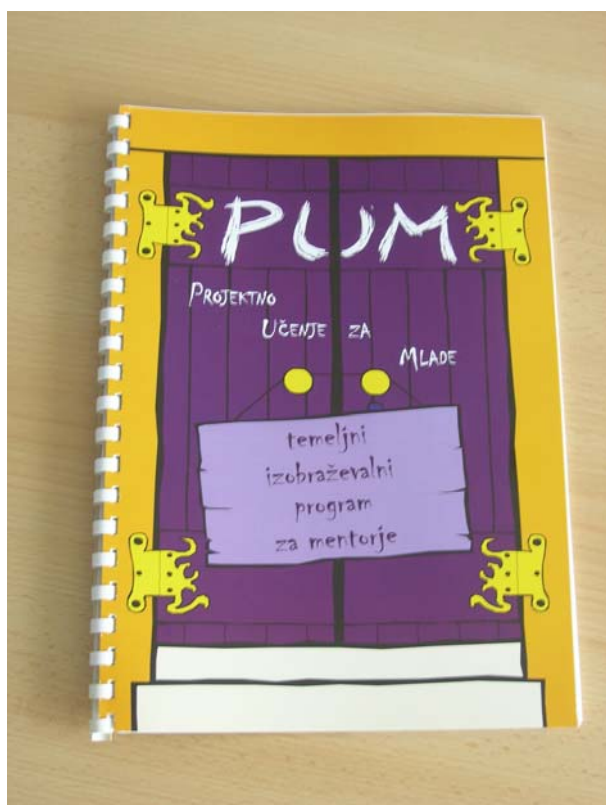
Za seznanjanje strokovne javnosti s strokovnimi novostmi, za izmenjavo dobrih praks in pogovore z vidnimi strokovnjaki pa so bila organizirana **občasna informativna in izobraževalna srečanja**.

Fotografija 5: Program usposabljanja za uporabo modela za presojanje in razvijanje kakovosti POKI, ki je bil na Andragoškem centru Slovenije razvit v letih 2001 – 2005.

Kot že rečeno, je analiza pokazala, da so bili razlogi za delitev programov usposabljanja bolj praktični kot konceptualni. Tako lahko sklepamo tudi zato, ker so se v posameznih obdobjih med t. i. krajšimi oblikami usposabljanja začeli pojavljati tudi daljši programi, hkrati pa nikjer ni mogoče zaslediti ločnice (števila ur) med krajšimi in daljšimi oblikami. Edina skupina, ki je res prepoznavna, so programi usposabljanja v podporo razvojnim projektom ACS, ki so vsebinsko določeni in enoznačni. Če pa jih pogledamo od bližje, se tudi ti programi delijo na temeljne (daljše) programe in na krajše, spopolnjevalne programe.



Fotografija 6: Program usposabljanja za delo pri razvoju kakovosti v svetovalnih središčih ISIO, ki je bil na Andragoškem centru Slovenije razvit v letu 2008



Fotografija 7: Temeljni program izobraževanja za mentorje v programu PUM, ki je bil na Andragoškem centru Slovenije razvit v letu 1999.

Ugotovimo lahko, da doslej uveljavljena delitev ne temelji na neki konceptualni podlagi, niti ni enopomenska. Iz teh razlogov se je treba vprašati vsaj to:

- ? Ali sploh potrebujemo združevanje programov usposabljanja v posamezne skupine? Kdo potrebuje tako delitev in zakaj?
- ? Če delitev potrebujemo, kakšne skupine programov usposabljanja kaže oblikovati, kako naj bodo te skupine opredeljene?
- ? Ali bo poimenovanje tako oblikovanih skupin programov usposabljanja informativno za naše zunanje interesne skupine?

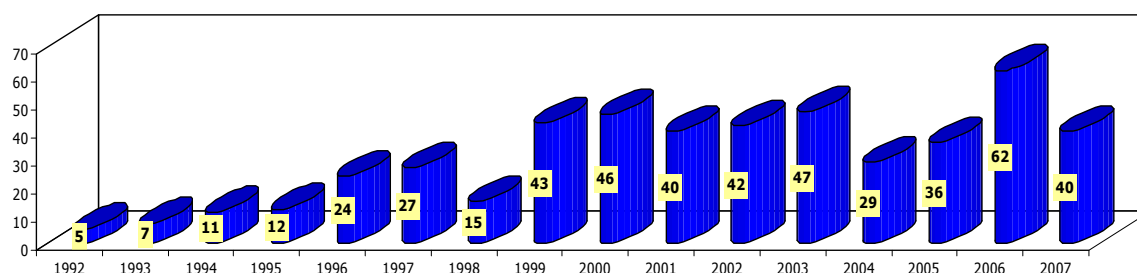
To so vprašanja, na katera moramo najti odgovore. V nadaljevanju te analize pa bomo na nekaterih mestih še uporabljali delitev na prej opisane skupine zato, ker so viri, ki smo jih uporabljali za to analizo, pogosto razdeljeni po navedenih skupinah. Delitev bomo uporabljali takrat, kadar bomo opisovali neke skupne značilnosti tovrstnih programov, izognili pa se ji bomo, kadar bo mogoče nekatere značilnosti pripisati vsem programom usposabljanja.

1.3.2 Nastajanje programov usposabljanja, njihovo trajanje in število

ACS je glede na dolžino programov razvijal zelo različne programe usposabljanja, ki jih lahko delimo na dve poglavitni skupini: **krajše in daljše programe**. Krajši programi trajajo od 8 do 24 ur, daljši pa so vsi programi, ki trajajo več kot 24 ur.

Iz naslednje slike je razvidno, da smo **programe usposabljanja razvijali postopoma**. Prvo večje povečanje v številu programov zasledimo v letih 1999/00 (vpliv kurikularne preнове), naslednje pa leta 2006 (novi programi v podporo razvojnih projektov ACS, programi za zaključene skupine, učiteljske zборе in posodobitveni programi). Z različnimi izobraževalnimi programi smo udeležencem omogočili, da prepoznajo načine za učinkovito izrabo svojih zmožnosti in prednosti ter pospešijo svojo poklicno in osebnostno rast.

Slika 9: Število vseh izpeljanih programov (temeljni, razvojni in specializirani) v obdobju 1992–2007)



Vir: Interna poročila o izpeljavi programov usposabljanja v letih 1992–2007.

K povečanju števila programov je pripomogla tudi njihova vključenost v Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja. Ko se je namreč pojavila možnost objavljanja programov usposabljanja v tem katalogu, s tem pa tudi možnost za financiranje ali sofinanciranje teh programov, smo namensko razvili kar nekaj programov

usposabljanja, ki so ustrezali merilom sofinanciranja (in seveda tudi potrebam uporabnikov). ACS je različne programe izobraževanja (temeljne andragoške, specializirane in razvojne) v Katalogu objavljala od začetka, to je od šolskega leta 1994/95 pa vse do 2003/04.

Preglednica 6: Število prijavljenih programov ACS v Katalogu stalnega strokovnega spopolnjevanja v letih od 1994/95 do 2003/04

Šolsko leto	1994/95	1995/96	1996/97	1997/99	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Skupaj
Prijavljene programe	6	8	10	17	19	17	12	10	19	27	145

Vir: Katalogi stalnega strokovnega spopolnjevanja od šolskega leta 1994/95 do 2003/04.

Kot vidimo iz preglednice 6, smo v desetih letih v Katalogu stalnega strokovnega spopolnjevanja skupaj prijavi 145 programov, največ v šolskem letu 1998/99 (novi programi v podporo kurikularne prenove) in 2003/04, ko smo prijavi kar 27 različnih programov.

Programi temeljnega andragoškega usposabljanja so krajši programi in trajajo od 8 do 24 ur. Začetki njihovega razvoja segajo v leto 1992, ko smo razvili prva dva programa: Odrasli si želijo učinkovitega učitelja in Video v izobraževanju odraslih. Že leta 1995 je nastala vrsta novih programov: Prosojnica v IO, Prepričljivo posredovanje znanj in informacij z vizualizacijo mišljenja, razvitih je bilo več programov o komunikaciji v izobraževanju odraslih in javnem nastopanju. Tudi v naslednjih dveh letih je bil pri razvoju novih programov poudarek na izboljšanju komunikacijskih spretnosti, vizualizaciji mišljenja in javnem nastopanju.

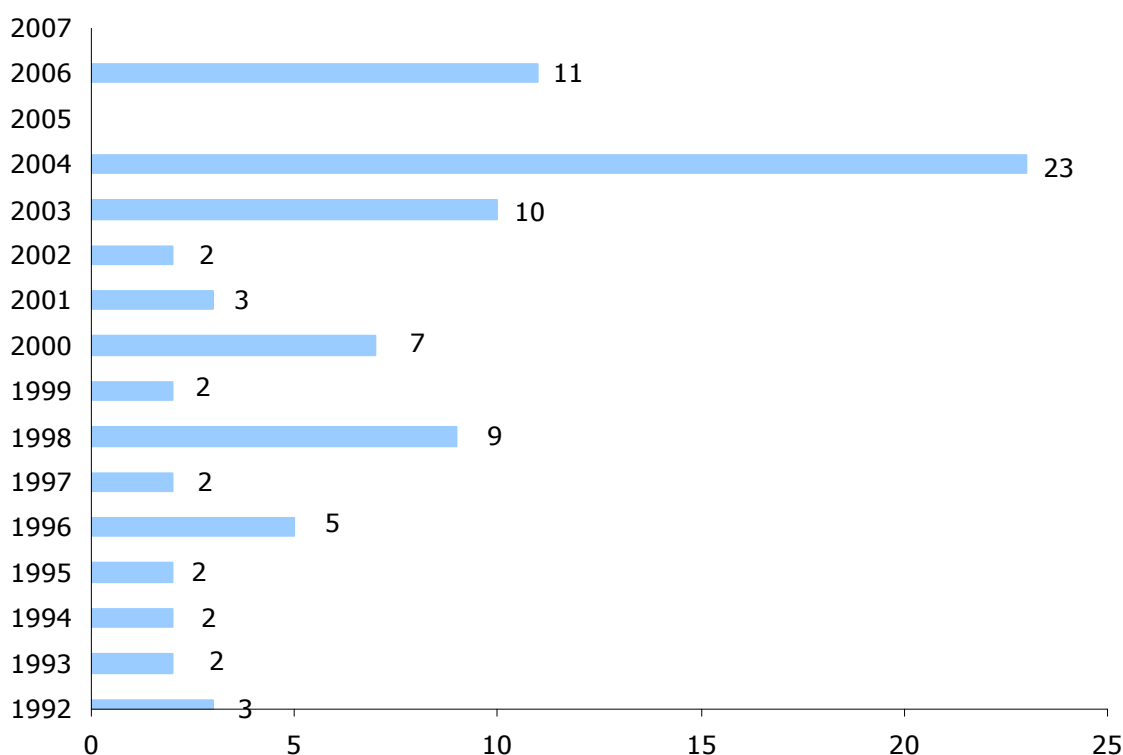
Leti 1998 in 1999 je zaznamovala **kurikularna prenova**, na katero smo se ustrezno odzvali in razvili te programe: Razvijanje izobraževalnih programov za odrasle, Modeli osebnostnih struktur, Evalvacija v izobraževanju odraslih, Promocija in marketing izobraževalnih storitev, Stili spoznavanja, učenja in mišljenja, Učenje kot temeljni proces učeče se družbe, Ugotavljanje potreb v izobraževanju odraslih, Animacija skupin odraslih udeležencev, Izobraževalni program za odrasle – izpeljava v praksi, Skupine odraslih v izobraževanju in Oblike izobraževanja odraslih.

Od leta 1999 do 2003 smo razvili programe za brezposelne, t. i. **programi 5.000**. Gre za programe: Psihosocialne in izobraževalne značilnosti brezposelnih, Učitelj in načrtovanje izvedbenega kurikuluma, Organizator izobraževanja in načrtovanje izvedbenega kurikuluma, Organizator izobraževanja, komunikacija in svetovanje in Učne metode in tehnike v IO.

Leta 2002 se je program 5.000 preimenoval v **program 10.000+**, razvitih je bilo še nekaj novih programov: Motivacija odraslih za učenje, Osebni izobraževalni načrt in Kako presojati kakovost in izboljšati svoje delo z odraslimi.

V letih 2004 do 2007 smo razvili 34 novih programov, namenjeni so bili predvsem učiteljskim zborom in zaključenim skupinam v podjetjih in izobraževalnih organizacijah. Pri programih za učiteljske zbore je bilo največ zanimanja za programe Priprava učnih pripomočkov in učnega gradiva, Učna priprava po metodi 4 MAT in Uspešno nastopanje in prezentacija v izobraževanju odraslih, pri zaključenih skupinah v podjetjih, izobraževalnih organizacijah in šolah pa za programe Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja, Sodobni prijemi k učenju in poučevanju, Priprava kvalitetnih učnih pripomočkov in učnega gradiva, Moderiranje učnega procesa, Motivacija odraslih za učenje, Komunikacija v timu, Strateška komunikacija, Odlična predstavitev in Reševanje konfliktnih situacij.

Slika 10: Število novih programov temeljnega andragoškega usposabljanja v obdobju 1992–2007



Vir: Interna poročila o izpeljavi programov usposabljanja v letih 1992–2007.

Preglednica 7: Pregled programov temeljnega andragoškega usposabljanja, ki smo jih izpeljali vsaj dvakrat in so še vedno v ponudbi ACS (razvrščeni po številu izpeljav).

NASLOV PROGRAMA	Začetek usposabljanja	Število izpeljanih programov
Učne metode in tehnike v IO	1998	43
Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja	2000	15
Učna komunikacija v skupinah odraslih udeležencev	1996	12
Osebni izobraževalni načrt	2004	8
Motivacija odraslih za učenje	2006	6

Usposabljanje za učinkovit prenos znanja v delovnem okolju	2004	5
Sodobni pristopi k učenju in poučevanju	2007	4
Priprava kvalitetnih učnih pripomočkov in učnega gradiva	2006	2
Strateška komunikacija	2007	2

Vir: Interna poročila o izpeljavi programov usposabljanja v letih 1992–2007.

Iz preglednice vidimo, da je bilo največ zanimanja za program Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih, ki smo ga za različne ciljne skupine izpeljali kar triinštiridesetkrat. Veliko zanimanja je bilo tudi za program Odrasli si želijo učinkovitega učitelja. Konec leta 1999 smo ga na pobudo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve dopolnili z novimi, aktualnimi vsebinami in ga preimenovali v program Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja. Samo v letu 2000 smo zanje pripravili 12 štiriindvajseturnih delavnic. Za udeležence je bil zanimiv tudi program Učna komunikacija v skupinah odraslih udeležencev, ki smo ga izpeljali dvanajstkrat. Med t. i. programi 5.000 ali 10.000+ pa po izpeljavah izstopa Osebni izobraževalni načrt, izpeljali smo ga osemkrat.

Med specializirane programe sodijo programi nevrolingvističnega programiranja – to so daljši programi usposabljanja, ki trajajo od 24 do 200 ur. ACS je že takoj prvo leto po ustanovitvi k sodelovanju povabil tuje predavatelje, ki so prinesli znanje in zamisli za razvoj novih programov in vsebin, ki jih v tistem obdobju pri nas še ni bilo. Prvi med specializiranimi programi, ki smo ga pripravili skupaj s tujo trenerko Mario Beyer iz Nemčije, je bil program Trening voditeljev, moderatorjev izobraževanja. Dober odziv udeležencev, predvsem pa potrebe po novih vsebinah so nas spodbudili, da smo že konec leta 1993 v Slovenijo pripeljali programe iz nevrolingvističnega programiranja. Gre za programe Praktik, Mojster in Trener NLP, ki smo jih skupaj s tujimi trenerji delno prilagodili našim ciljnim skupinam.

Preglednica 8: Programi nevrolingvističnega programiranja

SKUPINE PRAKTIKOV NLP	TERMINI IZPELJAVE
1. Program PRAKTIK NLP	Od februarja 1994 do aprila 1995
2. Program PRAKTIK NLP	Od aprila 1996 do oktobra 1997
3. Program PRAKTIK NLP	Od novembra 1997 do junija 1998
4. Program PRAKTIK NLP	Od marca 1998 do oktobra 1998
5. Program PRAKTIK NLP	Od oktobra 1998 do junija 1999
6. Program PRAKTIK NLP	Od novembra 1998 do julija 1999
7. Program PRAKTIK NLP	Od novembra 1999 do julija 2000
8. Program PRAKTIK NLP	Od aprila 2002 do marca 2003
SKUPINA MOJSTROV NLP	TERMINI IZPELJAVE
1. Program MOJSTER NLP	Od februarja 1997 do januarja 1998
2. Program MOJSTER NLP	Od februarja 1999 do junija 1999
3. Program MOJSTER NLP	Od decembra 2000 do oktobra 2001
SKUPINA TRENERJEV NLP	TERMIN IZPELJAVE
1. Program TRENER NLP	Od maja do decembra 2002

Vir: Interna poročila o izpeljavi programov usposabljanja: specializiranih programov s področja nevrolingvističnega programiranja v letih 1994–2003.

Kot lahko vidimo iz preglednice 8, smo zaradi velikega zanimanja specializirane programe iz NLP organizirano izpeljevali deset let. Gre za daljša, osemnajstdnevna izobraževanja (180 ur in več), ki so se izpeljevala po modulih, celotno izobraževanje posameznega programa je trajalo približno leto dni. Program Praktik NLP smo izpeljali osemkrat, program Mojster NLP trikrat in Trenerja NLP enkrat.

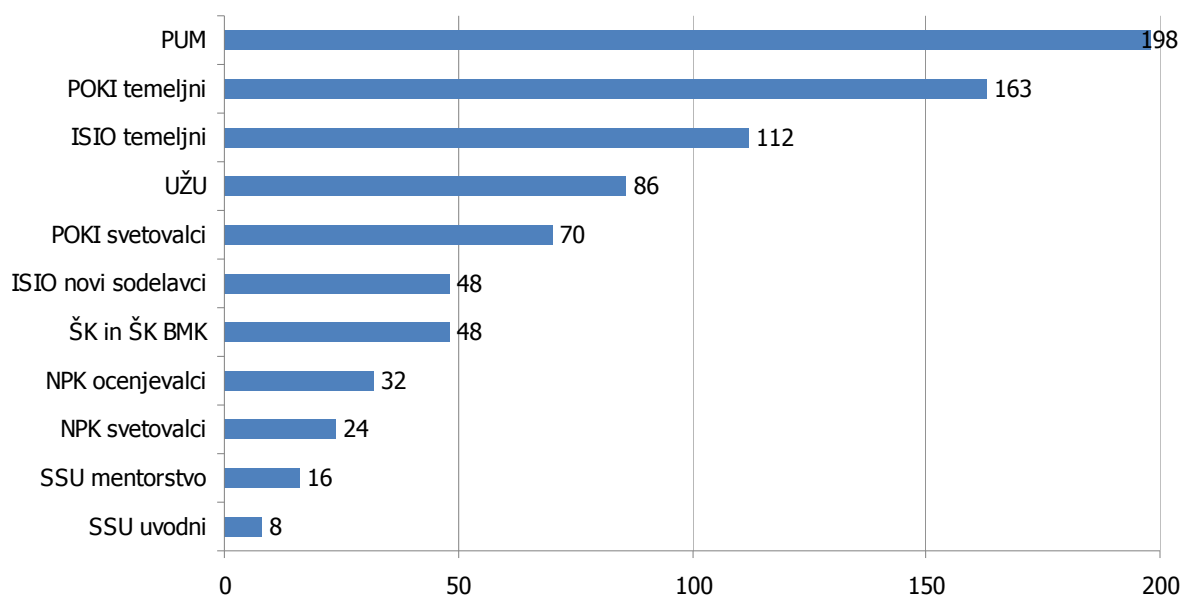


Fotografija 8: Ena izmed prvih skupin, ki se je usposabljala v programu NLP. Četrta z leve spodaj je trenerka NLP iz Nemčije dr. Maria Bayer (Ribno, 1993)

Ker smo imeli izobraževanja iz nevrolingvističnega programiranja v desetih letih veliko, postopno pa so ga začele izpeljevati tudi nekatere zasebne organizacije, ki so končale usposabljanje za trenerja NLP³⁵, smo leta 2003 usposobili zadnjo skupino praktikov. Nekatero vsebin iz programov NLP so udeležence še vedno zelo zanimalo, zato smo leta 2004 pripravili krajše, enodnevne delavnice.

V okviru razvojnih projektov razvijamo programe temeljnega andragoškega, ki udeležencem omogočajo pridobiti specifično znanje. Iz naslednje slike je razvidno, da sta bila trajanje in dolžina programov različna – lahko jih razdelimo na krajše programe, ki trajajo od 8 do 24 ur, in daljše, ki trajajo od 32 do 198 ur.

³⁵ Predvsem Glotta Nova, d. o. o., Entra, d. o. o., in Sledi, d. o. o.

Slika 11: Trajanje programov temeljnega usposabljanja³⁶ v razvojnih projektih v urah

Vir: Podatki o programu Usposabljanja za POKI; podatki o programu Usposabljanja svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu NPK; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu ISIO; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu SSU; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu PUM; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektih ŠK in BMK; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu UŽU; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu Borza znanja.

Zaradi potreb udeležencev, ki so sodelovali v projektih, in potreb iz okolja, je bilo treba programe temeljnega usposabljanja dopolniti, razširiti in poglobiti, zato smo razvili in pripravili krajše programe usposabljanja.

Daljši programi so organizirani modulno in lahko zaradi obsežnega vpeljevanja novosti in usposabljanja osebja, ki sodeluje v projektu, trajajo tudi do dve leti. Večji del ur je namenjen organiziranemu usposabljanju, nekaj ur pa samostojnemu učenju, konzultacijam in svetovalni pomoči. Nekateri programi so na začetku usposabljanja trajali dalj časa, pozneje pa so bili skrajšani³⁷. Tudi z vpeljevanjem multimedijskega kompleta in e-izobraževanja ali izobraževanja na daljavo se je trajanje organiziranega izpeljevanja programov skrajšalo (npr. pri projektih ŠK in NPK).

³⁶ Legenda: ISIO temeljni: Program temeljnega usposabljanja za razvoj in vzpostavitev SS za IO; ISIO novi sodelavci: Usposabljanje za nove strokovne delavce v SS; NPK-svetovalci: Usposabljanje za oblikovanje osebnega portfolia/zbirne mape; NPK-ocenjevalci: Usposabljanje za preverjanje in potrjevanje NPK; POKI temeljni: Program usposabljanja za POKI; POKI svetovalci: Program usposabljanja Svetovalci za kakovost v IO; PUM: Temeljni izobraževalni program za mentorje v programu PUM; SSU uvodni: Uvodni seminar o postavitvi SSU; SSU mentorstvo: Svetovanje in mentorstvo pri organiziranem samostojnem učenju; ŠK in ŠK BMK: Temeljno usposabljanje (vodij in) mentorjev za ŠK/za bralne ŠK (BMK); UŽU: Temeljno usposabljanje za programe UŽU.

³⁷ Usposabljanje za mentorje ŠK je trajalo prvo leto 60 ur, naslednje leto pa je bil program zaradi opustitve videospremljanja mentorja skrajšan na 48 ur.

Med prve razvojne projekte ACS štejemo Študijske krožke, Center za mlajše odrasle (CMO), Razvijanje sistema ugotavljanja in ocenjevanja znanja, Središča za razvijanje samostojnega učenja, Usposabljanje za življenjsko uspešnost in Borzo znanja.



Fotografija 9: Usposabljanje prvih mentorjev študijskih krožkov v letu 1992. Kot predavateljica sodeluje dr. Dušana Findeisen

Med daljšimi programi lahko izpostavimo projekt s področja **pismenosti, Usposabljanje za življenjsko uspešnost** (v nadaljevanju UŽU), v sklopu tega smo **pripravili različne programe usposabljanja**, v katerih strokovnjaki spoznavajo pomen pismenosti v današnji družbi, metode dela z manj izobraženimi odraslimi ter razvijajo spretnosti, ki jim bodo pomagale pri delu s posamezno ciljno skupino. V letih 1992–2007 smo izpeljali 10 usposabljanj. (Preglednica 9)

Na področju **neformalnega učenja** je bilo razvitih kar nekaj uspešnih projektov, kot so **Študijski krožki** (v nadaljevanju ŠK), ki tudi izstopajo po številu izvedb, saj smo jih izpeljali kar štiriintridesetkrat. Skupno projektom, kot so **Borza znanja** (v nadaljevanju BZ), **Središča za samostojno učenje** (v nadaljevanju SSU) in **Projektno učenje za mlajše odrasle** (v nadaljevanju PUM) je, da je učenje prilagojeno potrebam posameznikov in organizacij.

S **kakovostjo v izobraževanju odraslih** se ukvarjamo v sklopu projekta **Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje** (POKI) in različnim izobraževalnim organizacijam svetujemo pri samoevalvaciji lastne kakovosti ter iskanju poti k nadaljnjemu razvoju. Zanimanje izobraževalnih organizacij, ki so želele sodelovati v projektu POKI, se je z leti tako zvečalo, da nismo mogli več zadostiti vsem potrebam svetovalne podpore. Zato smo razvili nov program **Usposabljanja svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih** in s tem udeležencem omogočili, da si tako pridobijo znanje in kompetence za samostojno opravljanje svetovalne dejavnosti za kakovost v izobraževanju odraslih.

Svetovalno dejavnost razvijamo v sklopu projekta **Informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih** (v nadaljevanju ISIO), pripravili smo dve vrsti programov: daljši, 112-urni program temeljnega usposabljanja za razvoj in vzpostavitev svetovalnih središč za izobraževanje odraslih, in krajši, 48-urni program usposabljanja za nove strokovne delavce v svetovalnih središčih.

V razvoju certifikatnega sistema in nacionalnih poklicnih kvalifikacij v Sloveniji smo združili moči skupaj socialnimi partnerji³⁸ in v sklopu projekta **Vrednotenje učenja** razvili dva programa usposabljanja: Program usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju NPK) ter Program usposabljanja za oblikovanje osebnega portfolia/zbirne mape.

Preglednica 9: Število izpeljav programov temeljnega usposabljanja v okviru razvojnih projektov v obdobju 1993–2007

Projekt	Skupaj³⁹
Informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih – ISIO	4
Projektno učenje za mlajše odrasle – PUM	5
Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje – POKI	5
Usposabljanje za življenjsko uspešnost – UŽU	10
Središča za samostojno učenje – SSU	19
Vrednotenje znanja – NPK	34
Študijski krožki – ŠK	34
Skupaj	111

Vir: Podatki o programu Usposabljanja za POKI; Podatki o programu Usposabljanja svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu NPK; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu ISIO; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu SSU; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu PUM; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektih ŠK in BMK; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu UŽU; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu Borza znanja.

Iz preglednice je razvidno, da smo daljše programe, kot so PUM, POKI in ISIO, doslej izpeljali štiri- do petkrat. Programi usposabljanja so včlenjeni v enoletne ali dvoletne projekte, zato pomeni število izpeljav programa zgolj število izpeljav projekta, in ne število programov usposabljanja v projektu. Daljši projekti vsebujejo tudi do 10 modulov ali usposabljanj na leto.

Od krajših programov usposabljanja smo največkrat izpeljali programe NPK (34 izpeljav), veliko zanimanja pa je bilo tudi za temeljna programa SSU, izpeljali smo ju devetnajstkrat.

³⁸ Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDD), Državni izpitni center (RIC) in Center RS za poklicno izobraževanje (CPI).

³⁹ Pri daljših programih, kot so PUM, POKI, UŽU in ISIO, smo izpeljavo šteli glede na začetek leta. Nekateri projekti so bili vezani na šolsko leto, npr. 2001/02, ali pa pri dveletnih projektih, npr. POKI 1, ki je trajal 2001–2003.

1.3.3 Dejavniki, ki so vplivali na razvoj programske ponudbe

Izobraževalna dejavnost ACS je bila ves čas namenjena usposabljanju in povezovanju izobraževalcev odraslih iz vse Slovenije. Na razvoj naših programov je vplivalo več dejavnikov, med najpomembnejšimi je prav gotovo usmerjenost ACS v razvojno in raziskovalno dejavnost. Ta nam je omogočila razvoj novih modelov in oblik učenja, s katerimi smo pripomogli k prenosu znanja strokovnjakom in izobraževalnim organizacijam ter k večjemu vplivu prakse na razvoj in raziskovanje izobraževanja odraslih.

Na razvoj programov temeljnega andragoškega usposabljanja je najbolj vplivalo **povpraševanje udeležencev** po posameznih vsebinah. V prvih petih letih je bilo največ zanimanja za vsebine o novih metodah in oblikah učenja in komunikacije (Odrasli si želijo učinkovitega učitelja, Komunikacija v skupinah odraslih udeležencev, Video v izobraževanju odraslih, Prosojnica v izobraževanju odraslih ipd.). Med **kurikularno preno** smo **razvili vrsto** novih **programov** in tako udeležencem omogočili, da so pridobili specifično znanje, pri tem pa smo jim dajali vso podporo. Leta 2004 smo se **odzvali na potrebe okolja** in pripravili nove programe za zaključene skupine v podjetjih, organizacijah in šolah. Vedno več podjetij in organizacij gleda na izobraževanje zaposlenih kot na dolgoročno investicijo in želi organizirati izobraževanje v svoji ustanovi.

Z razvojnimi projekti smo uveljavljali nove vzorce vseživljenjskega učenja, pripomogli k povečanju udeležbe odraslih in izboljšali dostop do kakovostnih izobraževalnih priložnosti v različnih središčih in okoljih. Ves čas se trudimo, da bi svoje znanje prenašali tudi v mednarodni prostor, zato imamo sodelavci ACS veliko priložnosti in izzivov za svoj znanstveni, strokovni in osebni razvoj.

Med poglavitne dejavnike, ki so vplivali na razvoj programske ponudbe na področju razvojnih projektov, zagotovo lahko štejemo **vpeljevanje novih oblik in modelov učenja ter različnih didaktičnih pripomočkov** (kombinacija klasičnega predavanja in e-izobraževanja ali izobraževanja na daljavo, uporaba multimedijskega kompleta pri ŠK in SSU, individualizirane oblike elektronskega učenja, ki izhajajo iz zbirne mape udeležencev v okviru projekta PUM), saj so pripomogli, da se je povečala udeležba v programih usposabljanja. Tudi razvoj različnih računalniških aplikacij za spremljanje dejavnosti v razvojnih projektih je pomembno prispeval k izboljšanju komunikacije med udeleženci.

Z nekaterimi projekti nam je uspelo doseči »težko dostopne« kraje in tako tudi **nove ciljne skupine** (v projektu ŠK smo usposabljali gozdarje in kmete ter tako pomembno vplivali na razvoj podeželja in bralne kulture med odraslimi; z akcijskimi programi zaposlovanja, ki jih je oblikovalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v času največjih težav z brezposelnostjo pa so se odprle možnosti za razvoj samostojnega učenja v podjetjih tekstilne in usnjarske industrije).

Pomembno vlogo so imele tudi **mednarodne raziskave**. Med njimi lahko izpostavimo raziskavo Pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju, v kateri smo pilotno izpeljali testiranje pismenosti v Sloveniji. Izsledki raziskave so potrdili izredno

slabo stanje pismenosti v Sloveniji, zato se je pojavila potreba po zviševanju ravni pismenosti pri širši populaciji odraslih. Prenoviti je bilo treba številne programe in jih prilagoditi različnim ciljnim skupinam.

Mednarodni projekti so nasploh pomembno vplivali na razvoj naših programov usposabljanja, saj smo z njimi povečali svojo prepoznavnost v tujini in si odpirali vrata za nadaljnje sodelovanje v različnih mednarodnih projektih. V sklopu teh projektov smo razvili številne programe usposabljanja, ki so bili izid uspešnega sodelovanja v mednarodnih projektih in raziskavah, sledili pa so tudi potrebam iz okolja in spremembam v šolski politiki.

Nacionalni in mednarodni dokumenti ter **izkušnje in sodelovanje z različnimi tujimi izobraževalnimi organizacijami** so tudi pomembno vplivali na to, da smo programe prenovili, razvili in pripravili nove; med njimi lahko izpostavimo Memorandum o vseživljenjskem učenju, Izhodišča za oblikovanje programov izobraževanja odraslih v času kurikularne prenove in različni drugi nacionalni in mednarodni razvojni ali strateški dokumenti.

V presojanju in razvijanju kakovosti smo razvili nov model samoevalvacije, ki je pomembno prispeval k temu, da so v projektu sodelovale številne izobraževalne organizacije, s tem pa se je povečala udeležba v programih usposabljanja. S povečanjem ali **širitvijo mreže izvajalcev** smo razvili nova omrežja (tudi svetovalcev za kakovost) in pripravili nove programe usposabljanja v podporo učiteljem ali strokovnim sodelavcem ter vodstvenemu osebju.

1.3.4 Dejavniki, ki so vplivali na usihanje programske ponudbe

Tudi na usihanje posameznih programov je vplivalo več dejavnikov. Ker smo imeli nekatere programe v programski ponudbi več kot deset let, je razumljivo, da sčasoma zanje **ni bilo več** veliko **zanimanja**.

Kot najpomembnejši dejavnik, ki je vplival na usihanje programov, lahko izpostavimo **financiranje programov ali projektov**. Tudi **spremembe v učni tehnologiji** in v **omrežju izvajalcev izobraževanja odraslih** so vplivale na usihanje programske ponudbe. Ker so bili v večini programov v podporo razvojnim projektom **predavatelji sodelavci ACS**, sčasoma le-ti **zaradi preobremenjenosti z raziskovalnim in razvojnim delom niso zmogli toliko izpeljav**, kolikor je bilo povpraševanja, zato se je zanimanje za posamezne programe pri udeležencih zmanjšalo.

Pri programih temeljnega andragoškega usposabljanja smo imeli v začetnih letih v naši izobraževalni ponudbi vrsto programov, nastalih iz potreb po znanju, ki ga v Sloveniji takrat še ni bilo. To so programi: Prepričljivo posredovanje znanj in informacij z vizualizacijo mišljenja, Kaj novega se lahko naučim o uspešnem sodelovanju z ljudmi, Učinkovito sporazumevanje – pot do boljšega učenja in Trening strateškega vodenja. Po nekaj letih izpeljevanja se je **zanimanje za programe zmanjšalo**, zato smo nekatere od njih posodobili in pripravili nove, aktualne vsebine, nekatere pa smo opustili.

Preglednica 10: Pregled programov temeljnega andragoškega usposabljanja, ki so bili izpeljani vsaj dvakrat, a jih ne izpeljujemo več (razvrščeni po številu izpeljav od leta 1992–2007)

NASLOV PROGRAMA	Začetek in konec izpeljave programa	Število izobraževanj
Odrasli si želijo učinkovitega učitelja	1992 do 1998	28
Učitelj in načrtovanje izvedbenega kurikulumuma	1999 do 2008	10
Izobraževalne značilnosti brezposelnih	1998 do 2005	9
Svetovanje v izobraževanju odraslih	1995 do 2004	8
Organizator izobraževanja, komunikacija in svetovanje	1998 do 2005	7
Prosojnica v IO	1992 do 1996	6
Svetovanje in komunikacija	1999 do 2004	6
Uporabne skrivnosti iz zakladnice dobrega učitelja	2000 do 2003	5
Video v IO	1992 do 1994	4
Organizator izobraževanja in načrtovanje izvedbenega kurikulumuma	1998 do 2006	4
Od predavatelja do moderatorja	2001 do 2004	3
Izobraževanje odraslih, svetovanje in supervizija	2003 do 2005	2
Kako presojati kakovost in izboljšati svoje delo z odraslimi	2006	2
Strateška komunikacija	2007	2

Vir: Interna poročila o izpeljavi programov usposabljanja v letih 1992–2007.

Iz preglednice 10 ugotovimo, da je bilo za posamezne programe precej let veliko zanimanja, zato je bilo tudi izpeljav veliko – npr. za program Odrasli si želijo učinkovitega učitelja. Konec leta 1999 smo program na pobudo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve posodobili, dopolnili z novimi, aktualnimi vsebinami in ga preimenovali v program Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja. Ker je bil namenjen določeni ciljni skupini (inženir varstva pri delu), se ga je večina udeležila v letih 2000 in 2001. Pozneje se je skupina vedno težje oblikovala – v letih 2002/03 smo ga izpeljali enkrat, največ dvakrat na leto. Od leta 2004 program za skupino varnostnih inženirjev zaradi navedenih razlogov ne pripravljamo več, je pa ostal v naši izobraževalni ponudbi, saj je zelo zanimiv tudi za druge ciljne skupine (notranji trenerji v podjetjih, inštruktorji ipd.).

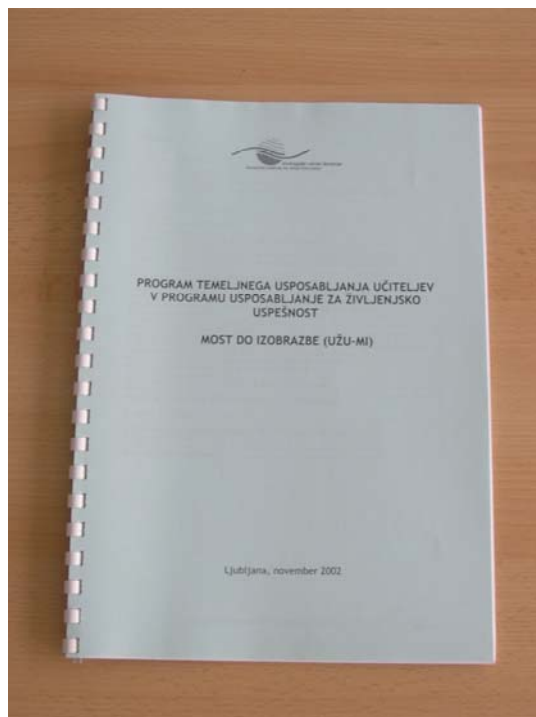
Preglednica nam tudi pokaže, da je bilo za nekatere programe za brezposelne, t. i. programe 5.000 in 10.000+ (Učitelj in načrtovanje izvedbenega kurikulumuma, Izobraževalne značilnosti brezposelnih, Organizator izobraževanja, komunikacija in svetovanje) zanimanje še vrsto let potem, ko se je kurikularna prenova končala.

Programa, kot sta Prosojnica in Video v IO, pa sta bila zanimiva krajši čas (od 2 do 3 leta), saj je učna tehnologija hitro napredovala, zato je zanimanje za izpeljevanje programov v taki obliki, kot sta bila programa pripravljena, usahnilo.

V prvih letih so morali udeleženci za programe temeljnega andragoškega usposabljanja plačati kotizacijo, vendar je zaradi novosti, ki smo jih vpeljevali k nam, del denarja prispeval ACS ali njegovi financerji. Pozneje so udeleženci za večino

programov usposabljanja plačali celotno kotizacijo, to pa je zagotovo pripomoglo k temu, da se vsi, ki bi to želeli, tega usposabljanja niso mogli udeležiti.

Z uvrstitvijo programov v Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja (v nadaljevanju Katalog) je nekaj časa vse objavljene programe (temeljne, razvojne in specializirane) **sofinanciralo Ministrstvo za šolstvo in šport**; to je bilo za udeležence ugodno, saj smo imeli za vse programe predpisano najvišjo višino kotizacije. Sistem stalnega strokovnega spopolnjevanja pa se je z leti precej spreminjal. Zaradi velikega števila zasebnih organizacij sta se na trgu močno povečala ponudba in raznovrstnost programov, vzporedno s tem pa je naraščala potreba po sredstvih za njihovo sofinanciranje. Merila, ki so določala, kateri programi so sofinancirani in koliko, je Ministrstvo za šolstvo in šport z leti vedno bolj zaostrovalo, jim namenjalo vedno manj denarja, s tem pa se je zmanjšalo tudi zanimanje za nekatere programe.



Fotografija 10: Program usposabljanja za delo pri razvoju kakovosti v svetovalnih središčih ISIO, ki je bil na Andragoškem centru Slovenije razvit v letu 2008

Pri specializiranih programih NLP je bilo v desetih letih največ zanimanja za program Praktik NLP, ko pa smo usposobili dovolj praktikov, mojstrov in trenerjev, se je zanimanje počasi zmanjšalo. Desetletne izkušnje izpeljevanja programov nevrolingvističnega programiranja so nas pripeljale do spoznanja, da je **daljše izobraževanje za udeležence cenovno velik zaloga** in ga je zato težko ves čas ponujati samo v strnjeni obliki.

Med najpomembnejše razloge za usihanje programske ponudbe v sklopu razvojnih projektov lahko štejemo **denarne** – z leti je bilo projektom, kot so PUM, ŠK in UŽU, namenjeno vse **manj denarja**, zaradi **nerednega financiranja** (časovne vrzeli, ki

je nastala med zadnjim in naslednjim razpisom za sredstva ESS) pa so prenehale delovati posamezne skupine v razvojnih projektih (projekti ŠK, SSU, PUM in UŽU). Kljub iskanju različnih rešitev (pridobitev sredstev iz ESS), dobrim referencam projektov, velikemu zanimanju udeležencev in »dolgoletni tradiciji« nekateri projekti **niso bili več uvrščeni v letni načrt dela** (Ministrstvo za šolstvo in šport v letih 2005 in 2007 ni podprlo širitve novih središč za samostojno učenje, od leta 2007 pa ni finančno podprlo delovanja študijskih krožkov).

Nekaterih programov temeljnega usposabljanja ne izpeljujemo več – to velja za projekt ISIO, saj smo **razvili in ustanovili dovolj** svetovalnih središč. Glede na zanimanje, potrebe in denarne zmožnosti bomo udeležencem ponudili druge oblike usposabljanja (ustanovili smo 14 svetovalnih središč za izobraževanje odraslih in bomo v prihodnje izpeljevali le še program Usposabljanje za nove strokovne sodelavce v svetovalnih središčih).

Na upad zanimanja za programe usposabljanja, ki so nastali v sklopu razvojnih projektov, je vplivala tudi **prerazporeditev zaposlenih** oziroma **reorganizacija v izobraževalnih organizacijah**. Poleg pričakovane **fluktuacije** je močno vplivalo zlasti **izredno nestabilno financiranje delovanja omrežja izobraževanja odraslih**, zato te organizacije niso imele denarja za usposabljanje. Četudi je bilo samo usposabljanje brezplačno, udeleženci niso mogli plačevati stroškov prevoza v Ljubljani, kjer večinoma poteka naše izobraževanje.

Med razlogi za usihanje nekaterih programov lahko navedemo tudi **konkurenco**, ki je včasih pripravljala podobne programe usposabljanja. To je sicer pričakovano in imeti moramo strategije, kako tedaj ukrepati. V resnici to zmeraj niti ni bil negativen pojav, saj smo take programe opustili in se bolj ukvarjali z razvojem in izpeljevanjem novih programov usposabljanja. Smo se pa srečevali tudi z nelojalno konkurencjo – tako se je nekajkrat dogajalo, da so se katerega od programov usposabljanja udeležili sodelavci iz druge javne ali zasebne organizacije, pozneje pa so pripravili zelo podoben program usposabljanja in začeli usposabljanje. Če jim je uspelo zagotoviti boljše možnosti izpeljevanja takih programov (brezplačnost), je to povzročilo upad števila udeležencev, zanimanje za naš program se je zmanjšalo.

Zaradi **spreminjanja zakonodaje** (Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah) so nastali **zastoji v zakonskih postopkih** (npr. pri projektu NPK postopki imenovanja kandidatov za člane komisij za poklicne kvalifikacije), to pa je povzročilo zmanjšanje zanimanja za nekatere programe usposabljanja oziroma za nekaj časa ni bilo dovolj udeležencev, da bi usposabljanje izpeljevali.

1.3.5 Oblike priprave programov

Ob razvoju programov usposabljanja smo vseskozi veliko pozornost namenjali tudi obliki programov, saj smo se zavedali, da je to ena izmed pomembnih sestavin pri načrtnem in kakovostnem oblikovanju kurikula. Ker smo v svoji raziskovalni in razvojni dejavnosti na Andragoškem centru Slovenije kar pomemben del svoje pozornosti namenjali vprašanju kurikularnega načrtovanja, smo pri svoji izobraževalni dejavnosti te izsledke ves čas upoštevali in tako tudi preizkušali v

praksi. Pri pripravi programov usposabljanja smo izhajali iz modela načrtovanja programov, ki vsebuje šest korakov (v Svetina, 1998):

- analiza okoliščin, ki vplivajo na procese načrtovanja in potencialnih udeležencev;
- ugotavljanje potreb po izobraževanju;
- razvijanje (določanje) ciljev izobraževalnega programa;
- oblikovanje izobraževalnega procesa (načrtovanje izpeljave izobraževalnega programa);
- organizacija izobraževanja;
- evalvacija izobraževalnega programa (oblikovanje evalvacijskega načrta).

Pri pripravi programov usposabljanja smo tako že vse od začetka skušali slediti in v programe usposabljanja zapisovati te procese. Tako smo oblikovali že prve nekoliko daljše programe v letih 1993 in 1994, to so programi usposabljanja za mentorje in vodje študijskih krožkov ter učitelje programov UŽU.

Verjetno je na obliko zapisov programov usposabljanja najmočnejše vplival nacionalni projekt kurikularne prenove. V sklopu le-tega smo se na Andragoškem centru Slovenije sistematično ukvarjali z vprašanji kurikularnega načrtovanja; tako so med drugim nastala tudi Izhodišča za kurikularno prenovo izobraževanja odraslih in oblikovanje programov za izobraževanje odraslih iz leta 1998 (v nadaljevanju Izhodišča) ter njihova različica za poklicno in strokovno izobraževanje.

Izhodišča so opredelila, da naj bi vsi programi za izobraževanje odraslih vsebovali te sestavine:

A: splošni del

ime programa

utemeljenost programa

ciljna skupina

cilji vzgoje in izobraževanja ali izobraževalnega programa

obseg izobraževanja po programu

pogoji za vključitev v izobraževanje, za napredovanje in dokončanje izobraževanja

B: posebni del

organizacija izobraževanja

predmetni katalogi znanj z

standardi in vsebinami znanj, spretnosti in veščin

minimalnim številom ur organiziranega izobraževalnega dela

obsegom obveznih oblik izobraževalnega dela za udeležence izobraževanja

znanjem, ki ga morajo imeti izvajalci programa

javno veljavnostjo znanj, spretnosti in veščin, ki se pridobijo po programu

izpitni katalog z

oblikami in načini preverjanja znanja

znanjem, ki se preverja

listina

sestavljavci programa

predlagatelj programa, datum sprejema in kdo ga je sprejel

Tako opredeljeno strukturo izobraževalnega programa, ki je sicer v nekaterih sestavinah primerna zgolj za formalne programe za pridobitev izobrazbe, smo upoštevali pri pripravi vseh programov usposabljanja. Pri tem smo izpuščali sestavine, ki se nanašajo na formalno izobraževanje (npr. izpitni katalog v celoti ali pa njegov del). Povedati pa je treba, da smo bili manj dosledni pri oblikovanju programov usposabljanja, ki so trajali le dan ali dva, vsi programi, ki jih izpeljujemo, pa so zapisani (in ne zgolj »v glavah« njihovih izvajalcev). Izjeme so eno- ali dvodnevni programi usposabljanja v sklopu razvojnih projektov; teh programov praviloma ne zapisujemo.

Vsebine programov usposabljanja so na spletni strani ACS objavljene v krajši različici/obliki. V dokumentaciji Andragoškega centra Slovenije ali dokumentaciji posameznih razvojnih projektov pa so shranjene pisne oblike vseh zapisanih programov usposabljanja. Res pa je, da nimamo vseh teh programov zbranih na enem mestu v obliki programoteke.

Zanimivo pa je, da na obliko zapisov programov usposabljanja vplivajo tudi povsem »nekurikularna« določila. To so najpogosteje določila financerjev raznih programov, ki včasih zahtevajo povsem določeno obliko zapisa programov. Najznačilnejši tak primer, ki je vplival na naše delo, so zahteve za vpis programov v Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja. Tu so se poleg navadnih sestavin, ki izvirajo iz teorije programiranja, pojavljale še te: število točk, oseba za stike, kategorija financiranja, čas in kraj izpeljave, predvideno število izvedb, predavatelji v programu, mentorji seminarских nalog. Te sestavine spadajo že v izvedbeno načrtovanje; zaradi tega, ker je bil ta katalog namenjen tudi presoji, kateri programi se bodo sofinancirali in v kolikšnem obsegu, je bila zahteva po zapisu teh sestavin razumljiva.

Ugotovimo lahko, da je temeljna oblika zapisa programov usposabljanja, ki jo uporabljamo na Andragoškem centru Slovenije, takale:

- ime programa
- utemeljenost programa
- ciljna skupina
- cilji usposabljanja
- trajanje programa
- pogoji za vključitev, za napredovanje in dokončanje usposabljanja
- obvezni načini preverjanja in ocenjevanja znanja
- organizacija izobraževanja
- vsebina programa usposabljanja
- izvajalci programa
- listina
- sestavljavci programa
- priloge (z obvezno prilogo o evalvaciji programa)

1.4 NOSILCI RAZVOJA IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV

Ko se vprašamo, kdo so bili **nosilci razvoja naših programov**, lahko ugotovimo, da so **programe**, ki jih izpeljujemo, po večini razvili in **pripravili sodelavci ACS**.

To se je zgodilo nekako spontano, saj smo le tako lahko znanje, ki smo ga razvijali ob različnih raziskovalnih ali razvojnih projektih, prenašali na druge. To je tudi zagotovilo veliko vsebinsko kakovost programov usposabljanja, saj je šlo za neposredni prenos znanja od razvoja do usposabljanja.

Pri nekaterih, manj specializiranih temah nam je za pripravo programov uspelo pridobiti tudi zunanje sodelavce. Nekateri **zunanji predavatelji** so pri razvoju programov sodelovali od začetka in smo programe **vsebinsko pripravljali skupaj**, z drugimi pa **smo programe vsebinsko** samo uskladili in jih **prilagodili** glede na potrebe in želje naročnikov.

1.5 UČNO GRADIVO

Ob načrtovanju programov usposabljanja in njihovem izpeljevanju smo vseskozi skrbeli tudi za razvoj učnega gradiva. Tega lahko razdelimo v več sklopov:

- **krajše učno gradivo v pomoč udeležencem za spremljanje in sodelovanje v učnih delavnicah:** na začetku fotokopije prosojnic, pozneje pa izročki gradiva, ki spremljajo predavanja, navodila za delo v skupinah, učne liste ipd.;
- **strokovno učno gradivo o temah v okviru programov usposabljanja:** Včasih smo za udeležence pripravljali strokovna besedila o posameznih strokovnih vprašanjih, ki so bila predmet usposabljanja. To so bila krajša izvirna besedila nosilcev tem ali povzetki iz strokovne literature;
- **strokovni priročniki:** Včasih, posebno takrat, ko smo ugotovili, da v Sloveniji nimamo strokovne literature, ki bi bila na voljo tistim, ki bi se želeli poglobljati v določeno strokovno temo, smo se odločili za pripravo strokovnega priročnika. Ta je bil sicer izjemoma pripravljen samo za usposabljanje (kot učbenik), vendar smo ob pripravi takega gradiva vsekakor razmišljali tudi o njegovi uporabi v te namene.

Iz tega razloga je včasih tudi težko postaviti ločnico med tistim gradivom, ki je v letih od nastanka ACS nastajalo v izobraževalne namene, in besedili, ki so namenjena predvsem za druge namene. Kljub temu navajamo za ponazorilo pregled nekaterih besedil v podporo izobraževalni dejavnosti ACS:

Nena Mijoč, Ana Krajnc, Dušana Findeisen: **Študijski krožki**. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1993.

Miran Morano: **Prosojnica pri izobraževanju**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1993.

Miran Morano: **Video pri izobraževanju**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1994.

Metka Svetina: **Izobraževalni program za odrasle: od načrta do izpeljave**. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1998.

Sonja Klemenčič: **Učimo se v študijskih krožkih**. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1995.

Tanja Možina: **Kakovost v izobraževanju: od tradicionalnih do sodobnih modelov ugotavljanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih**. 1. natis. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 2003.

Ana Kranjc in drugi: **Izobraževanje učiteljev za izpeljevanje programov Usposabljanje za življenjsko uspešnost: moduli.** Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1994. 468 str. loč. pag. Priloga: D. Holland: Priročnik za spremljanje napredovanja odraslih v izobraževalnih programih. Navodila za uporabo modela Uvod v moj osebni razvoj. 19, 22 str.

Sonja Kump: **Samoevalvacija v visokem šolstvu: priročnik.** Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1995. 97 str.

Sabina Jelenc: **ABC izobraževanja odraslih.** Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1996. 101 str.

Nataša E. Jelenc in drugi: **Ugotavljanje in potrjevanje znanja.** Priročnik. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1996.

Marija Velikonja, Tanja Vilič Klenovšek, Meri Lorenčič: **Brezposelni v izobraževanju: organizatorjem izobraževanja in učiteljem v pomoč.** Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1998.

Vera Jakara, Nataša Elvira Jelenc: **Kako vrednotimo znanje odraslih 1. natis.** Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2002.

Natalija Žalec in drugi: **Osebni izobraževalni načrt** [uredila Marija Velikonja]. 1. natis. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2004.

Jan Sorli, Ingjerd Oudenstad, Magda Trantallidi, Larissa Jögi, Ema Perme, Metka Svetina: **Odrasli v učnem procesu: modul 1.** uredili: Metka Svetina, Ema Perme. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 2005.

Sonja Klemenčič, Tanja Možina, Metka Svetina, Vera Mlinar, Tanja Vilič Klenovšek, Marija Velikonja, Maja Zupančič: **Oblikovanje izvedbenega kurikula v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih** [urednica Sonja Klemenčič]. Ljubljana: Andragoški center Slovenije: Državni izpitni center, cop. 2006.

Sonja Klemenčič, Valentina Hlebec: **Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja.** Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007.

Tanja Možina : **Merjenje zadovoljstva udeležencev v izobraževanju odraslih.** Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007.

Tanja Možina, Milena Zorić, Sonja Klemenčič: **Metoda zgledovanja pri presojanju in razvijanju kakovosti izobraževanja.** Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007.

Marija Velikonja: **Kako pripravljamo učno gradivo za odrasle.** 1. natis. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007.



Fotografija 11



Fotografija 12

- **elektronsko, multimedijsko učno gradivo, videoposnetki:** Nekaterne vrste učnega gradiva smo pripravili tudi za uporabo po različnih medijih: tako je nastalo nekaj videopredstavitev, zvočnih posnetkov, zgoščenk, elektronskih virov ipd.:

Multimedijski komplet za izobraževanje mentorjev študijskih krožkov [več medijev] (pripravila skupina Slavica Černoša in drugi). Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 1999.

Z igro do pismenosti [Dva medija]: kaj lahko družine storimo za pismenost svojih otrok: didaktični komplet za izobraževalce in starše s praktičnimi napotki: 1. oddaja/avtorica oddaje Petra Javrh. – Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 2006.

Svojim ciljem naproti. 1, Zgodnje obdobje kariere, 2, Srednje obdobje kariere 3, Zrelo obdobje kariere [Videoposnetek]/avtorica Petra Javrh; avtorici uporabljenih arhivskih videoposnetkov Petra Javrh, Slavica Borka Kucler. – Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007.

Bogatejši v različnosti [videoposnetek]: učenje za kakovostno sožitje v večkulturnem okolju/Slavica Borka Kucler; avtorji uporabljenih arhivskih videoportretov Boštjan Miha Jambrej, Petra Javrh in Slavica Borka Kucler; avtorska glasba Matej Pečaver. – Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2008.

Značilnosti učenja in poučevanja odraslih [elektronski vir]: andragoško usposabljanje izobraževalcev odraslih/Sabina Jelenc Krašovec. – elektronska knjiga – Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 2007.

Spletni program o e-izobraževanju [elektronski vir]: elektronski učbenik/ur. Lea Bregar; avtorji besedil: Lea Bregar in drugi; Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007.

1.6 IZVAJALCI PROGRAMOV USPOSABLJANJA

1.6.1 Predavatelji/mentorji/moderatorji v programih usposabljanja

Poudariti je treba, da so **izvajalci** naših programov (predavatelji/mentorji/moderatorji) večinoma **sodelavci ACS**, ki v sklopu različnih projektov **razvijajo novo andragoško znanje** in ga **prenašajo na druge strokovne delavce** v izvajalskih organizacijah in mrežah. Vendar pa prinaša tak položaj tudi več negativnih posledic:

- raziskovalni in razvojni sodelavci so preobremenjeni, saj morajo poleg razvojnega dela opravljati še usposabljanje, to pa je še posebno obremenjujoče, če je po nekem programu veliko povpraševanje;
- vsak raziskovalni in razvojni sodelavec nima znanja in sposobnosti za poučevanje.

Morda smo premalo izrabili možnosti, da bi v takih primerih takrat, ko je mogoče, poskrbeli za tim zunanjih predavateljev, ki bi ga prej usposobili. Nekaj podobnega smo naredili pri programu Brezposelnost je lahko izziv: program smo razvili, pripravili učna sredstva, usposobili predavatelje, ki so potem program samostojno izpeljevali v različnih izobraževalnih organizacijah po Sloveniji.

Zunanje predavatelje pa smo začeli postopno pridobivati že leta 1993, s številnimi od njih sodelujemo še danes.

Preglednica 11: Število zunanjih predavateljev v programih izobraževanja

Leto	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	Skupaj
Temeljno andragoško spopolnjevanje	3	4	2	2	8	6	8	12	8	8	8	5	14	7	13	9	117
Specializirani programi	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	0	0	0	0	26
Programi v podporo razvojnim projektom	0	10	15	10	9	10	3	26	27	22	4	25	63	33	68	7	332

Vir: Interna poročila o izpeljavi programov usposabljanja v letih 1992–2007.

Iz preglednice 11 vidimo, da smo pri programih temeljnega andragoškega usposabljanja zunanje predavatelje pritegovali k sodelovanju postopoma. Njihovo število se je zaradi vpliva kurikularne preнове prvič povečalo v letu 1999. Pomembno je izpostaviti, da je skoraj deset let veliko temeljnih programov izpeljevala sodelavka ACS⁴⁰. Ko je leta 2003 zapustila ACS, smo začeli širiti mrežo zunanjih predavateljev in pripravljati nove vsebine. Zato je tudi razumljivo, da je število teh predavateljev in jih je zmeraj več sodelovalo od leta 2004.

Pri specializiranih programih, ki so jih večinoma izpeljevali zunanji predavatelji, pa vidimo, da je bilo število le teh ves čas približno enako vse do leta 2003.

Tudi pri programih v podporo razvojnim projektom se število zunanjih predavateljev do leta 1997 ni veliko spreminjalo. Njihovo število se je prvič bolj zvečalo v letih 1999 in 2000, predvsem zaradi izpeljave daljših programov, v katerih sodeluje večje število zunanjih predavateljev. Drugič pa se je bolj zvečalo v letih 2004 in 2006, ko smo imeli v različnih programih usposabljanja več kot 60 predavateljev⁴¹.

⁴⁰ Zajemala je predvsem vsebine iz nevrolingvističnega programiranja, komunikacije, učnih metod in tehnik, svetovanja, osebnostnega razvoja ipd.

⁴¹ Gre za daljše programe usposabljanja: UŽU– Mi, UŽU-BIPS, UŽU–IP, UŽU-MDM, UŽU-MK, PUM, POKI in ISIO.



Fotografija 13



Fotografija 14



Fotografija 15



Fotografija 16



Fotografija 17

Med zunanjimi predavatelji kaže omeniti tudi razmerje med slovenskimi in drugimi predavatelji. V začetnih letih delovanja Andragoškega centra Slovenije, ko so bile možnosti za pridobitev tujih predavateljev še precej omejene, smo poskušali v Slovenijo pripeljati čim več tujih izvedencev, večinoma iz tujih univerz ali specializiranih ustanov.

V zadnjih letih pa smo to (morebiti preveč) opustili, saj so se možnosti z mednarodnimi projekti (mobilnosti, izmenjav, namestitev, pilotni projekti) za stike s tujimi izvedenci bistveno povečale in tudi razpršile (stike navezujejo izobraževalne organizacije iz omrežja izobraževanja odraslih same, zato ni več potrebno, da bi to vlogo opravljal ACS).

1.6.2 Izobrazbena struktura predavateljev, mentorjev/moderatorjev v programih usposabljanja

Sodelavci ACS, ki opravljajo predavateljsko delo, imajo vsi najmanj univerzitetno izobrazbo, po večini pa kar opravljen magisterij ali doktorat.

Podobno izbiramo zunanje sodelavce. Praviloma imajo doktrate znanosti ali specializirano znanje. Tako smo pri programih temeljnega andragoškega usposabljanja in specializiranih programih imeli 13 zunanjih predavateljev z doktoratom ali magisterijem, drugi pa so bili z univerzitetno izobrazbo.

Pri usposabljanjih v podporo razvojnim projektom lahko izpostavimo nekaj razvojnih projektov, v katerih sodeluje večje število zunanjih predavateljev: npr. projekt PUM, kjer je v zadnjih letih v programu usposabljanja sodelovalo kar 23 zunanjih predavateljev, od tega 4 doktorji in 3 magistri znanosti ter 16 predavateljev z univerzitetno izobrazbo.

V okviru projekta POKI sodeluje med zunanjimi predavatelji 8 doktorjev in 2 magistra znanosti ter 3 predavatelji z univerzitetno izobrazbo. V prvih letih programa usposabljanja mentorjev študijskih krožkov so tega izpeljevale zunanje izvajalke z doktorati (4), leta 2000, ko se je začel izpeljevati še program za mentorje študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, je pri usposabljanju sodelovalo 9 zunanjih predavateljev (4 doktorji znanosti in 5 predavateljev z univerzitetno izobrazbo).

1.6.3 Področja zaposlitve/dela predavateljev, mentorjev/moderatorjev v programih usposabljanja

Sodelavci ACS, ki opravljajo tudi predavateljsko, mentorsko ali moderatorsko delo v programih usposabljanja, so večinoma zaposleni pri različnih razvojnih projektih, deloma pa delajo tudi pri raziskovalnem delu.

Naši zunanji predavatelji prihajajo večinoma iz dveh okolij – pri programih temeljnega andragoškega usposabljanja in pri specializiranih programih je večina zunanjih predavateljev iz zasebnih izobraževalnih in drugih organizacij. Pri programih v podporo projektom pa sodelujemo s predavatelji z različnih fakultet (Filozofske fakultete, Fakultete za družbene vede, Fakultete za organizacijske vede), iz visokošolskih organizacij in drugih javnih institucij (npr. Inštitut za psihologijo osebnosti, Inštitut za meroslovje, Zavod RS za zaposlovanje, različna ministrstva ipd.).

1.7 NAČINI IZPELJAVE PROGRAMOV

1.7.1 Oblike in načini izpeljave programov usposabljanja

Izpeljava programov andragoškega usposabljanja je praviloma potekala v obliki **seminarjev**, ki smo jih najpogosteje poimenovali **učne delavnice**, da bi s tem poudarili velik delež dejavnega sodelovanja udeležencev v učnem procesu.

Posamezne učne delavnice so bile samostojne, druge so bile oblikovane kot **moduli**, ki so se povezovali v različne celote.

Krajši programi andragoškega usposabljanja so bili praviloma izpeljani v obliki eno- ali večdnevni delavnic, ki so bile večinoma samostojne, ne da bi se med seboj kakor koli povezovali v večje zaokrožene celote.

Med **daljšimi programi** je mogoče opaziti predvsem dve skupini: programi, ki so sestavljeni iz **posameznih učnih tem, te so se izpeljevale v obliki niza učnih delavnic**, npr.:

- različne vrste usposabljanja za učitelje programov Usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU);
- temeljno usposabljanje za mentorje v programu Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM);
- usposabljanje za svetovalce v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih ISIO itn.

Drugo skupino sestavljajo programi, ki so bili sestavljeni **modulno**, in sicer tako, da so se posamezne učne vsebine povezovali v večje sklope – module. Taka zasnova je bila iz zapisanega kurikula sicer preglednejša, ni pa toliko vplivala na način izpeljave programov. Učne vsebine so se namreč izpeljevale podobno kot v prejšnjem primeru, to je v obliki niza učnih delavnic, vendar povezovanje teh delavnic v module ni vplivalo na prakso (npr. izbirnost za udeležence, možnost izobraževanja le v izbranem modulu). Zgled tega je na primer program za usposabljanje za samoevalvacijo – POKI.

Leta 1998 je bil narejen poskus, da bi razvili celostnejšo izobraževalno ponudbo, ki bi zadovoljevala zelo različne potrebe andragoških delavcev.

Poleg novih vsebin je bil takrat zasnovan tudi **koncept modulne zasnove celotne izobraževalne ponudbe Andragoškega centra**, ki bi uporabnikom omogočil, da bi posamezne module samostojno kombinirali v večje celote in tako »sestavljali« svoje znanje glede na delo, ki ga opravljajo v izobraževanju odraslih.

Projekt: MODULI USPOSABLJANJA
V PODORO NAVODILOM
ZA PRILAGAJANJE V IZREDNEM POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU
Modul: OSEBNI IZOBRAŽEVALNI NAČRT

U R N I K

11. november 2008

CAS	TEMA	NOSILEC
9.00 - 9.45	Uvod v program	Natalija Žalec
9.45 - 10.30	Kaj je osebni izobraževalni načrt	Natalija Žalec
10.30 - 10.45	ODMOR ZA OSVEŽITEV	
10.45 - 11.30	Umestitev osebnega izobraževalnega načrta v proces prilagajanja izrednega poklicnega in strokovnega izobraževanja	mag. Tanja Vilič Klenovšek
11.30 - 12.15	Osebni izobraževalni načrt v skupinskih oblikah izobraževanja odraslih	Natalija Žalec
12.15 - 13.00	ODMOR ZA KOSILO	
13.00 - 14.30	Osebni izobraževalni načrt v skupinskih oblikah izobraževanja odraslih - delavnica	Natalija Žalec, mag. Tanja Vilič Klenovšek
14.30 - 14.45	ODMOR ZA OSVEŽITEV	
14.45 - 16.15	Osebni izobraževalni načrt v skupinskih oblikah izobraževanja odraslih - delavnica	Natalija Žalec, mag. Tanja Vilič Klenovšek

12. november 2008

CAS	TEMA	NOSILEC
9.00 - 9.45	Osebni izobraževalni načrt v individualnih oblikah izobraževanja odraslih	Natalija Žalec
9.45 - 10.30	Osebni izobraževalni načrt v individualnih oblikah izobraževanja odraslih - delavnica	Natalija Žalec, mag. Tanja Vilič Klenovšek
10.30 - 10.45	ODMOR ZA OSVEŽITEV	
10.45 - 12.15	Osebni izobraževalni načrt v individualnih oblikah izobraževanja odraslih - delavnica	Natalija Žalec, mag. Tanja Vilič Klenovšek
12.15 - 13.00	ODMOR ZA KOSILO	

Tako je bilo razvitih 38 različnih modulov. Vendar ta poskus ni uspel, saj nekateri moduli niso bili razpisani niti enkrat, izbirnost in sestavljivost modulov pa ni bila izpeljana v praksi. Podrobnejše analize, zakaj se je to zgodilo, ni, eno izmed razlag bi lahko oprli na dejstvo, da so nastale kadrovske spremembe, saj na tem področju niso več delali tisti, ki so bili nosilci take zamisli.

V zadnjih letih se je začelo razvijati tudi **e-izobraževanje**, ena od sodobnejših oblik izobraževanja; zanjo je značilno, da udeleženci pridobivajo del znanja samostojno, s sodelovanjem po internetu. Zgled tega je na primer temeljno usposabljanje za mentorje študijskih krožkov ali za delavce v središčih za samostojno učenje. Tovrstni način izobraževanja je kombinirana oblika izobraževanja, ko tradicionalno izobraževanje v učilnici dopolnjuje izobraževanje na daljavo (v učnem okolju po internetu). Pri tem je bistvena tudi uporaba sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Glede na **sestavo učnih skupin** je mogoče zaznati več oblik. Eni so t. i. **razpisni seminarji**, ko z javnim vabilom razpišemo izpeljevanje usposabljanja, skupina pa se oblikuje glede na zanimanje posameznikov, dokler ni dosežen predvideni normativ glede velikosti skupine. Druga oblika so **usposabljanja za zaključene skupine**, ko izpeljujemo usposabljanje za posamezno izobraževalno organizacijo, podjetje, društvo, zvezo, zbornico ipd. Med oblike usposabljanja za zaključene skupine bi lahko šteli tudi skoraj vse **usposabljanje v podporo razvojnim projektom ACS** –

usposablja lahko le tista izobraževalna organizacija, ki je bila prej izbrana za sodelovanje v razvojnem projektu ob nekem razpisu (praviloma razpisu Ministrstva za šolstvo in šport). Tak zgled je usposabljanje za svetovalna središča ISIO, za programe UŽU, PUM, za samoevalvacijo POKI itn.

Glede na **lokacijo** pa **izpeljujemo usposabljanje** najpogosteje **v Ljubljani**. Naših delavnic se namreč udeležujejo udeleženci iz vse Slovenije in nam sami povedo, da je zanje najprikladnejše, če poteka usposabljanje v Ljubljani, ki je nekako na sredini vseh teh poti in so tako približno vsi enakopravnem položaju.

Usposabljanje za zaključene skupine iz podjetij praviloma izpeljujemo na **sedežu teh podjetij v različnih krajih Slovenije**. Tudi za druge zaključene skupine izpeljujemo usposabljanje **tam, kjer te skupine so**. Včasih, sicer redkeje, pa smo organizirali usposabljanje tudi v drugih krajih po Sloveniji, v okoljih, kjer je bilo lažje doseči posebne cilje kurikula (npr. usposabljanje po programih NLP, usposabljanje za svetovalce v izobraževanju odraslih) in učno delo ves dan.

V sklopu nekaterih mednarodnih projektov pa smo pripravili usposabljanje tudi **zunaj Slovenije**. Taki primeri so bili npr. projekt EBIS – Razvoj izobraževanja odraslih v jugovzhodni Evropi, ko smo usposabljanje v zvezi s svetovanjem v izobraževanju odraslih izpeljevali v Srbiji, sodelovanje z Unescovo komisijo za Slovenijo in Ministrstvom za izobraževanje v Bocvani (program Projektno učenje za dvig pismenosti v lokalni skupnosti), projekt PHARE – LIEN: Opismenjevanje kot pot v družbo (izpeljava več delavnic v različnih krajih po Madžarski), programi Kako se učijo odrasli, Temeljno o pismenosti odraslih, Smernice in načela oblikovanja učnih gradiv za odrasle, Evalvacija v izobraževanju odraslih, Pismenost v vsakdanjem življenju, Spretnosti sporazumevanja, Projektno učenje in viri učenja v opismenjevanju odraslih, Učitelji nastopajo pred kamero). (Uredite oklepaje)

1.7.2 Metode dela

Eden izmed temeljnih ciljev, ki jih želimo doseči pri izbiri metod učenja, je **dejavno sodelovanje udeležencev izobraževanja in usklajenost metode s podanimi vsebinami in cilji programa**. Lahko bi rekli, da smo v dolgoletni praksi izpeljali skoraj vse metode, ki so se uveljavile v izobraževanju odraslih.

Nekatere vsebine je mogoče in nujno izpeljati kot predavanja, zlasti če gre za prenašanje zahtevnejših teoretskih vsebin. Vselej pa se trudimo, da bi se metode medsebojno prepletale, da bi **kombinirali metode**, ki bolj poudarjajo predavateljevo vlogo, z metodami, pri katerih imajo udeleženci možnost dejavno sodelovati individualno, v dvojicah ali skupinah.

Ni mogoče opisati vseh metod, ki jih uporabljamo, naj za ponazoritev opišemo le nekatere:

- z **metodo predavanja** udeležencem podajamo teoretsko znanje, nato pa udeleženci individualno preizkušajo neko rešitev, iščejo mogoče razlage,

alternative ipd. ter o tem poročajo učni skupini, le-ta pa predstavljeno komentira, dopolnjuje, vrednoti;

- **individualno delo** pogosto nadomešča delo v dvojicah ali skupinah. Izkazalo se je, da je delo v skupinah odlična priložnost za izmenjavo dobrih praks, zato to metodo namensko uporabljamo v različnih programih usposabljanja;
- **predstavitve skupin** in posameznikov včasih snemamo, da tako lahko pozneje analiziramo nastope v skupini in se iz tega udeleženci učijo;
- včasih ugotovitve posameznih skupin medsebojno soočamo in vodimo do združenih ugotovitev (**metoda »snežne kepe«**);
- **metodo demonstracije** uporabljamo predvsem kot metodo za predstavljanje primerov dobre prakse;
- včasih, zlasti pri učenju ravnanja, postopkov, uporabljamo **metodo igre vlog** in sorodne metode itn.

Zelo pogosta metoda je **metoda diskusije**, ki je po naših opažanjih za predavatelje ena izmed najtežjih metod, saj zahteva zelo široko interdisciplinarno znanje, poznavanje razmer v celotnem omrežju izobraževanja odraslih pa tudi lokalne in specifične razmere na eni strani, na drugi strani pa spretnosti dela v skupini in s posamezniki (težavni, glasni, kritizerski posamezniki, tihi udeleženci ipd.). Vendar je metoda kljub tej težavnosti zelo koristna za udeležence in predavatelje, saj omogoča spoznavanje različnih vidikov obravnavane teme, skupno iskanje argumentov za in proti itn.



Fotografija 18

Pri uporabi metod pa smo poleg meril, ki smo jih omenili prej, to je možnosti dejavnega sodelovanja udeležencev izobraževanja in usklajenosti metode s podanimi vsebinami in cilji, upoštevali še to, da lahko v naše izobraževanje uvrstimo skriti kurikulum: z uporabo različnih metod in njihovim praktičnim prikazom ponudimo udeležencem izkušnje o različnih metodah, to pa lahko pozneje uporabijo pri svojem izobraževalnem delu.



Fotografija 19

Naslednja značilnost, ki jo lahko opazimo zlasti pri usposabljanju **v podporo razvojnim projektom**, je **metoda akcijskega učenja**, ki se vse pogosteje uporablja v teh programih. To je prijem, pri katerem podajamo udeležencem le del skupnih vsebin ali le del programa izpeljujemo v skupinski obliki, glavnina učenja pa je povezana z delom, ki ga udeleženci opravljajo za svojo izobraževalno organizacijo, za svoj primer. Nosilec teme vsem udeležencem podaja skupna izhodišča, potrebno vedenje, potem pa posamezniki razvijajo svoj projekt, svojo nalogo. Nosilec teme po svoji presoji ali na podlagi želje posameznega udeleženca temu svetuje, ga usmerja, mu pokaže alternative ipd.



Fotografija 20

Za zgled navajamo nekaj takih programov, ki pa se po načinu in obsegu tovrstnega načina učenja med seboj razlikujejo:

- Študijski krožki: Tisti, ki so se usposabljali za vodje študijskih krožkov, so morali v okviru usposabljanja analizirati sociokulturno okolje, v katero naj bi umestili študijske krožke. V sklopu organiziranega usposabljanja so nosilci tem predstavili dejavnike sociokulturnega okolja, njihov vpliv na neformalno učenje ipd., nato pa so udeleženci vsak zase povsem konkretno analizirali svoje okolje z vidika potencialnih udeležencev tovrstnega izobraževanja odraslih, spodbudnih in zaviralnih okoliščin v okolju za umestitev takega učenja odraslih ipd. ter te ugotovitve zapisali v obliki seminarske naloge. Vsakdo je nato dobil pisno oceno svoje naloge z opisom dobrih rešitev pa tudi morebitnih pomanjkljivosti. Podobno je potekalo usposabljanje mentorjev študijskih krožkov, le da so ti pripravili celotni kurikulum za en študijski krožek, ki so ga pozneje tudi izpeljevali v praksi.
- Nekoliko podoben model je tudi pri usposabljanju za svetovalce v izobraževanju odraslih. Ti se pred ustanovitvijo svetovalnega središča usposabljajo v posebnem programu. Ob nekaterih teoretičnih temah v zvezi s svetovanjem, ki jih vsebuje ta program, je osrednji del namenjen pripravi t. i. modela svetovalnega središča v lokalnem okolju. Pomemben del izdelave tega modela je namenjen proučevanju ciljnih skupin, njihovim značilnostim, prijemom pri svetovanju, strateškim dejavnikom v okolju, ki lahko vplivajo na tako ali drugačno umeščanje svetovalnega središča v okolje, organizaciji svetovanja ipd. V tem primeru pripravlja model skupina udeležencev, ki se tako uči tudi timskega dela, saj je predvideno, da bo pozneje tudi sodelovala v svetovalnem središču. Priprava modela poteka po korakih, ki jih spremlja skupno usposabljanje in svetovanje. Na koncu usposabljanja je tako pripravljen model svetovanja v lokalnem okolju, ki se potem tudi vpelje v prakso.
- Tretji prijem, ki se je uveljavil v sklopu usposabljanja za samoevalvacijo POKI, temelji na izpeljavi celotnega procesa samoevalvacije v izobraževalni organizaciji; ta se začne z dnem, ko se začne usposabljanje. Proces samoevalvacije poteka v posamezni izobraževalni organizaciji ves čas, in to zares, ne le poskusno, občasno pa se poglobilni akterji (člani skupin za kakovost) udeležujejo usposabljanja, ki poteka v najpomembnejših točkah izpeljave samoevalvacije. Na primer, ko je treba pripraviti načrt samoevalvacije, se člani skupin za kakovost seznanijo o tem, kaj to sploh je, čemu je namenjena, kakšni so mogoči prijemi pri načrtovanju samoevalvacije ipd. Znanje, ki ga dobijo, prenesejo v svoje kolektive. V kolektivu nato skupaj pripravijo načrt samoevalvacije, ki ga prenesejo nosilcu te teme usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije, ta pa jim pripravi pisno povratno informacijo o tem, v čem je njihov načrt dober, kaj bi lahko izboljšali, na kaj so pozabili, dobijo napotke o dodatnih virih učenja o obravnavani temi ipd. Tako se ustvarja pisno gradivo, ki ga imajo v sodelujočih izobraževalnih organizacijah na voljo tudi pozneje, ko ne sodelujejo več z Andragoškim centrom Slovenije v tem usposabljanju.

Usposabljanje, zlasti tisto, pri katerem uporabljamo prej opisane metode, skoraj vedno **spremlja svetovalno delo**. Svetovalno delo poteka na delavnicah, kjer je lahko skupinsko, namenjeno vsem, lahko je individualno, namenjeno zgolj posamezniku ali posamezni skupini. Prav zato so take učne delavnice organizirane

tako, da je veliko časa namenjenega individualnemu učenju ob praktičnem delu, projektnem delu, v skupini pa je sočasno več predavateljev ali asistentov, da lahko poteka individualizirano učenje. Na voljo je tudi individualno svetovanje po elektronski pošti in telefonu, včasih pa posamezne izobraževalne organizacije tudi obiščemo.

Za udeležence je tako učenje zelo motivacijsko, je pa tudi zelo zahtevno. Vsekakor pa menimo, da je to ena izmed bistvenih metod, s katero dosegamo dobre učinke. Tako učenje ves čas poteka ob računalnikih, ob katerih delajo posamezniki, in z internetno povezavo.

Prav iskanje najustreznejšega načina, kako udeležencem usposabljanja omogočiti kakovostno učenje, nam je eden izmed večjih izzivov. Zato zlasti pri daljših programih namenjamo osrednjo pozornost presoji ciljev usposabljanja in premislekom, kako jih doseči. Če so cilji operativno naravnani in zahtevajo, da si udeleženci pridobivajo predvsem spretnosti za izpeljavo nekih procesov, oblikujemo usposabljanje tako, da je za udeležence čim bolj praktično in čim uporabnejše. Prav od tod tudi odločitev za usposabljanje v delavnicah, v katerih si udeleženci pridobivajo novo znanje, ki ga lahko takoj tudi uporabijo pri reševanju konkretnih primerov iz svoje prakse.

Druga vrsta ciljev, tisti, ki so procesno usmerjeni, in tisti, ki velikokrat spodbudijo primerjanje s temeljnimi vrednotnimi sistemi in posameznikovim mišljenjem, je teže dosegljiva, zahteva namreč »kvalitativno spremembo« v mišljenju, ozaveščanje, ki v nadaljevanju vpliva na spremembo ravnanja (Harvey in Green, 1992). Vemo, da je te cilje najteže uresničiti in to nam kaže tudi praksa. Uporabljamo procesni model načrtovanja kurikula, ki nam je pri uresničevanju tovrstnih paradigmatskih premikov v precejšnji pomoč. Pri tem je treba upoštevati, da »procesni prijem vzgojno-izobraževalnih ciljev ne vidi več kot vnaprej fiksno opredeljenih, od zunaj postavljenih 'idealnih jazov', temveč kot notranja, v izobraževalni proces vgrajena načela« (Kroflič, 2002). V ozadju procesnega prijema je predvsem premislek, kakšne korake in dejavnosti v procesu izbrati, da bomo dosegli višje kognitivne cilje, ki se kažejo v razumevanju, uporabi, povezovanju, kritični presoji idr.

Gre torej za cilje, ki jih je v tovrstnem usposabljanju nujno treba doseči, saj gre pogosto za doseganje vseh ravni znane Bloomove taksonomije ciljev, ki se raztezajo od poznavanja in obnove dejstev na eni strani prek razumevanja, analize ter nove sinteze in ovrednotenja. (Bloom, 1956) Gre tudi za doseganje ciljev, ki jih opisujejo nekatere druge taksonomije, ki neposredno sistemizirajo same miselne procese ali postopke in dejavnosti, nastajajoče v spoznavnem procesu. Ena takšnih je taksonomija Marzana in sodelavcev. Ti razlikujejo vsebinsko in procesno znanje. Vsebinsko znanje je tesno prepleteno s procesnim, to pa pomeni, kako si udeleženci vsebinsko znanje pridobivajo in kako ga izkazujejo.

Pri spodbujanju procesov se spodbuja in razvija tudi pomembne miselne navade: kritično mišljenje, avtorefleksija in samoregulacija ter ustvarjalnost. Avtorji delijo procesno znanje, ki naredi vsebinsko znanje vseživljenjsko, na:

- procese kompleksnega mišljenja: primerjanje, razvrščanje, sklepanje z indukcijo in dedukcijo, utemeljevanje, abstrahiranje, analiziranje perspektiv, odločanje, preiskovanje, reševanje problemov, eksperimentalno raziskovanje, analiza napak, invencija;
- delo z viri: zbiranje, izbiranje, analiza, interpretiranje, sinteza, presoja uporabnosti in vrednosti podatkov;
- predstavljanje zamisli na različne načine: jasnost izražanja, učinkovitost komuniciranja z različnim občinstvom in na različne načine, ustvarjanje kakovostnih izdelkov;
- sodelovanje: prizadevanje za skupne cilje, uporaba medosebnih spretnosti, prevzemanje različnih vlog v skupini (Marzano in drugi, 1998, Rutar Ilc 2005).

Učenje za vse kompleksnejše zahteve in razmere, v katerih delujejo izobraževalci odraslih sproža zahteve, da le-ti pridobivajo celostnejše znanje, pogoj za to pa so tudi spodbude v učnih položajih, ki vplivajo na miselne strukture. Tako izbrani učinkiljni kot procesni prijem sta povezana prav z večjo dejavnostjo udeležencev.

S poudarjanjem dejavne vloge udeležencev izobraževanja omogočamo učne okoliščine, v katerih po korakih in sistematično spodbujamo miselne dejavnosti in procese. Pri tovrstnem načinu usposabljanja torej ne merimo na dejavnost zaradi nje same, ampak na dejavnost, ki je v vlogi spoznavnega procesa (Rutar Ilc, 2005).

»Procesnost« se nanaša na pridobivanje znanja pa tudi na uporabo in izkazovanje znanja v procesu. Novo znanje, ki ga udeleženci pridobijo v skupnih izobraževalnih in svetovalnih delavnicah, najprej povežejo s svojim že pridobljenim znanjem, izluščijo tisto znanje, ki ima zanje neko uporabno vrednost, in ga takoj uporabijo pri svojem primeru; to spet omogoča sprotno vrednotenje uporabnosti tako pridobljenega znanja pa tudi refleksijo o lastni usposobljenosti.

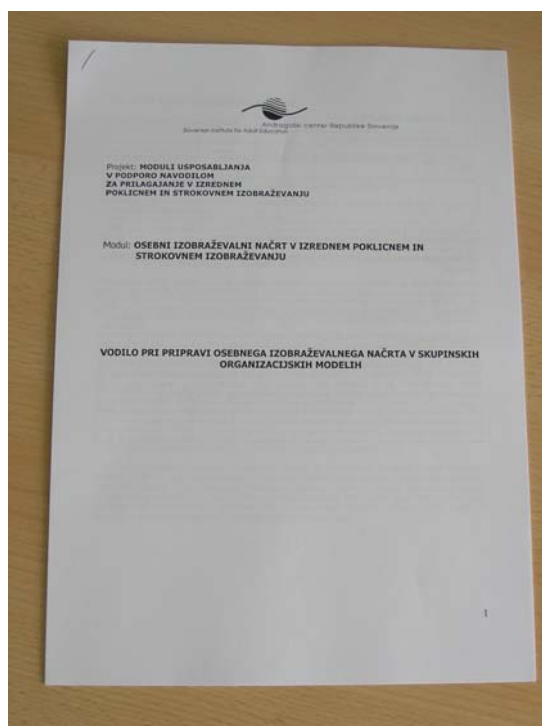
Tako pogosto uporabljamo te prijeme procesnega načrtovanja:

- **individualizacija:** Kaže se v tem, da se udeleženci usposabljanja na delavnicah in pri samostojnem delu ukvarjajo s svojim primerom, s primerom različnih učnih položajev, s svojo izobraževalno organizacijo. Tako lahko včasih precej abstraktne koncepte osmislimo, ko jih včlenimo v znani kontekst domačega okolja in spremenimo v sredstva, ki nam pomagajo reševati probleme iz prakse. Tovrstni proces individualizacije pripomore tudi k ohranjanju motiviranosti za delo, saj v izobraževanju odraslih še posebno velja, da odrasli precej hitro opustijo dejavnosti, za katere ugotovijo, da v praksi niso uporabne;
- načrtovana **izbirnost učnih vsebin:** udeleženci si sami izbirajo področja, projekte, primere – temu izboru pozneje prilagodijo vse druge korake pri učenju;
- velika pozornost je namenjena **razvijanju kompleksnih kognitivnih slogov:** V izpeljavi programov usposabljanja iščemo načine in metode dela, ki udeležencem pomagajo doseгти višje kognitivne ravni mišljenja. Čeprav bi morebiti domnevali, da pri tem ne bo težav, pa se ob doseganju višjih kognitivnih ravni mišljenja pokaže precejšnja heterogenost tudi pri odraslih;
- nujnost **sprotnega vrednotenja (evalvacije) kakovosti učnega procesa:** Ena izmed temeljnih značilnosti procesnega prijema je, da udeleženci že med

procesom dobijo čim več povratnih informacij o tem, kako napredujejo, kako oblikujejo vsebinske vidike znanja ter uporabljajo novo znanje in informacije za reševanje izbranih problemov. V ta namen je treba sistematično spremljati različne vidike udeleženčevega spoznavanja ali uporabe spoznavnih postopkov ter o tem podati povratno informacijo, ki pa ni ocena. Udeleženec lahko tako sproti izpopolnjuje svoje dosežke. Tudi zato pripisujemo sprotnemu dajanju povratnih informacij zelo velik pomen.

1.8 UPORABA UČNIH PRIPOMOČKOV

Usposabljanje, ki poteka na Andragoškem centru Slovenije, vseskozi **podpiramo z različnimi učnimi pripomočki**. V začetnih letih smo veliko uporabljali grafoskop in videokamero, oboje pa v zadnjih letih vse bolj zamira, saj so te pripomočke nadomestili drugi. Tako so danes tako rekoč vsa usposabljanja podprta z LCD-prikazovalnikom, zelo pogosta je uporaba osebnih računalnikov in deloma tudi interneta. Seveda je uporaba učnih pripomočkov marsikdaj odvisna tudi od izbranih metod poučevanja; tako e-izobraževanje brez tehničnih pripomočkov sploh ne more potekati in pri marsikateri vsebini je dober učitelj še vedno najboljši vir znanja.



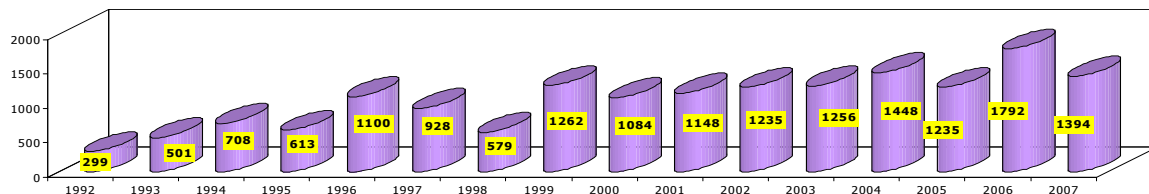
1.9 UDELEŽENCI V PROGRAMIH USPOSABLJANJA

1.9.1 Število vseh udeležencev po letih

Kako je naraščalo število udeležencev v naših programih usposabljanja, je razvidno iz naslednje slike. Število udeležencev se je prvič opazno zvečalo dvakrat – v letih 1996 in 1999, takrat se je v programih usposabljal več kot 1000 udeležencev na leto.

Naslednji večji obisk udeležencev smo opazili leta 2004⁴², leta 2006 pa si je v različnih programih pridobivalo znanje kar 1792 udeležencev.

Slika 12: Število vseh udeležencev v programih usposabljanja (temeljnih, specializiranih in razvojnih) v obdobju 1992–2007



Vir: Interna poročila o programih usposabljanja v letih 1992–2007.

Če pogledamo **strukturo udeležencev** v programih temeljnega andragoškega usposabljanja ugotovimo, da je bilo približno 70 odstotkov udeleženk izobraževanja **žensk**, največ udeležencev je bilo v starostni skupini od **35 do 50 let**. Po **stopnji izobrazbe** jih je imela **več kot polovica dokončano VII. stopnjo** (visoko ali univerzitetno izobrazbo), drugi višjo ali srednjo, dobrih **10 odstotkov** pa magisterij.

Analizirali smo tudi, iz katerih organizacijah so prihajali naši **udeleženci**. Ugotovili smo, da jih je **dobrih 55 odstotkov prihajalo z ljudskih univerz ter različnih zasebnih in drugih izobraževalnih organizacij**, **20 odstotkov iz srednjih in osnovnih šol**, **25 odstotkov** pa je bilo udeležencev iz **društev, javnih zavodov, knjižnic, javne uprave, institutov, zavodov za zaposlovanje, fakultet, višjih šol ipd.**⁴³

Nekoliko drugačna je bila sestava pri programih temeljnega andragoškega usposabljanja, ki smo jih izpeljali za zaključene skupine v podjetjih in drugih organizacijah.

Kmetijski svetovalci so bila prva ciljna skupina, za katere smo več kot desetkrat izpeljali program Odrasli si želijo učinkovitega učitelja. Glede na spol so bili kar izenačeni – približno polovica moških in polovica žensk. Več kot 50 odstotkov jih je imelo visoko ali univerzitetno izobrazbo, 45 odstotkov višjo, drugi magisterij. Prihajali so iz različnih enot Republiške uprave za pospeševanje kmetijstva iz vse Slovenije. Najmočnejša starostna skupina, ki se je udeležila izobraževanja, je bila stara od 36 do 45 let. Naslednja podobna večja ciljna skupina so bili **notranji trenerji** v Slovenskih železnicah, za katero smo tudi več kot desetkrat izpeljali program Odrasli si želijo učinkovitega učitelja in pozneje program Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja. Leta 2007 smo za njihove notranje trenerje organizirali še 5 delavnic na temo Sodobni pristopi k učenju in poučevanju. 90 odstotkov udeležencev usposabljanja je bilo moških, več kot 60 odstotkov jih je imelo višjo izobrazbo, drugi visoko ali univerzitetno izobrazbo, nekaj tudi srednjo. Prevladovala je starostna skupina od 40 do 50 let. Če pogledamo **ciljno skupino varnostnih inženirjev**, za

⁴² Takrat se je v 29 programih usposabljal 1448 udeležencev.

⁴³ Vir: Interna poročila za obdobje 1998–2003.

katere smo na pobudo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pripravili program Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja, ugotovimo, da je bilo dobrih 80 odstotkov udeleženiških moških, več kot 60 odstotkov jih je imelo višjo izobrazbo, drugi visoko ali univerzitetno. Prihajali so predvsem iz zasebnih podjetij in organizacij, ki so se ukvarjale z varstvom pri delu. Glede na starost sta izstopali dve skupini, in sicer – od 30 do 40 let in od 46 do 55 let. Več kot 90 odstotkov udeležencev različnih vrst izobraževanja **za mentorje in inštruktorje** v Nuklearni elektrarni Krško⁴⁴ je bilo moških, 60 odstotkov jih je imelo srednjo ali višjo izobrazbo, drugi visoko ali univerzitetno. Najbolj je bila zastopana starostna skupina od 36 do 50 let. **Za mednarodno računalniško podjetje**, za katerega smo leta 2006 izpeljali različne vrste usposabljanja⁴⁵, pa lahko ugotovimo, da se je usposabljal 80 odstotkov moških in 20 odstotkov žensk, 70 odstotkov jih je imelo visoko ali univerzitetno izobrazbo, njihova povprečna starost je bila 40 let.

Pri specializiranih programih je analiza vključenosti udeležencev v vse programe nevrolingvističnega programiranja (Praktik, Mojster in Trener NLP) pokazala, da so v več kot 75 odstotkih prevladovali zastopniki ženskega spola.

Glede na starostno **strukturo** je bila dobra polovica udeležencev starih od 36 do 45 let, sledili sta starostni skupini 26 do 35 let in 46 do 55 let. Samo 10 odstotkov udeležencev je bilo starejših kot 55 ali mlajših od 26 let. Skoraj 90 odstotkov udeležencev je imelo visoko ali univerzitetno izobrazbo, v manjšini pa so bili tisti s srednjo ali višjo izobrazbo.

Ko smo analizirali, **iz katerih organizacij** prihajajo udeleženci, smo ugotovili, da jih je bilo 60 odstotkov iz različnih zasebnih in drugih izobraževalnih organizacij in podjetij, s 25 odstotki so sledili zaposleni v ljudskih univerzah, javnih zavodih, ministrstvih, fakultetah in društvih, 15 odstotkov pa jih je prišlo iz vrtcev, osnovnih in srednjih šol.

Programov usposabljanja v okviru razvojnih projektov so se večinoma udeležile ženske⁴⁶, razen v projektu NPK, kjer se je v letih od 2002 do 2007 usposabljanja za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK udeležilo povprečno 63 odstotkov moških. To lahko povežemo z razvojem tistih poklicnih standardov in katalogov, ki so bolj značilni za moško populacijo (poklicne kvalifikacije: zidar, varnostnik, osvetljevalec in oblikovalec osvetljave, gozdarski gojitelj, gozdarski sekač, gozdarski traktorist, vzdrževalec programske opreme, voznik ipd.).

Če pogledamo **starost**, so se v programe vpisovali udeleženci, stari med 36. in 50. letom. Povprečna starost udeležencev npr. v projektu PUM je bila 35 let, pri ISIO med 26 in 40 let, pri NPK pa med 36 in 45 let. Večina udeležencev je imela visoko ali

⁴⁴ Zanje smo organizirali delavnice Odrasli si želijo učinkovitega učitelja, Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja, Sodobni pristopi k učenju in poučevanju. Usposabljanje za učinkovit prenos znanja in izkušenj v delovnem okolju in program Usposabljanja mentorjev in inštruktorjev v delovnem okolju.

⁴⁵ Izpeljali smo delavnice Spretnosti prepričljivega nastopanja in učinkovitega učenja, Sodobni pristopi k učenju in poučevanju, Strateška komunikacija, Timsko delo, Javno nastopanje itn.

⁴⁶ Številčno imamo na voljo podatke za projekte NPK, PUM, ISIO in SSU.

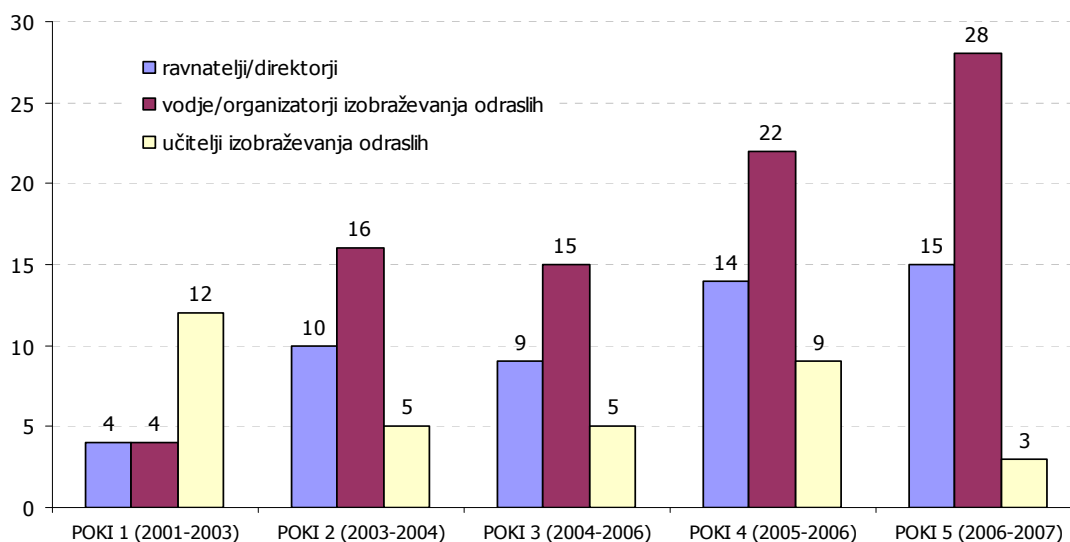
univerzitetno izobrazbo, prihajali pa so iz različnih javnih in zasebnih organizacij za izobraževanje odraslih (ljudske univerze, srednje šole, zasebne izobraževalne organizacije in zavodi idr.).

V nadaljevanju bomo navedli nekaj primerov projektov, kjer so ciljne skupine zelo različne:

- v projektih Študijski krožki in Nacionalne poklicne kvalifikacije najdemo predstavnike iz gospodarstva, ministrstev, zbornic, podjetij;
- v projektu POKI pa se oblikujejo skupine za kakovost, ki jih izobraževalne organizacije oblikujejo z namenom, da vodijo, načrtujejo in izpeljujejo vse postopke presojanja in razvijanja kakovosti v projektu Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje. Gre za vodstveno osebje, vodje izobraževanja odraslih ali programskih področij, učitelje in drugo osebje.

Posebej predstavljamo primera POKI in ISIO, iz katerih je razvidno, kakšna je bila struktura udeležencev v obdobju 2000–2007.

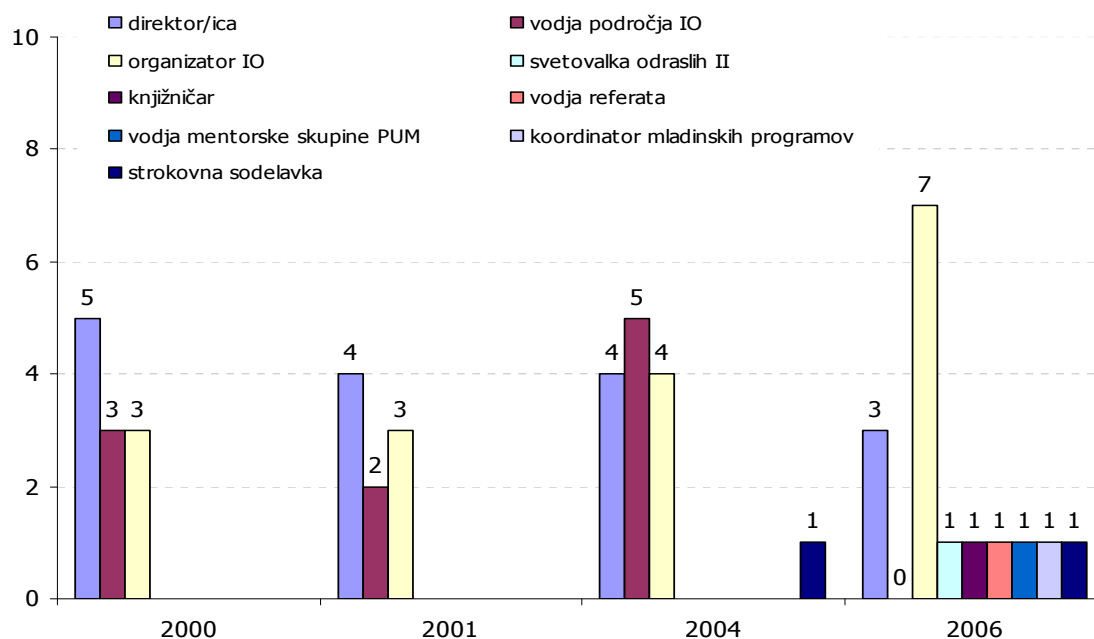
Slika 13: Struktura udeležencev v projektu POKI v obdobju 2001–2007



Vir: Podatki o programu Usposabljanja za POKI.

Na začetku projekta je bilo število učiteljev izobraževanja odraslih največje, v poznejših skupinah pa so bili zastopani v manjšini. Precej se je povečalo število vodij ali organizatorjev izobraževanja in ravnateljev ali direktorjev izobraževalnih organizacij – največ jih je sodelovalo v projektu POKI 5, in sicer 28 vodij oz organizatorjev izobraževanja in 15 direktorjev ali ravnateljev.

Slika 14: Struktura udeležencev v projektu ISIO v obdobju 2000–2006



Vir: Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu ISIO.

Za projekt ISIO lahko rečemo, da se je struktura udeležencev glede izpeljave usposabljanja zelo spreminjala. Kot kaže slika, so se, predvsem zaradi novosti in novega znanja, prvega usposabljanja udeležili večinoma direktorji izobraževalnih organizacij, ki so jih potrebovali za vpeljevanje novih projektov v svoje organizacije, pozneje pa se je delež organizatorjev izobraževanja zvečal – leta 2006 jih je bilo med udeleženci največ.

1.9.2 Pridobivanje udeležencev

Udeležence smo pridobivali na različne načine – **posredno in neposredno**. V prvih letih je bil velik poudarek na **osebnih stikih** in **pogovorih**, pridobivali pa smo jih še po strokovnem glasilu **Novičke** in **navadni pošti**. Z razvojem spleta in elektronske pošte smo **bazo in mrežo izvajalcev povečali in razširili**, tako da smo o novi ponudbi izobraževalnih programov pravočasno obvestili naše neposredne uporabnike⁴⁷.

K pridobivanju udeležencev je v letu 2006 pripomogla tudi **umeščanost** nekaterih naših programov **v omrežja**. To pomeni, da smo nacionalni javni zavodi dobili možnost, da oblikujemo različna omrežja in jim ponudimo različne vrste usposabljanja. Tako smo lahko udeležencem sami izdajali potrdila za točke⁴⁸, kar je bil, če nam je to všeč ali ne, včasih močan motivacijski dejavnik za udeležbo v usposabljanju.

⁴⁷ Novičke so namreč pogosto ostale v predalih direktorjev in ravnateljev in niso dosegle tistih, ki so jim bile namenjene.

⁴⁸ Gre za točke, s pomočjo katerih lahko pedagoško-andragoški delavci napredujejo v plačnem sistemu.

Za programe usposabljanja, ki jih uvrščamo med programe v podporo razvojnim projektom, se za pridobivanje udeležencev neposredno za program usposabljanja ne uporabljajo posebne promocijske strategije. V večino programov pridejo udeleženci iz izobraževalnih organizacij, ki so bile uspešne **na razpisu Ministrstva za šolstvo in šport** ali Evropski socialni sklad. Ko je razpis končan, izvajalce povabimo, naj pošljejo seznam kandidatov, ki se bodo usposabljanja udeležili.

Vendar pa ima vsak razvojni projekt **svoj način** pridobivanja potencialnih udeležencev usposabljanja; npr. v okviru projekta **UŽU** organiziramo **individualni uvodni pogovor**, v njem jim predstavimo programe, kandidati pa se predstavijo nam – manjše število se jih po pogovoru premisli in ne želi sodelovati ali pa niso primerni. V okviru usposabljanja v **POKI** izobraževalna **organizacija oblikuje skupino za kakovost**, ki je sestavljena vsaj iz petih članov, dva člana iz skupine pa se udeležujeta usposabljanja na ACS. Nosilec programa usposabljanja na prvem srečanju, na katerem praviloma sodeluje tudi vodstvo izobraževalne organizacije, svetujemo, kako naj oblikujejo skupino za kakovost in za katere člane (glede na vloge) iz skupine bi bilo dobro, da se udeležuje usposabljanja ACS. Izbrane organizacije pošljejo na usposabljanje v **programu PUM** do 5 kandidatov, ki morajo izpolnjevati določene pogoje glede izobrazbe in imeti izkušnje iz (prostovoljnega) dela z mladimi osipniki. Z **individualnimi pogovori** ugotavljamo, ali so bili pogoji izpolnjeni. Pogovor poteka po **vnaprej pripravljenem vprašalniku**, pri čemer se upošteva tudi mnenje izvajalske organizacije in druge reference, ki jih o sebi in svojem delu kandidat lahko poda. **Za programe usposabljanja za izpeljevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij** Republiški izpitni center na ACS pošlje seznam kandidatov za člane komisij NPK, ki se želijo usposobiti za to delo. Kandidati, ki želijo pridobiti licenco za člana komisije za določeno poklicno kvalifikacijo, morajo izpolnjevati določene pogoje⁴⁹. Kandidate, ki izpolnjujejo vse pogoje, povabimo na usposabljanje.

1.9.3 Oglaševanje in promocija programov

Objava programov v Katalogu stalnega strokovnega spopolnjevanja je ena od priložnosti za promocijo in prepoznavnost naših izobraževalnih programov.

Leta 2000/01 smo izdali prvo **zgibanko** z našimi programi, ki smo jo po pošti poslali vsem potencialnim udeležencem. Programe smo objavili tudi na **spletnih straneh ACS** in v **Pregledu** ponudbe izobraževanja in učenja odraslih v Sloveniji. Dve leti (2005 in 2006) smo programe (predvsem za zaključene skupine) objavljali tudi na **Portal znanja**. Zaradi finančnih težav in ugotovitve, da se udeležba v programih zaradi objave ni bistveno povečala, smo pogodbo s Portalom znanja jeseni 2006 razveljavili.

⁴⁹ Udeleženci morajo imeti strokovno izobrazbo, ki je določena v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti za posamezno poklicno kvalifikacijo in delovne izkušnje v stroki poklicne kvalifikacije. Kandidati morajo pred vpisom v izobraževanje zahtevana dokazila predložiti Državnemu izpitnemu centru (RIC) in izpolniti vlogo za pridobitev licence.

O vsebinah programov iz nevrolingvističnega programiranja smo objavili nekaj člankov tudi **v revijah in časnikih**⁵⁰, za posamezne stopnje izobraževanja iz nevrolingvističnega programiranja (Praktik, Mojster in Trener) pa smo pripravili samostojne **brošure** z vsemi najpomembnejšimi informacijami.



Promocija programov usposabljanja v okviru razvojnih projektov poteka različno, vzporedno s promocijo samega projekta: **po mreži izvajalcev**, ki so bili izbrani na razpisu Ministrstva za šolstvo in šport, večina razvojnih projektov ima svojo **domačo spletno stran**⁵¹. O aktualnih dogodkih in programih usposabljanja **pišemo na izobraževalni in splošni spletni strani ACS** ter **v člankih in prispevkih v domačih in tujih strokovnih revijah in publikacijah**, projekte predstavljamo tudi **na različnih strokovnih srečanjih, posvetih ter različnih medijskih dogodkih**⁵².

1.10 VIRI FINANCIRANJA PROGRAMOV

Na Andragoškem centru Slovenije se ves čas trudimo, da bi bili programi usposabljanja čim dostopnejši udeležencem, zato je **veliko programov za udeležence brezplačnih**. Menimo namreč, da znanje, ki ga potrebujejo izobraževalci odraslih, ne sme biti odvisno od denarnih zmožnosti posameznih izobraževalnih organizacij ali celo posameznih izobraževalcev, pač pa ga moramo zagotoviti celotnemu omrežju. Sredstva za izpeljavo usposabljanja skušamo zagotoviti iz različnih virov, npr. Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Evropskega socialnega sklada, mednarodnih projektov ipd. Seveda zmeraj to ni mogoče; kadar nam denarja ne uspe zagotoviti, oblikujemo ceno usposabljanja, ki zajema le materialne stroške izpeljave, in ceno predavateljev, kadar to niso zaposleni na ACS. Delež programov, ki jih izpeljujemo tako, da celotno

⁵⁰ Andragoška spoznanja, revija HRM, Naša žena, časnik Delo.

⁵¹ POKI: <http://poki.acs.si/>, ISIO: <http://isio.acs.si/>, ŠK: <http://sk.acs.si/>, SSU: <http://ssu.acs.si/>, UŽU: <http://pismenost.acs.si/>.

⁵² Npr. študijske krožke smo promovirali v sodelovanju z različnimi podjetji, uporabniki, kot npr. V Nami niste sami, knjige so z vami, Branje na vlakih, Študentska arena, Dnevi slovenske knjige ...

ceno programa plačajo udeleženci ali naročnik, je zelo majhen (natančnega podatka ni mogoče navesti, ker so se razmere z leti spreminjale; podatki za devetdeseta leta o tem pa niso več na voljo). Večinoma pa lahko programe glede na način financiranja z vidika uporabnikov delimo na naslednje skupine:

1.10.1 Povsem brezplačni programi usposabljanja

- Za večino **programov usposabljanja v podporo razvojnim projektom** nam je vse od začetka ustanovitve uspelo zagotoviti denar iz državnega proračuna, in to **večinoma iz sredstev Ministrstva za šolstvo in šport**. Tako je bilo usposabljanje za udeležence povsem brezplačno (v devetdesetih letih in nekako do leta 2004 so poleg izpeljave usposabljanja imeli zagotovljene brezplačne tudi prigrizke in kosila, pozneje pa ne več). Povedati je treba, da vse do leta 2004 pri tem ni bilo nobenih težav, saj je bilo tudi financerjem povsem razumljivo, da je treba za usposabljanje za novosti zagotoviti denar, če naj novosti – nove razvojne programe sploh vpeljemo v prakso. Če ta denar ne bi bil zagotovljen, prav gotovo marsikateri razvojni program ne bi bil uspešno vpeljan v prakso.
- Večina tovrstnega usposabljanja je bila po letu 2004 uvrščena v **financiranje iz Evropskega socialnega sklada in deloma iz sredstev Ministrstva za šolstvo in šport**. To je prineslo v usposabljanje obilo dodatne in največkrat nepotrebne birokracije – vsakega udeleženca smo morali ničkolikokrat »popisovati«, poročati o istem dogodku na več različnih načinov ipd. Še bolj kot to je na usposabljanje vplivalo, da so (domači) financerji večkrat zahtevali utemeljitve, zakaj neko usposabljanje traja toliko ur, ali res udeleženci potrebujejo učno gradivo, ali moramo zahtevati izdelavo seminarskih nalog, zakaj smo vpeljali licence v nekatere programe ipd. Strokovni argumenti, ki smo jih navajali, po navadi niso bili sprejeti; **sami smo ta položaj doživljali kot izrazit poseg v našo strokovno avtonomijo**.
- Največjo težavo pa je spremenjeni način financiranja povzročil z načinom izplačevanja »za nazaj«, pri čemer je bilo to financiranje vseskozi zelo neredno, z zamudo, ob tem pa so bili nekateri že izplačani zneski ocenjeni kot neupravičen strošek, čeprav to v financerjevih navodilih ni bilo zapisano. Zato se je Andragoški center večkrat znašel v nezavidljivem finančnem položaju. Kljub temu smo tudi v tem položaju izpeljali vse predvideno usposabljanje v podporo razvojnim programom, in to brezplačno za udeležence.
- Izjema v tej skupini je usposabljanje za projekt Študijski krožki. V zadnjih dveh letih je bilo povpraševanje uporabnikov večje od zagotovljenih sredstev, zato smo organizirali nekaj izpeljav tudi tako, da so stroške poravnali udeleženci sami.
- Druga skupina programov usposabljanja, za katero nam je uspelo zagotoviti povsem brezplačno udeležbo za udeležence, so programi **usposabljanja, ki so podpirali posamezen nacionalni projekt ali dejavnost**. Tako je bilo z obsežnim programom za izobraževanje brezposelnih, sprva poimenovanim Program 5.000, pozneje Program 10.000+. Za izobraževalne organizacije, ki so sodelovale v tem projektu, je bilo zagotovljeno brezplačno usposabljanje za več

različnih programov usposabljanja, ki smo jih razvili na ACS. Tudi financiranje teh programov je po letu 2005 prešlo v financiranje iz Evropskega socialnega sklada in deloma Ministrstva za šolstvo in šport in tudi tu so se pojavile podobne težave, kot smo jih opisali prej.

- V tretjo skupino sodijo programi **usposabljanja, ki smo jih izpeljevali v sklopu mednarodnih projektov**. Pri njih je bilo usposabljanje zagotovljeno iz mednarodnih sredstev in tako za udeležence brezplačno. To velja tudi za tedaj, ko smo usposabljanje izpeljevali v drugih državah.

1.10.2 Delno sofinancirani programi usposabljanja

V drugo skupino programov usposabljanja spadajo tisti programi, za katere nam je uspelo zagotoviti delno sofinanciranje, delno pa so morali izpeljavo poravnati udeleženci ali organizacije, ki so jih napotile na usposabljanje. Najizrazitejši primer takega financiranja so programi usposabljanja, ki smo jih uvrstili v **Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja**. Gre za večletno akcijo Ministrstva za šolstvo in šport, da denarno podpre izobraževanje učiteljev in strokovnih delavcev v izobraževanju. Po posebnem postopku smo lahko kandidirali za uvrstitev naših programov v Katalog, in če so bili vanj uvrščeni, so bili nekateri med njimi sofinancirani. Komisija, ki je oblikovala Katalog, je namreč programe različnih izvajalcev razvrščala po kategorijah. Od tega, v katero kategorijo so bili razvrščeni, je bil tudi odvisen obseg sofinanciranja, ki ga je zagotavljalo Ministrstvo za šolstvo in šport (največkrat 20 odstotkov, nekateri tudi 50 odstotkov).

Merila, ki so določala, kateri programi so sofinancirani in koliko, je Ministrstvo za šolstvo in šport z leti vedno bolj zaostrovalo, delež sofinanciranja se je neprenehoma zmanjševal in od šolskega leta 2004/05 so bili financirani le še t. i. posodobitveni programi⁵³.

Vpis programa v Katalog pa je bil pogojen tudi s tem, da je Ministrstvo za šolstvo in šport določilo višino kotizacije, ki smo jo smeli zaračunati udeležencem. Ker je bilo na našem usposabljanju vedno dovolj udeležencev, so kotizacije in prispevki Ministrstva za šolstvo in šport večinoma zadoščali za izpeljavo programov.

Pokazalo pa se je, da merila za sofinanciranje niso primerna za daljše programe. Tako smo nekatere tovrstne programe izločili iz Kataloga, za druge smo poskušali poiskati rešitve znotraj njega. Tak primer so programi iz nevrolingvističnega programiranja, pri katerih smo zaprosili za soglasje in ga tudi dobili, da lahko zaračunamo višjo kotizacijo. Ko to ni bilo več mogoče, smo tudi te programe izločili iz Kataloga. Pri daljših programih se je namreč pokazalo, da je delež sofinanciranja premajhen, ker pa je bila hkrati določena kotizacija, bi ob izpeljavi takega programa del denarja za izpeljavo programa morali dati iz lastnih sredstev ACS (ki pa jih sploh nismo imeli).

⁵³ Programi omogočajo strokovnim delavcem nenehno posodabljanje disciplinarnega in strokovnega znanja za predmete, ki jih poučujejo, ali za strokovno delo, ki ga opravljajo.

Med delno sofinancirane programe lahko štejemo tudi **program usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij**, ki je bil na začetku v celoti financiran iz mednarodnega denarja. Danes je program delno financiran iz proračunskega denarja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve), razliko pa poravnajo udeleženci sami ali organizacije, ki jih pošiljajo na tovrstno usposabljanje.

1.10.3 V celoti plačljivi programi usposabljanja

V to skupino programov sodijo tisti programi, za katere smo zaračunali sredstva za izpeljavo v celoti, saj nismo imeli drugih virov. Vsekakor pa gre za manjši del naše izobraževalne ponudbe, saj menimo, da je naša prednostna naloga, da kot nacionalna institucija zagotovimo denarne vire, da je tako naše usposabljanje uporabnikom dostopnejše.

Praviloma gre za dve skupini tovrstnih programov:

- programi, ki so izrazita »uspešnica« in so zanje zainteresirani pripravljene plačati, če tega ne moremo zagotoviti mi;
- programi, ki jih ponudimo različnim podjetjem, kjer že v ponudbi navedemo, da je izpeljava povezana z njihovim financiranjem. To so programi, ki sicer sodijo v skupino programov za andragoško delo, a nekatera podjetja menijo, da je znanje, ki jih ti programi dajejo, zelo uporabno tudi za njihove potrebe (npr. mentorstvo, vodenje skupin in oddelkov, organizacija in izpeljevanje internega izobraževanja).

1.11 EVALVACIJA PROGRAMOV USPOSABLJANJA

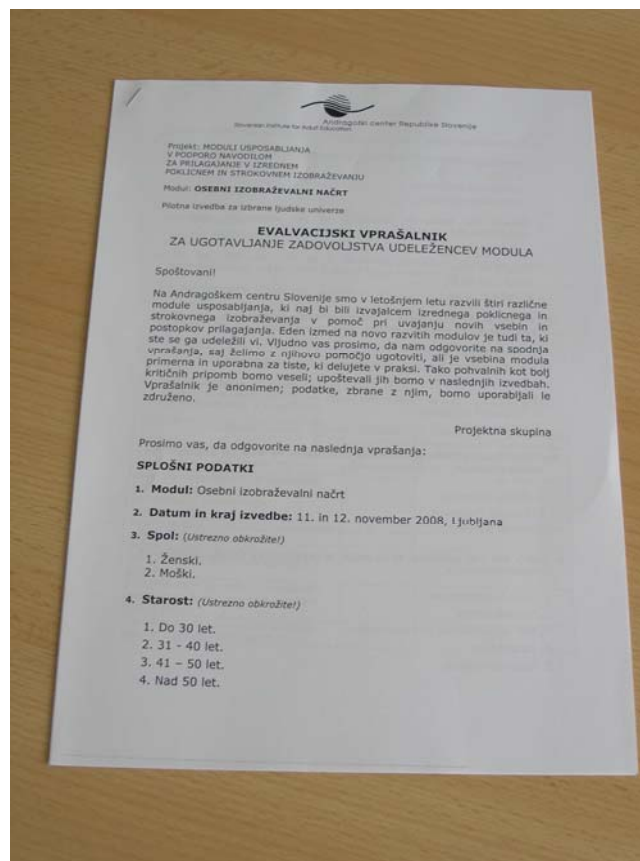
Evalvacija je pomembna sestavina razvoja programa, njen poglobitni namen je izboljšati programe usposabljanja. Je proces, s katerim sistematično zbiramo, interpretiramo in vrednotimo podatke. Gre za kakovostno merjenje programa glede na zastavljene cilje, hkrati pa pomeni odgovor na vprašanje, do katere stopnje so bili cilji programa doseženi. Bistveno za evalvacijo je, da se ne sme končati z ugotovljenim stanjem, temveč je ključno ovrednotenje ugotovljenega stanja in načrtovanje ukrepov za nadaljnje izboljšave in razvoj. Evalvacija je zato vedno vrednotna dejavnost.

Poznamo več vrst evalvacije: **zunanjo, notranjo in kombinirano evalvacijo**. Prednost zunanje evalvacije je večja usposobljenost izvedencev⁵⁴ za evalvacijo, pri čemer je pomembno, da se zunanji evalvator dobro seznanj s samim predmetom evalvacije. Prednost notranje evalvacije je, da evalvator izobraževalni program, projekt, ukrep in tudi kontekst, v katerem se ta izpeljuje, dobro pozna. Notranjo evalvacijo izpeljujejo sami izvajalci izobraževalnih programov. Pri kombinirani evalvaciji pa gre za kombinacijo zunanje in notranje evalvacije, ki ima lahko značilnosti administrativne evalvacije (ko gre za izkazovanje odgovornosti) ali participativne ali razvojne evalvacije, ko npr. zunanji evalvator sodeluje z zaposlenimi v izobraževalni organizaciji pri določenem razvojnem projektu.

⁵⁴ Izpeljujejo jo neodvisne strokovne institucije in agencije, vladne komisije in službe ali ustanove.

Z zornega kota izobraževanja odraslih je pomembno, kdaj se evalvacija opravlja. Lahko jo opravljamo sproti, taki evalvaciji pravimo **sprotna (formativna) evalvacija**, izpeljuje se med samim potekom izobraževalnega programa in jo zato pogosto poimenujemo procesna evalvacija. Izide, ki jih pridobimo s tovrstnimi evalvacijami, uporabljamo predvsem za odločanje o vpeljevanju potrebnih izboljšav že med samim potekom izobraževanja. Evalvacijo pa lahko opravimo tudi na koncu, to je t. i. **končna (sumativna) evalvacija**, ki vrednoti končne izide izobraževalnega programa in nam rabi za odločanje o potrebnih izboljšavah v naslednji izpeljavi programa.

Na Andragoškem centru Slovenije večino izobraževalnih programov **evalviramo z evalvacijskimi vprašalniki**, ki jih udeleženci najpogosteje dobijo **ob dokončanju usposabljanja**. Ker imamo po dolžini različne programe usposabljanja (krajše in daljše), uporabljamo tudi različne evalvacijske vprašalnike, s katerimi merimo, koliko so udeleženci zadovoljni z našimi izobraževalnimi storitvami.



Pri daljših programih usposabljanja najpogosteje uporabljamo evalvacijski vprašalnik, ki je sestavljen iz treh sklopov: v prvem zbiramo splošne podatke o udeležencih (vprašanja zaprtega tipa), v drugem delu ugotavljamo, kako so bili zadovoljni z vsebino usposabljanja (večina vprašanj odprtega tipa), v tretjem sklopu pa nas zanima, kako so bili zadovoljni s samo organizacijo usposabljanja (kombinacija vprašanj zaprtega in odprtega tipa).

Pri splošnih podatkih o udeležencih **spremljamo** predvsem podatke, kot so: spol, starost, stopnja izobrazbe, delovne izkušnje ter njihova vloga in status, ki jo imajo v organizaciji, kjer so zaposleni.

Pri oceni vsebine usposabljanja udeležence v evalvacijskih vprašalnikih sprašujemo o tem, kako so bili zadovoljni z vsebino usposabljanja in ali je bilo po njihovi oceni razmerje med teoretičnim in praktičnim delom ustrezno. V nadaljevanju vprašalnika pa nas podrobneje zanima, kako so bili zadovoljni s posameznimi vsebinami in koliko bodo le-te uporabne pri njihovem nadaljnjem delu. Zanima nas tudi, katere vsebine so bile zanje najbolj in katere najmanj zanimive in katere so mogoče pogrešali, pa bi jih nujno potrebovali. Ugotavljamo, kako so bili zadovoljni z uporabljenimi metodami dela, učnim gradivom in seveda z delom predavateljev.

Zelo pomembno je, da se udeleženci na naših usposabljanjih dobro počutijo, zato smo jih v tretjem sklopu povprašali, **kako so bili zadovoljni z organizacijo usposabljanja**. Zanima nas njihovo zadovoljstvo z obveščeno pred izpeljavo usposabljanja, sta bila trajanje in termin usposabljanja po njihovem mnenju primerno izbrana, je bila razporeditev vsebin ustrezna, so bile razmere za delo primerne in ali smo dovolj upoštevali njihove želje in potrebe.

Pri krajših programih usposabljanja dobijo udeleženci ob koncu evalvacijski vprašalnik, ki je sestavljen iz dveh sklopov. V prvem, splošnem delu nas tako kot pri daljših programih zanima nekaj podatkov o udeležencih (spol, starost in stopnja izobrazbe) in njihova splošna ocena o usposabljanju, ki so se ga udeležili. V nadaljevanju sledi nekaj odprtih vprašanj, s katerimi ugotavljamo njihovo počutje med usposabljanjem, kaj se jim je zdelo najzanimivejše in bi še posebno radi pohvalili, so mogoče kaj pogrešali, kakšna so njihova sporočila za predavatelje in za nas kot organizatorja usposabljanja.

V obdobju, **ko so bili programi** usposabljanja **uvrščeni v Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja**, smo udeležencem ob koncu usposabljanja razdelili evalvacijske vprašalnike, ki jih je predpisalo Ministrstvo za šolstvo in šport (zunanja evalvacija). Vprašalniki so vsebovali različna vprašanja, od splošnih do bolj vsebinskih. Od splošnih vprašanj smo zbirali osnovne podatke o udeležencih (spol, starost, zaposlitev in število let zaposlitve v vzgojno-izobraževalni organizaciji), v nadaljevanju pa so udeleženci podali svoje mnenje o vsebini in organizaciji usposabljanja in o predavateljih. Pomemben je bil še podatek, zakaj so se udeležili usposabljanja, kakšna so bila njihova pričakovanja, ali so se le-ta uresničila ter koliko pridobljenega znanja bodo lahko uporabili pri svojem delu. Imeli so možnost, da še posebno pohvalijo tisto, kar jim je bilo najbolj všeč, ali pogradata tisto, kar jim ni bilo (vsebinsko, metode, organizacijo ali predavatelje). Zadnji dve vprašanji sta se nanašali predvsem na priporočila svojim sodelavcem in na to, kakšen se jim zdi Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja.

Vendar pa niso vsi udeleženci enako navdušeni in pripravljeni na izpolnjevanje evalvacijskih vprašalnikov po dokončanju usposabljanja. Nekaterim se zdi to nepotrebno opravilo, ker so že med usposabljanjem dejavno sodelovali in izražali svoje mnenje ter jim izpolnjevanje pomeni breme, drugi bi vprašalnike raje vzeli

domov in jih v miru izpolnili. Tedaj večine povratnih informacij verjetno ne bi prejeli. Na srečo tovrstnih primerov ni veliko in so prej izjeme.

Vse evalvacijske vprašalnike, ki jih dobimo od udeležencev, **analiziramo**. S povratnimi informacijami, ki nam jih dajo udeleženci o programih usposabljanja, se trudimo **zagotavljati kakovost programov**, **ugotavljamo potrebe** po usposabljanju posameznih **ciljnih skupin**, **spoznamo, kje lahko** zdajšnjo ali prihodnjo **programsko ponudbo izboljšamo**, usposabljanje mogoče drugače organiziramo, poiščemo nove predavatelje ipd. Spoznamo tudi, ali je bil program usposabljanja primeren za izbrano ciljno skupino, ali smo uporabili prave metode in tehnike za doseg zastavljenih ciljev.

Večinoma pošljemo povratno informacijo o oceni programov tudi predavateljem, z njimi se največkrat o sami izpeljavi pogovorimo že takoj po koncu usposabljanja.

Nekateri razvojni projekti organizirajo različne **evalvacijske delavnice**, ki so podlaga za to, da programe dopolnimo, spreminjamo ipd. Na podlagi opravljenih analiz evalvacijskih vprašalnikov pripravljamo zaključna poročila, predloge za izboljšave, izsledke objavljamo v različnih člankih in strokovnih revijah.

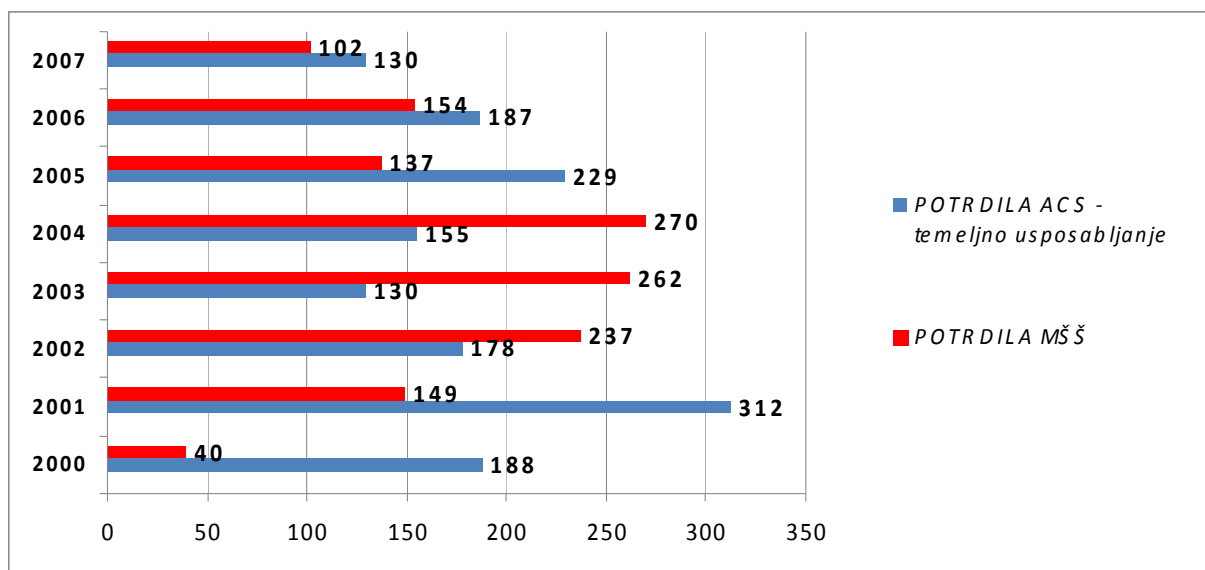
Včasih izpeljujemo tudi **sprotne evalvacije**, npr. ko neki program izpeljujemo večkrat, se trudimo, da po vsaki izpeljavi na podlagi evalvacijskih poročil upoštevamo predloge in mnenja udeležencev že takoj pri naslednji izpeljavi.

1.12 LISTINE O USPOSABLJANJU

Udeležencem našega usposabljanja ob koncu **izdamo različna potrdila**:

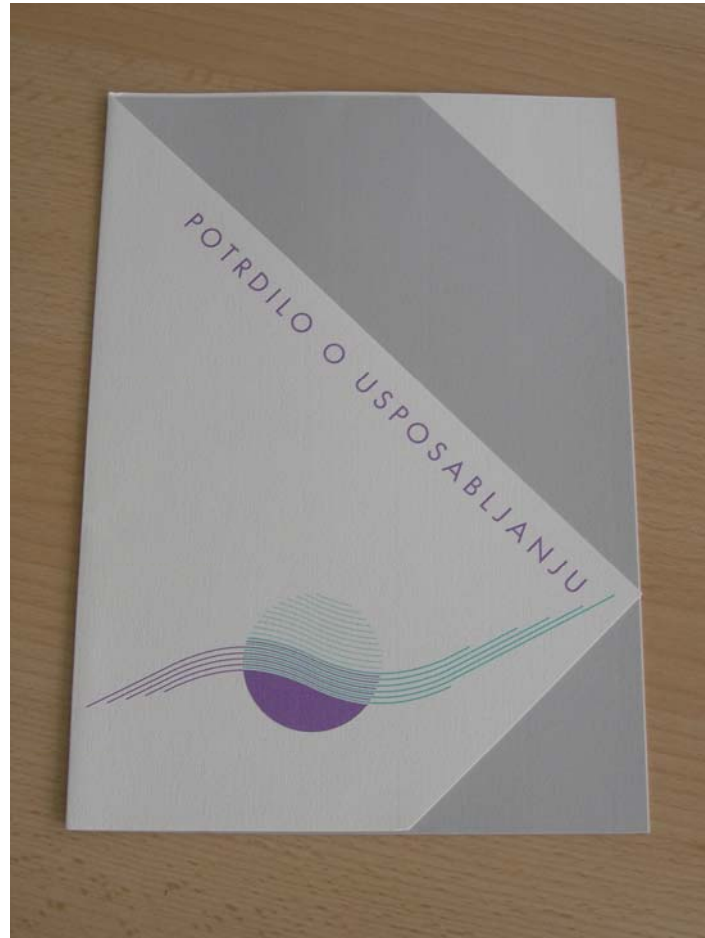
1. potrdila o udeležbi v usposabljanju,
2. potrdila o udeležbi v usposabljanju za mentorsko delo,
3. potrdila o uspešno dokončanem usposabljanju ali uspešno opravljenem programu,
4. potrdila o sodelovanju v nacionalnem razvojnem projektu s področja izobraževanja odraslih,
5. potrdila Ministrstva za šolstvo in šport,
6. mednarodne certifikate.

Slika 15: Število izdanih potrdil v obdobju 2000–2007 za programe temeljnega andragoškega usposabljanja (potrdila ACS in potrdila Ministrstva za šolstvo in šport)



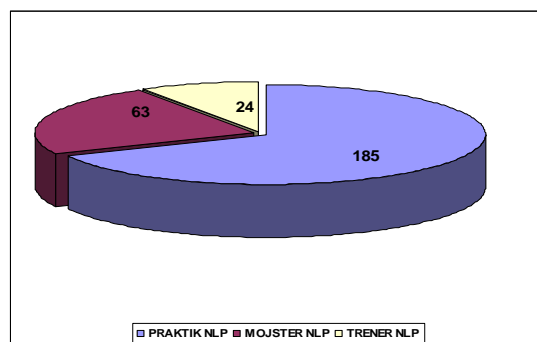
Vir: Interni podatki o izdanih potrdilih v programih temeljnega andragoškega usposabljanja v letih 2000–2007.

Za programe temeljnega andragoškega usposabljanja smo udeležencem izdajali potrdila o udeležbi. Tako lahko iz slike 15 ugotovimo, da **smo v osmih letih izdali 1509 potrdil ACS in 1351 potrdil Ministrstva za šolstvo in šport**. V obdobju, ko je bila večina programov usposabljanja uvrščena v Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja in ovrednotena z določenim številom točk, je bilo v posameznih letih (2002–2004) izdanih več potrdil Ministrstva za šolstvo in šport. Za udeležbo v nekaterih programih usposabljanja so dobili udeleženci dve potrdili – ACS in Ministrstva za šolstvo in šport.



Kot lahko vidimo iz naslednje slike, smo pri specializiranih programih podelili 185 mednarodnih certifikatov praktikom NLP, 63 certifikatov mojstrom in 24 certifikatov trenerjem NLP. Skupaj je bilo tako podeljenih 272 mednarodnih certifikatov.

Slika 16: Število izdanih mednarodnih certifikatov praktikom, mojstrom in trenerjem NLP v obdobju 1994–2002

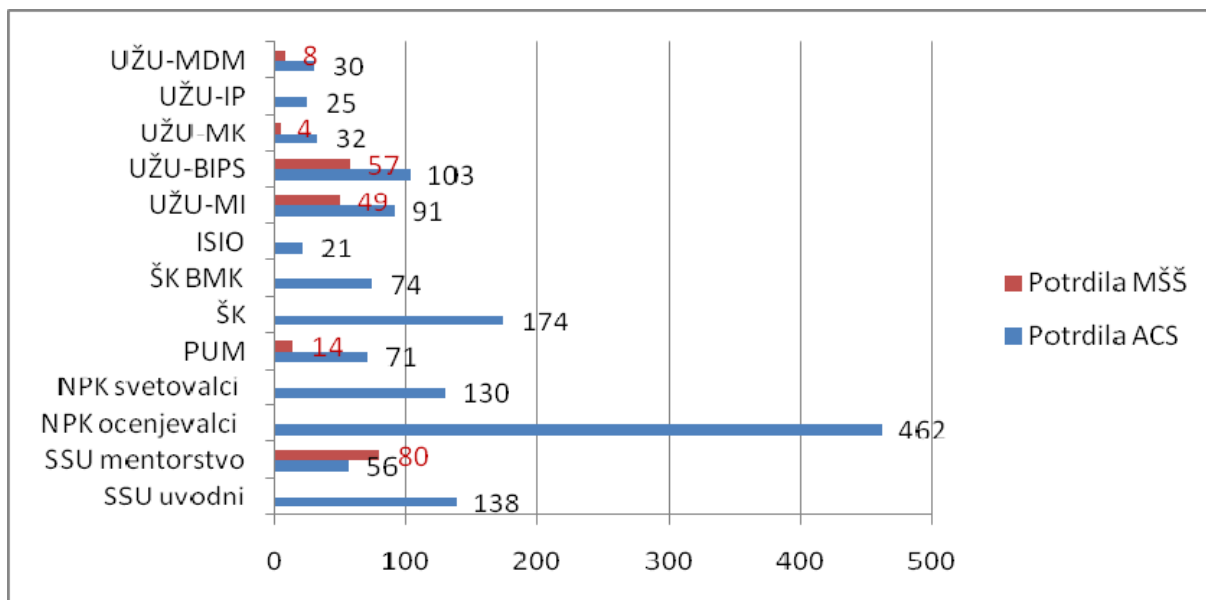


Vir: Interni podatki o izdanih potrdilih v specializiranih programih usposabljanja v letih 1994–2002.

Za udeležbo na programih v podporo razvojnim projektom smo udeležencem izdajali različna potrdila ACS. V določenem obdobju so bili nekateri programi uvrščeni tudi v Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja, in tako smo udeležencem z izdajo potrdil Ministrstva za šolstvo in šport omogočili pridobitev točk. Posebnost je program

temeljnega usposabljanja SSU⁵⁵, za katerega smo izdali več potrdil Ministrstva za šolstvo in šport kot ACS, ker smo se takrat odločili, da ne bomo izdajali dveh potrdil hkrati.

Slika 17: Število izdanih potrdil ACS in Ministrstva za šolstvo in šport za programe v podporo razvojnim projektom v obdobju 2000–2007



Vir: Podatki o programu Usposabljanja svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu NPK; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu ISIO; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu SSU; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu PUM; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektih ŠK in BMK; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu UŽU; Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu Borza znanja. (Če so objavljeni dokumenti, naj ostane zapis z veliko, sicer ne)

Za sodelovanje v projektih smo udeležencem omogočili pridobiti določeno število tako imenovanih t. i. razvojnih točk⁵⁶. Udeleženec je tako lahko pridobil potrdilo za eno, dve ali tri točke, če je zadostil pogojem, ki jih določajo točke a, b in c 7. alineje 20. člena Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (v nadaljevanju Pravilnik). Taka potrdila smo izdali v okviru projektov POKI in Svetovalci za kakovost.

Seveda pa so morali udeleženci, če so želeli pridobiti potrdilo v posameznem usposabljanju, izpolniti **merila**, ki jih je določal posamezni program. Pri programih **temeljnega andragoškega usposabljanja** sta bila poveljavna pogoja za pridobitev potrdila **udeležba v usposabljanju in dejavno sodelovanje**.

Za uspešno dokončano usposabljanje v **specializiranih programov** iz nevrolingvističnega programiranja so udeleženci pridobili **certifikat mednarodne zveze za NLP-IANLP**. Pogoji za pridobitev mednarodnih certifikatov na posameznih

⁵⁵ Program temeljnega usposabljanja v sklopu projekta SSU z naslovom Svetovanje in mentorstvo pri organiziranem samostojnem učenju.

⁵⁶ Po Pravilniku o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (Uradni list RS, št. 54/2002).

stopnjah so bili zelo zahtevni. Udeleženci so imeli pri vsem usposabljanju tri načine preverjanja: **ugotavljanje razumevanja in obvladovanja teoretičnega znanja, praktični nastop s prikazom** uporabe znanja na primeru in **skupinska priprava predstavitve** določene teme. Pri Praktiku NLP so morali udeleženci poleg zaključnega izpita izdelati še štiri **seminarske naloge**, pri Trenerju NLP pa so imeli **predstavitve pred skupino** in **snemanje nastopov s povratno informacijo**.

Udeleženci **programov v podporo razvojnim projektom** so morali, da bi pridobili potrdilo ACS o uspešno opravljenem usposabljanju, po dokončanju usposabljanja izpolniti pogoje, ki jih je zahteval posamezni program ali projekt. Pri večini programov je bilo eno od meril za pridobitev potrdila ACS o uspešno dokončanem usposabljanju tudi **80-odstotna navzočnost pri usposabljanju**.

Za pridobitev potrdila o usposobljenosti za mentorsko delo so morali posamezniki dejavno **sodelovati na seminarju** in pripraviti **seminarsko nalogo**. Taki pogoji so veljali za program temeljnega usposabljanja mentorjev v študijskih krožkih in program temeljnega usposabljanja mentorjev PUM. Potrdilo je izdal ACS, posameznik mentor pa je tako pridobil licenco za delo v študijskih krožkih ali PUM.

Po dokončanju programa usposabljanja v sklopu projekta **Središča za samostojno učenje** je moral vsak udeleženec **izdelati projektno nalogo**, v kateri je predstavil koncept središča v svojem lokalnem okolju in ustanovi. Za pridobitev potrdila je – poleg prej navedenega – moral biti udeleženec navzoč tudi na uvodnem srečanju in opraviti 80 odstotkov nalog v spletni učilnici.

Po uspešno dokončanem programu **Usposabljanja za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij** je moral kandidat opraviti preizkus usposobljenosti, ki je sestavljen iz pisnega dela in praktičnega preverjanja pred komisijo. Po uspešno opravljenem preverjanju so udeleženci pridobili potrdilo ACS, ki je pogoj za pridobitev **licence za preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije**. Le-to izda Državni izpitni center (RIC).

Tudi udeleženci programa **Usposabljanje za oblikovanje osebnega portfolia/zbirne mape** so po uspešno opravljeni seminarski nalogi ali pripravi osebne zbirne mape iz svetovanja pridobili **potrdilo ACS o uspešno opravljenem programu**, ki ga Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve prizna kot dokazilo o usposobljenosti za svetovanje v postopkih potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

2 ZADOVOLJSTVO UDELEŽENCEV Z IZOBRAŽEVALNO DEJAVNOSTJO ANDRAGOŠKEGA CENTRA SLOVENIJE IN UGOTAVLJANJE NOVIH POTREB PO USPOSABLJANJU

(Natalija Žalec, spec., mag. Tanja Možina)

2.1. UVOD

Poglavitni namen tega dela študije je bil, da bi pridobili mnenja, stališča in ocene praktikov o tem, koliko so bili doslej zadovoljni z različnimi vidiki naše izobraževalne dejavnosti, katere so bile po njihovem mnenju v vseh teh letih dobre strani izobraževanja in usposabljanja, ki so se ju udeleževali na Andragoškem centru, in katere morebitne šibke točke. Še posebno pa so nas zanimali njihovi predlogi, kako naše delo v prihodnje izboljšati.

Izsledke predstavljamo po zaokroženih vsebinskih sklopih. Najprej nas je zanimalo, koliko so vprašani sploh seznanjeni s ponudbo usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije, in še, kateri bi bili z njihovega zornega kota najučinkovitejši načini informiranja. Pomembna je bila ocena tistih, ki so se doslej že udeleževali našega usposabljanja, o tem, koliko so bili zadovoljni z vsebinami usposabljanja. Za nadaljnji razvoj naše izobraževalne dejavnosti pa so bile hkrati izredno dragocene informacije o tem, katere so po mnenju vprašanih tiste vsebine in znanje, po katerih zaznavajo potrebo pri svojem delu. Vemo, da so za vsako izobraževalno dejavnost bistvenega pomena njeni izvajalci in njihova kakovost. Zato nas je v študiji zanimalo, kako so bili tisti, ki so se že izobraževali pri nas, zadovoljni z izvajalci usposabljanja in kakšno znanje ali kompetence bi po njihovem mnenju morali imeti izvajalci, ki izobražujejo izobraževalce odraslih. Poseben sklop smo namenili vprašanju o zadovoljstvu z organizacijo usposabljanja ter zbiranju mnenj in stališč o tem, kakšne organizacijske oblike ter metode dela bi najbolj ustrezale današnjemu času in potrebam udeležencev. Vprašani so ocenjevali tudi ustreznost učnega gradiva, ki so ga doslej dobivali pri usposabljanju na Andragoškem centru, in odgovarjali na vprašanja, ali so bili doslej programi usposabljanja dovolj prilagojeni potrebam posameznih ciljnih skupin izobraževalcev odraslih.

2.2 METODOLOGIJA

V nadaljevanju predstavljamo metodologijo, ki smo jo uporabili v empiričnem delu študije.

2.2.1 Vsebinski sklopi in evalvacijska vprašanja

Temeljne vsebinske sklope empiričnega dela študije smo zasnovali tako, da bi z njihovo pomočjo pridobili čim več mnenj in stališč, s katerimi bi lahko preverili, kako so bili tisti, ki so se v preteklosti že udeleževali izobraževanja na Andragoškem centru, zadovoljni s posameznimi vidiki tega izobraževanja. Hkrati pa so nas v študiji še posebno zanimala tudi mnenja, stališča in izražene potrebe po usposabljanju tistih vprašanih, ki se doslej našega izobraževanja in usposabljanja niso udeleževali.

Opredelili smo šest temeljnih vsebinskih sklopov:

Preglednica 12: Temeljni vsebinski sklopi

VIDIK (PROBLEMATIKA, VSEBINSKI SKLOP)	
1	SEZNAVANJE Z USPOSABLJANJEM IN OBVEŠČANJE
2	VSEBINE USPOSABLJANJA IN UPORABNOST ZNANJA
3	IZVAJALCI USPOSABLJANJA
4	ORGANIZACIJA USPOSABLJANJE, METODE IN OBLIKE DELA
5	UČNO GRADIVO
6	CILJNE SKUPINE

Natančneje smo pri posameznem vsebinskem sklopu pridobili in raziskali mnenja ter stališča o tehle vprašanjih:

Preglednica 13: Temeljni vsebinski sklopi in evalvacijska vprašanja

Vsebinski sklop	SEZNAVANJE Z USPOSABLJANJEM
	Koliko (potencialni) uporabniki poznajo ponudbo usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS? Kateri bi bili najučinkovitejši načini obveščanja (potencialnih) uporabnikov o programski ponudbi?
Vsebinski sklop	VSEBINE USPOSABLJANJA IN UPORABNOST ZNANJA
	Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z vsebinami usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS, in s pridobljenim znanjem? Katere so tiste vsebine ali potrebno znanje, po katerih (potencialni) uporabniki zaznavajo potrebo pri svojem delu in bi zanje ACS moral zagotoviti podporo v obliki programov usposabljanja?
Vsebinski sklop	IZVAJALCI USPOSABLJANJA
	Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z izvajalci usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS? Kakšno znanje (ali kompetence) bi po mnenju (potencialnih) uporabnikov morali imeti izvajalci, ki usposabljujejo izobraževalce odraslih?
Vsebinski sklop	ORGANIZACIJA USPOSABLJANJA, METODE IN OBLIKE DELA
	Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z organizacijo usposabljanja, organizacijskimi oblikami in metodami usposabljanja na ACS? Katere organizacijske oblike usposabljanja in metode dela so za (potencialne) uporabnike ustrezne?
Vsebinski sklop	UČNO GRADIVO
	Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z učnim gradivom, ki ga dobijo pri usposabljanju na ACS? Kakšne so potrebe vprašanih po učnem gradivu?
Vsebinski sklop	CILJNE SKUPINE
	Ali so programi usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS, ustrezni glede na potrebe različnih ciljnih skupin?

2.2.2 Določitev vzorca

Področje izobraževanja odraslih je zelo razvejeno, izpeljuje se v različnih vrstah izobraževalnih in drugih organizacij. Kot smo pokazali že z izborom subjektov, ki smo jih želeli zajeti v anketiranje, je za to področje značilno, da ga izpeljujejo ter za njegov razvoj skrbijo izobraževalci odraslih zelo različnih profilov. Vsi ti so (potencialni) udeleženci izobraževanja in usposabljanja, ki ju izpeljujemo na Andragoškem centru. Prav zato je bilo naše izhodišče pri določitvi vzorca, da naj bi nam omogočil pridobitev ocen, mnenj in stališč oseb, ki opravljajo v različnih vrstah izobraževalnih organizacij različne vloge in dejavnosti. Poskušali smo zajeti vrste izobraževalnih organizacij, ki že dolga leta sestavljajo omrežje izvajalcev izobraževanja odraslih, hkrati pa tudi nekatere infrastrukturne dejavnosti, ki potekajo v organizacijah, združenjih in društvih; te po svoji temeljni dejavnosti niso izobraževalne, dejavnosti, ki jih vključujejo (npr. borze znanja), pa predstavljajo pomemben del izobraževanja odraslih.

Zaradi širine področja izobraževanja odraslih, ki smo ga želeli zajeti, smo vzorce pripravili za različne vrste omrežij (npr. omrežje ljudskih univerz, srednjih šol, zasebnih izobraževalnih organizacij). V nadaljevanju opisujemo postopek, po katerem smo prišli do končnega vzorca ali števila zajetih organizacij in anketirancev.

Izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo srednješolsko izobraževanje odraslih po javnoveljavnih programih – vzorec

Precejšen del javnoveljavnega izobraževanja odraslih se izpeljuje v srednješolskem izobraževanju. To izobraževanje večinoma poteka v srednjih šolah, ljudskih univerzah in v manjšem delu tudi v zasebnih izobraževalnih organizacijah. Osebe, ki izpeljuje poklicno in strokovno izobraževanje odraslih, je pomembna in velika skupina izobraževalcev odraslih. Za naša razmišljanja o nadaljnjem razvoju andragoškega usposabljanja je to ena izmed pomembnih ciljnih skupin, ki jo je bilo treba uvrstiti v anketiranje.

Pri oblikovanju vzorca smo za izhodišče uporabili Razpis Ministrstva za šolstvo in šport za leto 2007/08; vanj so zajete izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo izobraževanje odraslih po javnoveljavnih programih. V razpisu za šolsko leto 2007/08 je bilo skupaj 192 organizacij, od tega je bilo 99 srednjih šol (51,56 odstotka od vseh), 38 ljudskih univerz (19,79 odstotka od vseh) in 55 zasebnih izobraževalnih organizacij (28,65 odstotka od vseh).

Iz te podlage smo za posamezno vrsto izobraževalnih organizacij določili število izobraževalnih organizacij, ki smo jih zajeli v anketiranje. In sicer:

SREDNJE ŠOLE

Srednje šole, ki smo jih zajeli v vzorec, smo izbrali z uporabo slučajnostnega vzorčenja, uvrstili smo vsako drugo organizacijo s seznama, skupaj 49 srednjih šol, to je 49,49 odstotka od vseh srednjih šol, ki izpeljujejo izobraževanje odraslih po javnoveljavnih programih.

LJUDSKE UNIVERZE

Ker so ljudske univerze eden izmed temeljnih nosilcev izpeljave različnih programov in dejavnosti izobraževanja odraslih v Sloveniji in je bilo osebje ljudskih univerz že doslej med največjimi uporabniki storitev izobraževanja in usposabljanja na ACS, smo se odločili, da ljudskih univerz ne bomo vzorčili, pač pa bomo v anketiranje zajeli prav vse ljudske univerze. V anketiranje smo tako zajeli 38 ljudskih univerz ali 100 odstotkov vseh ljudskih univerz, ki so v šolskem letu 2007/08 izpeljevale izobraževanje odraslih po javnoveljavnih programih.

ZASEBNE IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE

Izmed 55 izobraževalnih organizacij, ki so bile v šolskem letu 2007/08 uvrščene v razpis Ministrstva za šolstvo in šport za vpis odraslih v javnoveljavne izobraževalne programe, smo v anketiranje zajeli 28 izobraževalnih organizacij. To je 50,59 odstotka od vseh zasebnih izobraževalnih organizacij, uvrščenih v razpis.

Preglednica 14: Število srednjih šol in ljudskih univerz in zasebnih izobraževalnih organizacij, ki izpeljujejo javnoveljavno izobraževanje odraslih – zajetih v anketiranje

Srednje šole, ljudske univerze in zasebne izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo javnoveljavno izobraževanje odraslih	Število vseh organizacij v razpisu	% vseh izobraževalnih organizacij v razpisu	Število zajetih v vzorec	% zajetih v vzorec po vrsti organizacije
Podlaga: Razpis MŠŠ za šol. l. 2007/08				
Srednje šole	99	51,56	49	49,49
Ljudske univerze	38	19,79	38	100
Zasebne izobraževalne organizacije	55	28,65	28	50,59
Skupaj	192	100,00	115	

Ker so v razpis za vpis v izobraževanje odraslih za šolsko leto 2007/08, ki smo ga uporabili pri oblikovanju vzorca, zajete le izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo javnoveljavno izobraževanje odraslih – vemo pa, da je veliko zasebnih izobraževalnih organizacij, ki ne izpeljujejo izobraževanja po javnoveljavnih programih, smo se odločili, da bomo vzorec za zasebne izobraževalne organizacije razširili tudi na te.

Kot izhodišče za tako določitev vzorca smo uporabili bazo podatkov o zasebnih izobraževalnih organizacijah, ki jo vzdržujemo na ACS. Ta zajema izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo javnoveljavne programe za odrasle, in tiste, ki izpeljujejo neformalno izobraževanje odraslih. Iz tega seznama smo najprej izločili tiste zasebne izobraževalne organizacije, ki izpeljujejo javnoveljavno izobraževanje odraslih (55), ker smo te že zajeli preko vzorca na podlagi razpisa za vpis v izobraževanje odraslih za šolsko leto 2007/08. Izmed preostalih organizacij smo po metodi slučajnostnega vzorčenja izbrali še 65 zasebnih izobraževalnih organizacij.

Skupni vzorec zasebnih izobraževalnih organizacije je tako zajemal 28 izobraževalnih organizacij, ki izpeljujejo javnoveljavne izobraževalne programe in 65 organizacij, ki izpeljujejo neformalne izobraževalne programe za odrasle; skupaj torej 93 zasebnih izobraževalnih organizacij.

Preglednica 15: Število zasebnih izobraževalnih organizacij, zajetih v anketiranje

Zasebne izobraževalne organizacije	Število zajetih v vzorec iz baze ACS – zasebne izobraževalne organizacije, ki ne izpeljujejo javnoveljavnega izobraževanja odraslih	Število zajetih zasebnih izobraževalnih organizacije v vzorec od tistih, ki so v šol. l. 2007/08 izpeljevale javnoveljavno izobraževanje odraslih	Število vseh zasebnih izobraževalnih organizacij, zajetih v vzorec
Zasebne izobraževalne organizacije	65	28	93

Tako smo v anketiranje zajeli 180 izobraževalnih organizacij, od tega 49 srednjih šol (49,49 odstotka od vseh, ki so bile v šolskem letu 2007/08 uvrščene v razpis Ministrstva za šolstvo in šport za vpis odraslih v javnoveljavne programe), 38 ljudskih univerz (100 odstotkov od vseh, ki so bile v šolskem letu 2007/08 uvrščene v razpis Ministrstva za šolstvo in šport za vpis odraslih v javnoveljavne programe) in 93 zasebnih izobraževalnih organizacij, od tega 28 (50,59 odstotka od vseh, ki so bile v šolskem letu 2007/08 uvrščene v razpis Ministrstva za šolstvo in šport za vpis odraslih v javnoveljavne programe) ter še 65 zasebnih izobraževalnih organizacij, ki izpeljujejo neformalno izobraževanje odraslih.

Med temi izobraževalnimi organizacijami so bile izobraževalne organizacije, ki so doslej že sodelovale v različnih razvojnih projektih, ki jih izpeljujemo ali smo jih izpeljevali na ACS, in sicer: so sodelovale v projektu Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje (POKI) ali projektu Svetovalci za kakovost, imajo svetovalno središče ISIO, so že izpeljevale programe Usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU), so že organizirale študijske krožke, program Projektno učenje za mlade PUM, imajo središča za samostojno učenje. Tako smo želeli zajeti osebe, ki se je v preteklosti na ACS usposabljal v programih usposabljanja v podporo razvojnim projektov in jih torej lahko kompetentno ocenjuje.

DRUGE ORGANIZACIJE

Ker pa potekajo nekatere od teh dejavnosti (npr. študijski krožki, središča za samostojno učenje, borze znanja, projektno učenje za mlade) tudi v drugih vrstah organizacij, ki po svoji temeljni dejavnosti niso izobraževalne, izpeljujejo pa tudi izobraževalno dejavnost (npr. društva, knjižnice, zavodi), smo v vzorec za anketiranje uvrstili tudi nekatere izmed teh organizacij. To skupino tako predstavljajo različne organizacije, ki izpeljujejo vsaj eno od tehle dejavnosti ACS: središča za samostojno učenje (SSU), borzo znanja (BZ), študijske krožke (ŠK), projektno učenje za mlade

(PUM), in niso ljudske univerze, srednje šole, zasebne izobraževalne organizacije. Za zajem podatkov o izvajalcih posameznih projektov smo kot izhodišče vzeli baze podatkov o izvajalcih projektov (SSU, BZ IN PUM), pri študijskih krožkih pa smo seznam pridobili na podlagi seznama vseh trenutno dejavnih mentorjev študijskih krožkov.⁵⁷ Tako smo uvrstili dva izvajalca središč za samostojno učenje, dve borzi znanja, enega izvajalca projektnega učenja za mlade in 18 študijskih krožkov (skupaj 20).

Preglednica 16: Druge organizacije, zajete v anketiranju

VRSTA ORGANIZACIJE	ŠTEVILO
Knjižnica	5
Društvo	7
Razvojna agencija, razvojni center	3
Javni zavod (npr. zavod za gozdove)	4
Druge kulturne ustanove	1
SKUPAJ	20

Skupaj je bilo tako v anketiranju zajetih 200 izobraževalnih organizacij. Od njih je 180 izobraževalnih organizacij, ki jim je izobraževanje temeljna dejavnost (49 srednjih šol, 38 ljudskih univerz, 93 zasebnih izobraževalnih organizacij), in 20 drugih organizacij (5 knjižnic, 7 društev, 3 razvojne agencije ali centri, 4 javni zavodi, 1 kulturna ustanova).

Preglednica 17: Skupno število organizacij, zajetih v anketiranju, glede na vrsto

VRSTA ORGANIZACIJE	ŠTEVILO
Srednja šola*****	49
Ljudska univerza	38
Zasebna izobraževalna organizacija	93
Knjižnica	5
Društvo	7
Razvojna agencija, razvojni center	3
Javni zavod (npr. zavod za gozdove)	4
Druge kulturne ustanove	1
SKUPAJ	200

⁵⁷ V našem vzorcu »aktivni« mentor študijskih krožkov pomeni, da mentor izpeljevanje študijskega krožka spremlja s spletno aplikacijo študijskih krožkov, ki se uporablja od 1. 1. 2008, in/ali je mentor študijskih krožkov, ki se je v letu 2007 udeležil usposabljanja za uporabo te aplikacije.

2.2.3 Zajeti subjekti

V empirični del evalvacijske študije smo zajeli različne profile izobraževalcev odraslih, ki se v različnih vrstah izobraževalnih in drugih organizacij ukvarjajo z izobraževanjem odraslih ali podpornimi dejavnostmi. Zajeli smo naslednje subjekte:

Preglednica 18: Zajeti subjekti

ZAJETI SUBJEKTI	
1.	Ravnatelji, direktorji
2.	Vodje izobraževanja odraslih ali vodje programskih področij
3.	Organizatorji izobraževanja odraslih
4.	Učitelji v osnovni šoli za odrasle
5.	Učitelji v srednješolskem izobraževanju odraslih
6.	Učitelji v programih Usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU)
7.	Mentorji v programu Projektno učenje za mlade (PUM)
8.	Vodje študijskih krožkov
9.	Mentorji študijskih krožkov
10.	Vodje središč za samostojno učenje
11.	Informatorji ali svetovalci v središču za samostojno učenje
12.	Koordinatorji borz znanja
13.	Svetovalci za kakovost izobraževanja odraslih
14.	Člani skupine za kakovost izobraževanja odraslih
15.	Vodje svetovalnih središč za odrasle (ISIO)
16.	Svetovalci v svetovalnih središčih za odrasle (ISIO)

Anketiranje smo izpeljali s pomočjo zaposlenih v izobraževalnih organizacijah, ki smo jih zajeli v anketiranje. Različnim vrstam izobraževalnih organizacij smo v spremnem dopisu poslali nekatere pomembne napotke o anketiranju, skupaj z našim predlogom, komu naj razdelijo ankete.

Posameznim vrstam izobraževalnih organizacij smo poslali naslednje število anket: srednje šole (10), ljudske univerze (10), zasebne izobraževalne organizacije (5), druge organizacije (2). Prosili smo jih, naj jih razdelijo različnim vrstam osebja, s prošnjo, da nam jih vrnejo vsaj toliko, kolikor smo jim poslali anket, po svoji presoji pa lahko v anketiranje zajamejo tudi večje število subjektov. Ker smo vedeli za različne dejavnosti, ki jih opravljajo, smo jim svetovali, naj v anketiranje zajamejo:

Preglednica 19: Vrsta in število subjektov, zajetih v anketiranje v posameznih vrstah izobraževalnih organizacij

VRSTA ORGANIZACIJE	ŠTEVILO
Srednja šola	<ul style="list-style-type: none"> → ravnatelj, → vodja izobraževanja odraslih, → 1 svetovalec za kakovost izobraževanja odraslih ali član skupine za kakovost, → 7 učiteljev iz srednješolskih programov, ki jih izpeljujejo za odrasle.
Ljudska univerza	<ul style="list-style-type: none"> → direktor, → 2 učitelja iz osnovne šole za odrasle, → 2 učitelja iz srednješolskih programov, ki jih izpeljujejo za odrasle, → 2 učitelja iz programov UŽU, → 1 mentor ali vodja študijskih krožkov, → 1 vodja ali svetovalec ali informator iz središča za samostojno učenje, → 1 koordinator borze znanja, → 1 mentor programa PUM, → 1 vodja ali svetovalec iz svetovalnega središča ISIO in → 1 svetovalec za kakovost izobraževanja odraslih ali član skupine za kakovost.
Zasebna izobraževalna organizacija	<ul style="list-style-type: none"> → direktor, → strokovni sodelavci, → učitelji, mentorji, svetovalci ipd. iz formalnih in neformalnih programov, ki jih izpeljujejo za odrasle (npr. PUM, UŽU, študijski krožki, borze znanja, središča za samostojno učenje).
Druge organizacije	<ul style="list-style-type: none"> → direktor ali predsednik društva ali zveze, → strokovni sodelavci iz programov izobraževanja za odrasle, → učitelji, mentorji, svetovalci ipd. iz formalnih in neformalnih programov, ki jih izpeljujejo za odrasle (npr. PUM, UŽU, študijski krožki, borze znanja, središča za samostojno učenje).

Ker je bila anketa zasnovana tako, da jo lahko izpolnjujejo tisti, ki se udeležujejo usposabljanja na ACS, in tisti, ki še niso bili udeleženci, smo izobraževalnim organizacijam še povedali, da nam bodo dragocena mnenja enih in drugih. Le to smo jih prosili, naj ankete ne bi poslali samo tistim, ki še niso bili nikoli na usposabljanju na ACS, saj bi sicer ne mogli pridobiti tudi povratne informacije o zadovoljstvu z usposabljanjem od tistih, ki so se tovrstnega usposabljanja že udeležili.

Predvideli smo, da se bo ponekod zgodilo, da izobraževalna organizacija ne bo imela svetovalcev za kakovost izobraževanja odraslih, niti skupine za kakovost izobraževanja odraslih. Izobraževalnim organizacijam smo svetovali, naj v takšnih primerih ankete po svoji presoji pošljejo več učiteljem. Spodbudili smo jih tudi, da bi ankete poslali osebam iz različnih izobraževalnih programov.

Če neka oseba v izobraževalni organizaciji opravlja več vlog, je bilo predvideno, da izpolni samo eno anketo. Hkrati smo še svetovali, naj ankete izpolnjujejo tako redno zaposleni sodelavci kot zunanji sodelavci, če jih izobraževalna organizacija ima. Želeli smo namreč pridobiti tudi mnenja tistih, ki delajo v izobraževanju odraslih le honorarno, in ugotoviti, kakšna so njihova stališča v zvezi z usposabljanjem.

Preglednica 20: Skupno število anket poslanih v posamezne vrste izobraževalnih organizacij

VRSTA IZOBRAŽEVALNE ORGANIZCIJE	ŠTEVILO ORGANIZACIJ, ZAJETIH V ANKETIRANJE	SKUPNO ŠTEVILO ANKET, POSLANIH V IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE
Srednja šola	49	490
Ljudska univerza	38	380
Zasebna izobraževalna organizacija	93	465
Druge organizacije	20	40
Skupaj	200	1375

2.2.4 Oblikovanje instrumentarija in testiranje

Za pridobivanje mnenj, stališč in ocen o obravnavanih vprašanih kakovosti smo uporabili strukturirani anketni vprašalnik, ki je zajemal kombinacijo vprašanj zaprtega in odprtega tipa.

Preglednica 21: Instrument, ki smo ga uporabili za zbiranje podatkov in informacij z anketiranjem

NASLOV ANKETNEGA VPRAŠALNIKA	Število vprašanj	Od tega število vprašanj zaprtega tipa*	Od tega število vprašanj odprtega tipa
Vprašalnik o zadovoljstvu uporabnikov z usposabljanjem, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije	41	38	3

*Pri vprašanih zaprtega tipa so šteta tudi tista vprašanja, ki, čeprav so zaprtega tipa, dopuščajo možnost pojasnjevanja, utemeljevanja in možnost »drugo«.

Testiranje instrumentarija

Testiranje instrumentarija smo opravili maja 2008, in sicer smo opravili racionalni in empirični preizkus.

Racionalno/vsebinsko preskušanje in ovrednotenje instrumentov: Instrumente so vsebinsko in strokovno pregledali nekateri sodelavci Andragoškega centra Slovenije.

Empirično/praktično ovrednotenje instrumentov: Testno izpolnjevanje anketnih vprašalnikov je potekalo v izobraževalni organizaciji srednješolskega izobraževanja – ŠC PET, Ljubljana (1 vodja izobraževanja odraslih in 4 učitelji), v svetovalnem središču ISIO, Andragoški zavod Maribor (vodja svetovalnega središča), v središču za samostojno učenje in borzi znanja, Mestna knjižnica Ljubljana, Knjižnica Otona Župančiča. Zajeli smo 1 študijski krožek, Ljudska univerza Kranj (1 oseba, ki je hkrati vodja in mentorica študijskega krožka).

Namen testiranja je bil predvsem odkriti in odpraviti morebitne metodološke napake in nedoslednosti ter odpraviti vsebinske pomanjkljivosti.

Izidi testiranja:

Testiranje je pokazalo, da po večini osebe, ki so vprašalnike testirale, niso imele nobenih težav s samo strukturo vprašalnika in logičnim zaporedjem vprašanj. Jasna so bila tudi navodila za izpolnjevanje vprašanj. Opozorile so na težavnost pri razumevanju nekaterih strokovnih pojmov in nekatere druge nejasnosti ter na ponavljanje ali podvajanje nekaterih vprašanj. Ponekod so predlagale, naj se pri vprašanju doda še nekatere mogoče izbire odgovorov ali da se dopolni ocenjevalne lestvice. Težavnost se je pokazala predvsem pri zahtevnosti in dolžini vprašalnikov. Po testiranju smo zato vprašalnike vsebinsko nekoliko skrajšali in nekatera vprašanja črtali.

2.2.5 Izpeljava zbiranja podatkov in odziv

Anketiranje je potekalo od **10. do 31. maja 2008.** Ankete smo poslali v izobraževalne organizacije s prošnjo, naj jih razdelijo svojim sodelavcem in nam jih izpolnjene vrnejo najpozneje do 31. maja 2008.

Odziv na anketiranje in izpolnjene ankete

Od 49 srednjih šol, ki smo jih zajeli v vzorec, jih je v anketiranju sodelovalo 29, to je 59,1 odstotka od celotnega vzorca. Od 38 ljudskih univerz se jih je na anketiranje odzvalo 23, to je 60,5 odstotka od celotnega vzorca. Od 93 zasebnih izobraževalnih organizacij, zajetih v vzorec, nam je ankete vrnilo 16 zasebnih izobraževalnih organizacij, to je 17,20 odstotka od vseh zasebnih izobraževalnih organizacij, zajetih v vzorec. Od 20 drugih organizacij, zajetih v vzorec, se je na anketiranje odzvalo 9 organizacij, to je 75 odstotkov od vseh, zajetih v vzorec.

Preglednica 22: Odziv organizacij na anketiranje

IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE	Število zajetih v vzorec	Število sodelujočih v anketiranju	% odziva zajetih v vzorec
Srednje šole	49	29	59,1
Ljudske univerze	38	23	60,52
Zasebne izobraževalne organizacije	93	16	17,20
Druge organizacije	20	9	75
SKUPAJ	200	92	46

Ankete je izpolnilo 240 anketirancev iz srednjih šol (48,57 odstotka od zajetih v vzorec), 192 anketirancev iz ljudskih univerz (39,18 odstotka od zajetih v vzorec), 68 anketirancev iz zasebnih izobraževalnih organizacij (13,76 odstotka od zajetih v vzorec) in 20 anketirancev iz drugih organizacij (57,5 odstotka od zajetih v vzorec).

Preglednica 23: Odziv subjektov v izobraževalnih organizacijah na anketiranje

VRSTA IZOBRAŽEVALNE ORGANIZCIJE	Število anket, poslanih v organizacije	Število vrnjenih anket	% poslanih anket	% vseh, ki so izpolnili anketo
Srednja šola	490	240	48,57	46,16
Ljudska univerza	380	192	39,18	36,93
Zasebna izobraževalna organizacija	465	68	14,62	13,07
Druge organizacije	40	20	50	3,84
Skupaj	1375	520	37,81	100,00

2.2.6 Metode, uporabljene pri analizi podatkov

Po opravljenem pregledu vrnjenih anketnih vprašalnikov, pregledu podatkov ter njihovem vnosu v računalniški program SPSS in oblikovanju osnovnih baz podatkov smo pripravili sumarni izpis vseh spremenljivk, ki je zajemal predvsem frekvenčne porazdelitve odgovorov, najmanjše in največje vrednosti odgovorov ter povprečne ocene odgovorov.

Odgovore, ki smo jih dobili pri odprtih vprašanjih, smo s postopkom kodiranja kategorizirali v skupine odgovorov.

2.3 PRIKAZ IZIDOV

2.3.1 Značilnosti zajetih v anketiranje

V nadaljevanju prikazujemo značilnosti oseb, ki so sodelovale v anketiranju. Ko interpretiramo tovrstne podatke, je treba upoštevati, da teh značilnosti ne moremo posplošiti na vse izobraževalce odraslih. Lahko pa smo ob prikazu značilnosti, zajetih v anketiranje, vendarle pozorni na to, kako lahko tovrstne značilnosti, kadar so to tudi značilnosti naših udeležencev, vplivajo na organizacijo in izpeljavo izobraževalne dejavnosti. V skladu s tem gre razumeti nekatere interpretacije in komentarje, ki jih navajamo v nadaljevanju. Osebe, ki so odgovorile na anketo, opredeljujejo te značilnosti:

Preglednica 24: Spol

	Število	%
Ženski	405	77,9
Moški	115	22,1
Skupaj	520	100,0

Med anketiranimi prevladujejo ženske, ki obsegajo 77,9 odstotka. Podatki opozarjajo na feminiziranost poklica, to pa posledično lahko vpliva tudi na potrebe, ovire pri izobraževanju in zadovoljstvo z njim.

Preglednica 25: Starost

	Število	%
23 do 29 let	46	9,0
30 do 39 let	171	33,3
40 do 49 let	188	36,7
50 do 60 let	97	18,9
Več kot 60 let	11	2,1
Skupaj	513	100,0

Povprečna starost oseb, ki so odgovorile na vprašanje, je 41 let. Največ, to je 36,7 odstotka, spada v starostno skupino od 40 do 49 let. Skoraj enak delež, 33,3 odstotka, je starih od 30 do 39 let; 18,9 odstotka spada v starostno skupino od 50 do 60 let, 9 odstotkov v starostno skupino do 29 let in 2,1 odstotka jih je starih več kot 60 let.

Iz podatkov lahko sklepamo, da so anketirani v najdejavnem obdobju poklicne kariere. Če imajo večletne izkušnje tudi z izobraževanjem odraslih, lahko pričakujemo, da imajo o področju že izoblikovano predstavo. Pričakujemo lahko, da izobraževanje, ki se ga udeležujejo, kritično presojuje glede na svoje izkušnje in na to, kako le-ta zadovoljuje njihove izobraževalne potrebe, povezane s problemi, s katerimi se srečujejo pri svojem delu.

V nadaljevanju prikazujemo podatke o stopnji izobrazbe.

Preglednica 26: Stopnja izobrazbe

	Število	%
Srednja šola	21	4,0
Višja strokovna šola	36	6,9
Visoka strokovna šola	52	10,0
Univerzitetna izobrazba	364	70,0
Magisterij, specializacija	44	8,5
Doktorat	3	0,6
Skupaj	520	100,0

Med anketiranimi prevladujejo univerzitetno izobraženi. Ti obsegajo 70 odstotkov. 10 odstotkov je strokovnjakov z visoko strokovno šolo, 8,5 odstotka je magistrin in specialistov, 0,6 odstotka vprašanih ima doktorat. Preostalega 10,9 odstotka ima višjo ali srednjo šolo.

Pri vprašanju o vrsti izobrazbe so udeleženci odgovarjali na vprašanje odprtega tipa. Pri analizi odgovorov smo naleteli na težavo, ker so nekateri vprašani navajali svojo izobrazbo, nekateri pa poklic, ki ga opravljajo. Zato dobljenih izidov ni mogoče razlagati enopomensko, vsekakor pa se kaže, da si je več kot polovica vprašanih pridobila izobrazbo nepedagoške smeri (inženirski poklici – kemija, strojništvo, fizika,

elektrotehnika, matematika, računalništvo). Potrebe po andragoškem spopolnjevanju so zaradi tega verjetno precejšnje, tudi če domnevamo, da so si anketirani pridobili pedagoško-andragoško izobrazbo, ki je zakonsko obvezna za vse strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju.

Nadalje so udeleženci odgovarjali na vprašanje o tem, kolikšen je obseg njihovih delovnih izkušenj v izobraževanju odraslih.

Preglednica 27: Obseg delovnih izkušenj v izobraževanju odraslih

	Število	%
Manj kot 2 leti	37	7,1
Od 2 do 5 let	116	22,4
Od 6 do 10 let	119	23,0
Več kot 10 let	246	47,5
Skupaj	518	100,0
Brez odgovora	2	
Skupaj	520	

Večina udeležencev (47,5 odstotka) ima več kot deset let delovnih izkušenj na tem področju. Od 6 do 10 let delovnih izkušenj ima 23 odstotkov, nekaj manj od tega – 22,4 odstotka pa ima od 2 do 5 let delovnih izkušenj. Le 7,1 odstotka je takih, ki imajo v izobraževanju odraslih manj kot dve leti delovnih izkušenj. Iz tega lahko sklepamo, da so izobraževalci, ki smo jih zajeli v anketiranje, ljudje, ki so si o področju že izoblikovali svojo predstavo, podobno pa so si izoblikovali tudi pričakovanja do izobraževanja.

Zanimalo nas je, v katerih organizacijah anketirani opravljajo delo izobraževalca odraslih oziroma kdo jim je poslal vprašalnik.

Preglednica 28: Vrsta organizacije, s katero anketirani sodelujejo in jim je poslala vprašalnik

	Število	%
Ljudska univerza	193	37,4
Srednja šola	226	43,8
Zasebna izobraževalna organizacija	60	11,6
Drugo	37	7,2
Skupaj	516	100,0
Brez odgovora	4	
Skupaj	520	

Večini, 43,8 odstotka anketiranim, je vprašalnik poslala srednja šola. Drugi večji skupini, 37,4 odstotka, je vprašalnik poslala ljudska univerza, preostalim pa zasebne ali druge organizacije.

Zanimalo nas je tudi, kako anketirane osebe sodelujejo z izobraževalno organizacijo.

Preglednica 29: Način sodelovanja z organizacijo

	Število	%
V organizaciji sem redno zaposlen	390	76,0
Z organizacijo sodelujem kot zunanji sodelavec	97	18,9
Drugo	26	5,1
Skupaj	513	100,0

Več kot tri četrtine teh, ki so odgovorili, je pri organizaciji zaposlenih redno. Če primerjamo podatek o statusu zaposlitve tistih, ki so odgovarjali na vprašalnik s prakso, ki jo poznamo v izobraževanju odraslih, in s statističnimi podatki, ugotovimo, da dobljeni izid ne izraža povsem stanja v praksi, kajti v izobraževanju odraslih prevladujejo honorarno zaposleni ali pogodbeni sodelavci. To še posebno velja za učitelje. Eno izmed mogočih pojasnil za takšno sliko je morda lahko to, da so v izobraževalnih organizacijah razdelili anketne vprašalnike povečini redno zaposlenim, ker je bilo to organizacijsko lažje, ali pa, da so se morda honorarni sodelavci slabše odzvali na anketiranje kot redni.

Udeleženci v anketiranju so v nadaljevanju odgovarjali na vprašanje o tem, katere vloge opravljajo ali so jih opravljali v organizaciji v zadnjih petih letih. Lahko so navedli več vlog. Pregled vlog, med katerimi so lahko izbirali vprašani, je razviden iz naslednje preglednice.

Preglednica 30: Vloge, ki jih osebe, ki so odgovarjale na anketo, opravljajo ali so jih opravljale v organizaciji v zadnjih petih letih

	Odgovori		Enote
	Število	Odstotek	%
Direktor, ravnatelj	60	6,4	11,7
Vodja izobraževanja odraslih	59	6,3	11,5
Vodja programskega področja	34	3,6	6,6
Organizator izobraževanja	108	11,5	21,1
Učitelj v osnovni šoli za odrasle	56	6,0	10,9
Učitelj odraslih v srednji šoli	267	28,4	52,0
Učitelj v programih Usposabljanje za življenjsko uspešnost, UŽU	46	4,9	9,0
Vodja študijskih krožkov	30	3,2	5,8
Mentor študijskih krožkov	43	4,6	8,4
Vodja središča za samostojno učenje	19	2,0	3,7
Informator ali svetovalec v središču za samostojno učenje	32	3,4	6,2
Koordinator borze znanja	4	0,4	0,8
Mentor v programu Projektno učenje za mlade, PUM	18	1,9	3,5
Svetovalec za kakovost izobraževanja odraslih	12	1,3	2,3
Član skupine za kakovost izobraževanja odraslih	76	8,1	14,8
Vodja svetovalnega središča za odrasle, ISIO	8	0,9	1,6
Svetovalec v svetovalnem središču za odrasle, ISIO	24	2,6	4,7
Drugo	45	4,8	8,8
Skupaj	941	100,0	183,4

Število oseb, ki so odgovarjale: 513.

Prevladujoča vloga v izobraževanju odraslih, ki jo ali so jo anketirani najpogosteje opravljali, je **vloga učitelja v srednjih šolah**. To vlogo opravlja ali jo je opravljal 52 odstotkov, 21,1 odstotka vprašanih opravlja ali je opravljal vlogo **organizatorja izobraževanja**, 14,8 odstotka pa je bilo z izobraževanjem odraslih povezanih s svojim članstvom v **skupini za kakovost izobraževanja odraslih**.

Posamezniki so nemalokrat navedli več kot eno vlogo ali celo več kot dve vlogi. To si na eni strani lahko razlagamo tako, da oseba v resnici opravlja več vlog – na primer vlogo organizatorja, zraven tega pa tudi poučuje. To je pogost pojav, saj je število redno zaposlenih v izobraževanju odraslih, predvsem pri formalnem izobraževanju zelo omejeno. V manjših organizacijah, z manj udeleženci, je skrb za odrasle le ena od vlog, ki jo opravlja nekdo od redno zaposlenih sodelavcev vzporedno s temeljno vlogo. Res je, da se z delom svojega časa temu posveča tudi poslovodstvo, a že učitelji, ki poučujejo odrasle, to delo skoraj v celoti opravljajo honorarno, četudi so v organizaciji redno zaposleni. Organizatorji izobraževanja odraslih pripovedujejo o tem, da imajo zaradi omejenega števila plačanih ur pogosto težave pri organiziranju izobraževanja za odrasle oziroma da to pomembno vpliva na kakovost izobraževanega procesa.

Podobno se dogaja tudi pri neformalnem učenju odraslih pri organizacijah, ki so izhodiščno namenjene izobraževanju odraslih. Vlogo, kot je denimo vodja študijskega krožka, največkrat prevzamejo redno zaposleni sodelavci. Ti včasih prevzamejo tudi vlogo mentorja, vendar imajo ti večinoma status honorarnega sodelavca. To je en vidik tega pojava, ki nedvomno opozarja na to, da je izobraževanje odraslih v sistemskem prizadevanju za kakovost, za katero je pripadnost strokovnega osebja eden od njenih pomembnejših dejavnikov, zastopano v primerjavi z izobraževanjem, ki je namenjeno denimo mladini.

Po drugi strani pa ta izid govori o kariernem vzorcu delavcev, ki so zaposleni v izobraževanju odraslih. Neredko se zgodi, da se kariera izobraževalca odraslih začne s poučevanjem odraslih in se sčasoma nadaljuje v novi vlogi – npr. organizatorja izobraževanja odraslih. Prav tako pa ni redek pojav, da sodelavci v izobraževalnih organizacijah, kot je denimo ljudska univerza, po večletnem delu na delovnem mestu strokovnega sodelavca prevzamejo vodstveni položaj v organizaciji, začeli pa so morda kot honorarni učitelji v enem od programov, ki ga je izpeljuje izvajalska organizacija. To nas spodbudi k razmišljanju o tem, kakšna je kadrovska politika v izobraževanju odraslih, kakšne vzorce in merila je morda razvila, še posebno, ko se zavemo, da je le malo formalnih določil, ki bi to področje posebej urejala. Ob vsem tem se nam nehote porodi tudi misel, da se izobraževalci odraslih izoblikujejo predvsem ob neposrednem delu in v osebnih izkušnjah, ki si jih pridobijo pri svojem strokovnem delu. Seveda pa razmišljamo tudi o tem, kakšna sta transfer in upoštevanje njihovih izkušenj in pridobljenega znanja na drugih področjih izobraževanja. Ali se njihove kompetence razlikujejo od teh, ki si jih razvijejo izobraževalci, ki delujejo na drugih področjih (npr. učitelji v rednem izobraževanju, ravnatelji, šolski svetovalni delavci), in če da, kako ter kateri dejavniki jih spodbujajo. Za namen naše študije je posebno pomembno tudi vprašanje, ali se izobraževalci odraslih razlikujejo od drugih izobraževalcev tudi po tem, kako si pridobijo potrebne kompetence (v organiziranih oblikah ali predvsem z izkušnjsko

reflektiranim opravljanjem strokovnega dela). V zvezi s tem si seveda lahko zastavimo tudi vprašanja o standardih znanja, ki naj bi jih dosegali izobraževalci odraslih. Ali zadoščajo ti, ki jih okvirno z opredelitvijo stopnje izobrazbe, pridobljeno pedagoško-andragoško usposobljenostjo in strokovnim izpitom, ki jih v svojem 92., 100. in 101. členu opredeljuje Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 12/96, 23/96 in 108/2002) za celotno področje izobraževanja v naši državi, ali pa je morda prišel čas, da jih znova, predvsem pa bolj specifično opredelimo.

Zajeti v anketiranje se med seboj razlikujejo tudi po tem, kako pogosto so se doslej že udeleževali programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije. Naslednja preglednica prikazuje udeležbo v zadnjih petih letih.

Preglednica 31: Pogostost udeležbe v programih usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije v zadnjih petih letih

	Število	%
Enkrat	120	23,6
Dva- do petkrat	170	33,4
Šest- do desetkrat	37	7,3
Več kot desetkrat	62	12,2
Usposabljanja ACS se ne udeležujem	120	23,6
Skupaj	509	100,0
Brez odgovora	11	
Skupaj	520	

Največ vprašanih, to je tretjina, se je usposabljanja na Andragoškem centru v zadnjih petih letih udeležila dva- do petkrat. Skoraj četrtna, 23,6 odstotka, se je usposabljanja udeležila le enkrat, prav toliko pa se jih usposabljanja na Andragoškem centru sploh ne udeležuje. Iz te preglednice, še bolj pa iz naslednje je razvidno, da je tistih, ki bi se izobraževanja udeležili več kot šestkrat ali celo desetkrat, razmeroma malo. Ta izid lahko vsaj deloma pripišemo temu, da so bili glavčina vprašanih vendarle učitelji v srednjih šolah, ki se izobraževanja udeležujejo tudi drugje, predvsem za potrebe, ki so povezane z njihovim delom z rednimi dijaki. Po drugi strani pa nas to usmerja tudi k razmišljanju, da bi morda morali razširiti ponudbo usposabljanja pri Andragoškem centru Slovenije, če bi želeli zagotoviti pogostejšo udeležbo posameznikov v usposabljanju, ki poteka pri nas.

Preglednica 32: Pogostost udeležbe v programih usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije v zadnjih petih letih

	Število	%
Enkrat	120	30,8
Dva- do petkrat	170	43,7
Šest- do desetkrat	37	3,59
Več kot desetkrat	62	15,9
Skupaj	389	100,0

Zanimali so nas tudi vzroki za morebitno neudeležbo. Te, ki so odgovorili, da se usposabljanja na Andragoškem centru ne udeležujejo, smo zaprosili, da navedejo poglobitne vzroke. Odgovorilo je 86 vprašanih, pri čemer so nekateri navedli več kot en razlog. Odgovore, ki smo jih dobili, smo pozneje razvrstili v naslednje kategorije:

Preglednica 33: Poglobitni vzroki za neudeležbo v usposabljanju

Razlog	Število	%
Pomanjkanje časa	10	11,4
Slaba obveščenost, nisem povabljen	28	31,8
Ne delam z odraslimi oz. delam šele kratek čas, izobraževalne prioritete na drugih področjih	24	27,3
Izobražujem se drugje	9	10,2
Neustrezna ponudba	7	7,9
Drugo	10	11,4
Skupaj	88	100

Med razlogi, ki so jih vprašani navajali, prevladujeta dva, in sicer slaba obveščenost, ter da vprašani niso zaposleni v izobraževanju odraslih ali so tam zaposleni šele kratek čas oziroma so njihove izobraževalne potrebe povezane z njihovo zaposlitvijo, ki pa ni izobraževanje odraslih. Posebej smo opredelili tudi kategorijo, da se vprašani izobražujejo drugje, saj pri teh odgovorih niso eksplicitno omenjali zaposlitve. Mogoče je, da bi del teh odgovorov odpadel tudi na prejšnjo kategorijo. 11,4 odstotka odgovorov je bilo povezanih s pomanjkanjem časa, le slabih 8 odstotkov udeležencev pa je odgovorilo, da se usposabljanja na Andragoškem centru ne udeležuje, ker ponudba ni ustrezna. V kategoriji »drugo« smo našli na odgovore, s katerimi udeleženci ne pojasnijo neudeležbe, dodajo pa, da se pri Andragoškem centru nameravajo usposabljevati v prihodnosti, s čemer nakazujejo, da so reference, ki jih imajo o usposabljanju, spodbudne. Iz vseh odgovorov lahko potegnemo začasen sklep, da gre vzroke za neudeležbo iskati v slabi obveščenosti udeležencev, ne pa toliko v ustreznosti ali kakovosti usposabljanja, čeprav je hkrati res, da bi neobveščeni le težko razsojali o tem. Ker je obveščanju o usposabljanju namenjen poseben sklop vprašanj, na tem mestu ne bomo nadaljevali te razprave.

Poglejmo si, kako pomembno se zdi vprašanim andragoško znanje za njihovo strokovno delo. Izbirali so lahko med tremi odgovori, ki so vidni iz naslednje preglednice.

Preglednica 34: Pomembnost andragoškega znanja pri lastnem delu

	Število	%
Manj pomembno kot znanje vaše temeljne stroke	46	8,9
Enako pomembno kot znanje vaše temeljne stroke	425	82,5
Pomembnejše kot znanje vaše temeljne stroke	44	8,5
Skupaj	515	100,0
Brez odgovora	5	
Skupaj	520	

Na vprašanje je odgovorilo 515 udeležencev. Kar 82,5 odstotka jih navaja, da je andragoško znanje pri njihovem delu enako pomembno kot znanje iz njihove

temeljne stroke, 8,5 odstotka jih celo meni, da je andragoško znanje pri njihovem delu pomembnejše od znanja iz njihove temeljne stroke. Tako visok delež odgovorov, s katerimi vprašani izražajo stališče, da je andragoško delo enako ali celo pomembnejše za njihovo delo kot znanje iz njihove temeljne stroke, prav gotovo izraža tudi potrebe vprašanih po andragoškem znanju ali usposabljanju. Lahko bi pomislili, da so udeleženci glede na kontekst, v katerega je umeščena študija, dajali odgovore, za katere domnevajo, da bi jih raziskovalci želeli slišati. A že pogled na raznolikost vrste strokovne izobrazbe, ki so jo navedli vprašani, in podatek, da med vprašanimi prevladujejo profili z nepedagoško izobrazbo, ustavi ta pomislek in nas preusmeri v razmišljanje, da so ta pogled najverjetneje izoblikovale izkušnje vprašanih. S tem seveda tudi domnevamo, da se pri njih pojavljajo potrebe po andragoškem usposabljanju. V povezavi z razpravo, ki smo jo razvili ob različnih vlogah, ki jih opravljajo anketirani, lahko vsaj posredno sklepamo tudi na to, da so udeleženci andragoško znanje v povezavi s svojim strokovnim delom prepoznali kot specifično glede na drugo znanje in kompetence, ki jih pri svojem delu še potrebujejo. To postane toliko pomembnejše tam, kjer posamezniki opravljajo ali so opravljal več vlog. V tej zvezi so ga morda celo prepoznali kot temeljno ali celo pomembnejše od znanja v njihovi temeljni stroki. Gotovo pa je tudi res, da je odgovor, ki so ga udeleženci največkrat podali, nekako način pričakovan, saj vprašani prihajajo iz izobraževalnih organizacij, ki izpeljujejo izobraževanje za odrasle in so torej že naravnani na to, da ob opredeljevanju področja svojega dela izhajajo iz značilnosti ciljne skupine, ki ji posvečajo svoje delo. K podobi oseb, ki so odgovarjale na anketni vprašalnik, bi torej dodali še eno značilnost: da so pri svojem strokovnem delu andragoško znanje prepoznali kot pomembno. Sklepamo, da se zavedajo potreb po andragoškem usposabljanju in da so zanj tudi notranje motivirani. V tej zvezi nas je še zanimalo, kje vprašani izpolnjujejo svoje andragoško znanje. V naslednji preglednici so podani odgovori, med katerimi so lahko izbirali vprašani, pa tudi pogostnost njihove izbire.

Preglednica 35: Kje vprašani izpopolnjujejo svoje andragoško znanje

	Odgovori		Enote
	Število	%	%
V organizaciji, kjer delam kot andragoški delavec	344	27,0	67,1
Na Filozofski fakulteti Univerze Ljubljana	75	5,9	14,6
Na različnih drugih fakultetah	33	2,6	6,4
Na Andragoškem centru Slovenije	209	16,4	40,7
Na andragoškem kolokviju	22	1,7	4,3
V Andragoškem društvu Slovenije	18	1,4	3,5
Na posvetih Šole za ravnatelje	80	6,3	15,6
V mednarodnih projektih	104	8,2	20,3
Na različnih domačih strokovnih posvetih	185	14,5	36,1
Na mednarodnih strokovnih posvetih	39	3,1	7,6
Na študijskih obiskih v tujini	101	7,9	19,7
Drugje	22	1,7	4,3
Se ne izpopolnujem	42	3,3	8,2
Skupaj	1274	100,0	248,3

Število oseb, ki so odgovarjale: 513.

Odgovorilo je 513 udeležencev. Pri vprašanju so lahko izbrali več vnaprej podanih odgovorov, ali pa so opredelili svoj odgovor, če med podanimi ni bilo ustreznega. Večina udeležencev je navedla več odgovorov. Skoraj 70 odstotkov vprašanih si andragoško znanje izpopolnjuje v organizaciji, kjer delajo kot izobraževalci odraslih. Drugo mesto je zasedel Andragoški center Slovenije (40,7 odstotka), sledi 36,1 odstotka tistih, ki se izpopolnjujejo na različnih domačih strokovnih posvetih in v mednarodnih projektih (20,3 odstotka) ali na študijskih obiskih v tujini (19,7 odstotka). Relativno nizek delež se jih usposablja na filozofski (14,6 odstotka) in drugih fakultetah (6,4 odstotka) ali drugje, še posebno, če pomislimo, da je del teh odgovorov povezan tudi s pridobivanjem pedagoško-andragoške izobrazbe, ki je predvidena z zakonom. 8,2 odstotka ali 42 oseb je odgovorilo, da se sploh ne izpopolnjuje. Tisti udeleženci, ki so izbrali odgovor »drugje« (4,3 odstotka), so navajali različne odgovore, in sicer je bil najpogostejši odgovor, da se izobražujejo iz literature, ali pa da se izobražujejo pri drugih izobraževalnih organizacijah. Poleg tega si izmenjujejo tudi izkušnje s kolegi ali pa z delovanjem v aktivih in študijskih skupinah ali on-line.

Odgovori, ki smo jih dobili, na prvi pogled navajajo na misel, da organizacije, kjer so vprašani zaposleni, sledijo splošni razvojni težnji izobraževanja, ki se približuje pojavu učeče se organizacije. Ker vprašanih nismo posebej zaprosili, naj navedejo oblike ali vsebine izobraževanja, v resnici ne vemo, kako to izpopolnjevanje poteka. Morda gre za načrtno, sistematično in organizirano izobraževanje, ki ga za svoje zaposlene pripravi organizacija, lahko pa so udeleženci imeli v mislih izobraževalne dogodke, ki morda tudi niso načrtovani na ravni organizacije, ampak so del posameznikove skrbi za njegov strokovni in osebni razvoj: prebiranje literature, uporaba interneta, sodelovanje v različnih skupinah – priložnostno učenje ali kaj drugega.

Vendar pa nas ti odgovori lahko napeljejo tudi na manj optimistično razmišljanje. Namreč, da je Andragoški center ena od redkih ustanov v Sloveniji, kjer vprašani lahko zadostijo svojim potrebam po andragoškem usposabljanju, ali pa da je andragoško usposabljanje razpršeno in ne dovolj pregledno. S to domnevo lahko pojasnimo prevladujoče odgovore, tudi sodelovanje v mednarodnih projektih, študijske obiske v tujini, branje strokovne literature in podobno. O motivih za usposabljanje smo vprašali tudi sodelujoče v naši študiji. Podatki, ki smo jih dobili, so prikazani v naslednjih poglavjih, zato na tem mestu ne bomo razpravljali o njih.

Ob upoštevanju tega, da značilnosti, ki smo jih ugotavljali pri sodelujočih v naši študiji, ne moremo posplošiti na vse izobraževalce odraslih, pa vendarle lahko domnevamo, da bo marsikatera od teh značilnosti opredeljevala tudi morebitnega udeleženca v programih usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije. Njihove značilnosti, ki smo jih pridobili s pomočjo podatkov, po katerih smo spraševali v raziskavi, lahko strnemo v tale opis:

Predpostavimo lahko, da bodo v programih usposabljanja, ki ga izpeljujemo na Andragoškem centru prevladovale ženske, stare od 30 do 40 let, ki so univerzitetno izobraževanje in imajo v izobraževanju odraslih od 6 do več kot 10 let delovnih izkušenj. V zadnjih petih letih so se vprašani v programih usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, usposabljali dva- do petkrat. Poglavitni vzrok za

morebitno neudeležbo je slaba obveščенost o ponudbi usposabljanja. Večina se zaveda potreb po andragoškem znanju in mu pripisuje enak pomen, kot znanju iz svoje temeljne stroke. Andragoško znanje si večina izpolnjuje v organizaciji, kjer opravlja andragoško delo, drug najpogostejši kraj usposabljanja pa je Andragoški center Slovenije.

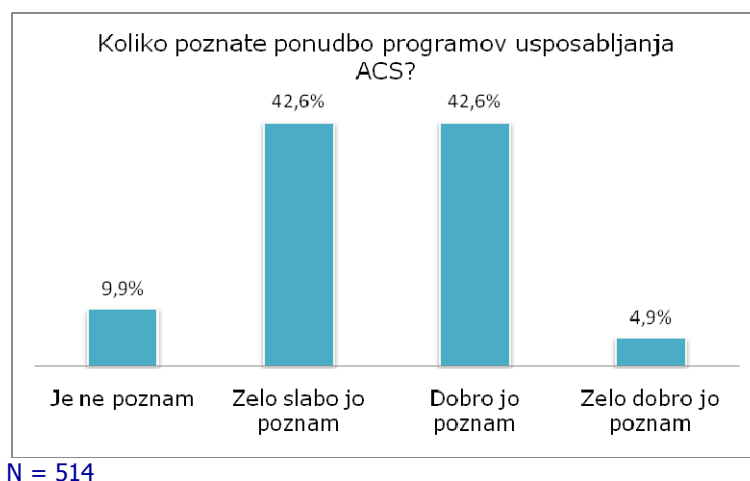
2.3.2 Seznanjenost z usposabljanjem in načini obveščanja

V tem poglavju predstavljamo izide, ki smo jih dobili ob posameznih evalvacijskih vprašanjih, povezanih z obveščanjem in obveščенostjo udeležencev o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije. V tem vsebinskem sklopu študije nas je zanimalo dvoje:

- √ Koliko (potencialni) uporabniki poznajo ponudbo usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center?
- √ Kateri bi bili najučinkovitejši načini obveščanja (potencialnih) uporabnikov o programski ponudbi?

Udeležence anketiranja smo najprej vprašali, **koliko poznajo ponudbo programov usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS**. Analiza odgovorov je pokazala, da večina (potencialnih) uporabnikov slabo pozna programsko ponudbo usposabljanja, ki jo izpeljuje Andragoški center. Na naslednji sliki so prikazani deleži pri posameznih odgovorih.

Slika 18: Koliko vprašani poznajo ponudbo programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije



Kar 42,6 odstotka vseh, ki so odgovorili na vprašanje, ponudbo pozna zelo slabo, 9,9 odstotka pa ponudbe sploh ne pozna. Več kot polovica vprašanih je torej slabo obveščena o programski ponudbi usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije. Ne glede na to, da je delež teh, ki ponudbo dobro ali celo odlično poznajo, skoraj enak, s tem izidom ne moremo biti povsem zadovoljni. Če želimo obveščенost izboljšati, bomo morali premisliti o kakovosti načinov, ki jih že uporabljamo, pa tudi o novih, ki bi jih bilo treba vpeljati.

Skladno s tem preišljevanjem smo anketirane vprašali, **kako si najpogosteje pridobijo informacije o programski ponudbi Andragoškega centra**. Kot je razvidno iz naslednje preglednice, so najpogostejši način pridobivanja informacij o ponudbi usposabljanja med vprašanimi spletne strani Andragoškega centra Slovenije. Tako je odgovorilo 44, 5 odstotka vprašanih. Drugi najpogostejši vir obveščanja (36,4 odstotka) so ponudbe, ki jih prejmejo po elektronski pošti, bistveno manjši delež pa je obveščen po navadni pošti (19,1, odstotka).

Preglednica 36: Kako vprašani dobijo informacije o ponudbi usposabljanja na Andragoškem centru

	Odgovori		Enote
	Število	%	%
V brošuri ACS, kjer so objavljeni programi usposabljanja	159	15,0	30,9
S ponodbami za programe usposabljanja, ki nam jih pošiljate po elektronski pošti	187	17,6	36,4
S ponodbami za programe usposabljanja, ki nam jih pošiljate po navadni pošti	98	9,3	19,1
Na spletnih straneh ACS	229	21,6	44,5
O ponudbi usposabljanja ACS me obvešča direktor, ravnatelj izobraževalne organizacije	108	10,2	21,0
O ponudbi usposabljanja ACS me obvešča vodja izobraževanja odraslih, vodja programskega področja	121	11,4	23,5
O ponudbi usposabljanja izvem od sodelavcev, ki so se že udeležili usposabljanja na ACS	79	7,4	15,2
Drugo	10	0,9	1,9
Informacij o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS, ne dobivam	70	6,6	13,6
Skupaj	1060	100,0	206,2

Število oseb, ki so odgovarjale: 514.

Pogosto uporabljeni vir informiranja je brošura Andragoškega centra Slovenije o programih usposabljanja. Tako se s ponudbo seznanijo 30,9 odstotka vprašanih. Zelo pogosto zanjo zvedo tudi od drugih zaposlenih v podjetju. Če bi pod to kategorijo združili vse pripadajoče odgovore, bi bilo po tej poti obveščenih skoraj 60 odstotkov vseh vprašanih. Obvestijo jih vodje izobraževanja odraslih ali vodje programskega področja, ravnatelji ali pa sodelavci, ki so se usposabljanja že udeležili. 13,6 odstotka vseh vprašanih s podatki o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, ni seznanjena. Skoraj 2 odstotka vprašanih se s ponudbo usposabljanja pri Andragoškem centru Slovenije seznanita tudi drugače, in sicer v Novičkah, v časnikih, tako da jih nanjo opozorijo drugi ljudje, verjetno ne ti, ki smo jih navedli v vprašanju.

Iz dobljenih podatkov bi lahko sklenili, da so načini obveščanja lahko zelo različni. Spletne strani so v sedanjem času gotovo med najbolj uporabljanimi načini iskanja informacij. Zelo pomembno je torej, da so pregledno in kakovostno oblikovane. Prav tako pomembno se zdi neposredno obveščanje udeležencev npr. na elektronski naslov. Očitno pa je, da je pomembno, da so s ponudbo seznanjeni tudi najpomembnejši ljudje, ki se v organizaciji ukvarjajo z izobraževanjem odraslih ali pa

imajo odločilno vlogo pri vodenju in odločanju v organizaciji. Ti podajajo informacije sodelavcem, za katere presodijo, da bi jih usposabljanje zanimalo, ali bi pripomoglo k zadovoljivosti njihovih izobraževalnih potreb.

V nadaljevanju lahko presodimo, kako relevantno je naše razmišljanje z vidika oseb, ki smo jih zajeli v anketiranje. Vprašali smo jih, **kateri bi bili zanje najučinkovitejši načini obveščanja o ponudbi programov usposabljanja**, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije. Vprašani so lahko izbrali več odgovorov, prav tako pa so lahko napisali svojega, če jim predlagani niso ustrezali. V naslednji preglednici prikazujemo, kako so se vprašani opredelili do predlaganih odgovorov.

Preglednica 37: Najučinkovitejši načini obveščanja o ponudbi, kot jih vidijo vprašani

	Odgovori		Enote
	Število	%	%
Brošura s predstavitvijo programov usposabljanja, ki bi jo vsako leto izdal Andragoški center	217	20,9	41,8
Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih Andragoški center pošiljal po elektronski pošti komu v izobraževalni organizaciji	230	22,2	44,3
Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih Andragoški center pošiljal po navadni pošti komu v izobraževalni organizaciji	47	4,5	9,1
Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih dobival na svoj osebni elektronski naslov	264	25,4	50,9
Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih dobival pisno na svoje ime v izobraževalno organizacijo	91	8,8	17,5
Spletne strani Andragoškega centra	185	17,8	35,6
Informacij o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, ne potrebujem	4	0,4	0,8
Skupaj	1038	100,0	200,0

Število oseb, ki so odgovarjale: 514.

Dobri polovici vprašanih bi najbolj ustrezalo obveščanje po elektronski pošti na osebni naslov, nekaj manj kot polovici (44,3 odstotka) pa po elektronski pošti na naslov izobraževalne organizacije. Temu izboru sledi brošura s predstavitvijo programov usposabljanja, ki bi jo vsako leto izdal Andragoški center Slovenije. Ta način bi najbolj ustrezal 41,8 odstotka vprašanih. Objava ponudbe na spletnih straneh bi najbolj ustrezala 35,6 odstotka vprašanih.

Prav pri tem odgovoru smo morda dobili že del odgovora na vprašanje o vrzelih pri obveščanju, ki ga izpeljuje Andragoški center. Večina anketiranih se s ponudbo usposabljanja seznanja na spletnih straneh, hkrati pa je ta način šele na četrtem mestu med vsemi, ki so bili ponujeni v anketnem vprašalniku. Torej bi kazalo vpeljati ali izboljšati še druge načine obveščanja. Hkrati s tem pa se je potrdilo, da so sodobne elektronske oblike obveščanja primernejše od klasičnih. Le manjšemu delu vprašanih se zdi tradicionalno obveščanje na osebni ali poštni naslov izobraževalne organizacije učinkovito.

V odgovorih zaprtega tipa nismo predvideli morebitnih kombinacij različnih odgovorov. Nanje so nas opozorili nekateri udeleženci anketiranja, ki so na vprašanje odgovorili z odprtim odgovorom. Tem bi najbolj ustrezalo, da bi jih obveščal kombinirano (na osebni elektronski naslov, na spletnih straneh in z brošuro).

Učinkovitost obveščanja je gotovo odvisna tudi od njegove pravočasnosti. Naše anketirance smo vprašali, **kdaj bi želeli biti obveščeni o usposabljanju**. Ponudili smo jim nekaj odgovorov, ki so razvidni iz naslednje preglednice, odgovorili pa so lahko tudi tako, da so zapisali svoj odgovor.

Preglednica 38: Kdaj bi vprašani želeli biti obveščeni

	Število	%
Ponudba usposabljanja ACS me ne zanima	5	1,0
Na začetku šolskega leta za vse šolsko leto	296	61,4
Mesec dni pred izpeljavo usposabljanja	178	36,9
Drugače	3	0,6
Skupaj	482	100,0
Brez odgovora	38	
Skupaj	520	

Največ vprašanih, 61,4 odstotka, bi želelo biti obveščeni o usposabljanju na začetku šolskega leta za vse šolsko leto, drugi najpogostejši odgovor pa je bi mesec dni pred usposabljanjem. Tako je odgovorilo 36,9 odstotka vprašanih.

Zanimivo sliko o potrebah po obveščanju dajejo tudi odgovori, ki so jih zapisali udeleženci pod rubriko »drugače«. Podobno kot pri prejšnjem vprašanju so tudi tu izrazili potrebo, da bi bili obveščeni kombinirano oziroma večkrat o enem dogodku – npr. na začetku leta za celotno šolsko leto o vsej ponudbi, poleg tega pa tudi neposredno (teden do mesec dni) pred izpeljavo posameznega dogodka.

Odgovori vprašanih kažejo na potrebo vprašanih po načrtovanju izobraževanja; to je verjetno povezano z omejenim obsegom časa, ki ga lahko namenijo organiziranemu izobraževanju. Opozorjanje neposredno pred izpeljavo usposabljanja pa pripomore k temu, da se o izobraževanju, ki se ga bodo udeležili, udeleženci ne morejo odločiti na samem začetku, ampak se o tem tudi sproti odločajo, skladno z njihovim trenutnim položajem. Če združimo odgovore na prvo in na drugo vprašanje iz tega sklopa vprašanj, bi lahko sklepali, da so vprašani zainteresirani za ponudbo usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center, in da si želijo biti o njej obveščeni pravočasno – to je za nekatere v začetku leta, za druge pa morda mesec dni pred izobraževalnim dogodkom. Morda je združevanje obeh načinov najučinkovitejše.

Naslednji pomemben podatek, ki ga moramo pri obveščanju upoštevati, je, katere so tiste informacije, ki jih animirani potrebuje pri svojem odločanju za izobraževanje. O tem smo vprašali tudi anketirance v naši študiji. Anketirane smo vprašali, **kako pomembne se jim zdijo posamezne informacije pri obveščanju**. Odločali so se tako, da so pri vsakem podatku izbrali, kako pomemben se jim zdi. Izbirali so po štiristopenjski lestvici: 1 – nepomembno, 2 – manj pomembno, 3 – srednje

pomembno, 4 – zelo pomembno. Lahko pa so navedli tudi druge podatke, ki jih vprašanje ni zajelo.

Preglednica 39: Kako pomembne so za vprašane različne informacije

Organizacijske oblike	Povprečje
Vsebina usposabljanja	3,94
Čas usposabljanja	3,40
Brezplačnost usposabljanja	3,30
Način izpeljave usposabljanja	3,30
Možnost pridobitve učnega gradiva	3,29
Trajanje usposabljanja	3,19
Izvajalec/ci usposabljanja	3,18
Kraj usposabljanja	2,91
Možnost pridobitve točk za napredovanje	2,84
Drugo	3,06

Kot je razvidno iz preglednice, se je do pomembnosti posameznega podatka opredelilo različno število udeležencev. Povprečne vrednosti pri posameznem podatku kažejo, da so zelo pomembne informacije, ki jih vprašani pričakujejo ob obveščanju: **vsebina usposabljanja, čas usposabljanja, brezplačnost usposabljanja, način izpeljave usposabljanja in možnost pridobitve učnega gradiva.**

Med razmeroma manj pomembne pa so vprašani razvrstili **podatek o možnosti pridobitve točk za napredovanje** in podatek o **kraju usposabljanja**. Zadnji odgovori so nas nekoliko presenetili, saj je med vprašanimi velik delež učiteljev in drugih izobraževalcev odraslih, ki s pomočjo pridobljenih točk napredujejo v nazive. Ta odgovor si morda lahko razlagamo kot sporočilo, da jih k usposabljanju na Andragoškem centru pritegnejo drugi motivi ali pa, da se usposabljanja na Andragoškem centru udeležujejo tisti, ki so že napredovali do zelenega naziva, ali udeleženci, ki ne napredujejo po tej poti. Mogoče je tudi, da se učitelji, ki poučujejo odrasle in mladino, identificirajo bolj s poučevanjem mladine, to je tudi njihova redna zaposlitev, kot z izobraževanjem odraslih, kjer delajo honorarno. Kariero razvijajo torej kot učitelji v rednem izobraževanju, pri tem se seveda odločajo za izobraževanje, ki zadovoljuje njihove potrebe ne le po napredovanju v nazive, ampak jim pomaga pri reševanju problemov, s katerimi se ukvarjajo pri svojem delu. To razmišljanje je seveda manj relevantno za zaposlene na ljudskih univerzah, kjer pa zaposleni opravljajo predvsem andragoško delo. Pomislimo lahko tudi na to, da so vprašani odgovarjali z motivi, za katere menijo, da so s stališča splošnih vrednot sprejemljivejši.

Malce nas je presenetila tudi manjša pomembnost kraja usposabljanja, še posebno zato, ker večja oddaljenost pomeni višje stroške odsotnosti z dela in višje potne stroške, to pa je nekako v nasprotju z visoko pomembnostjo, ki so jo vprašani pripisali informaciji o brezplačnosti izobraževanja.

Odgovori, ki so jih vprašani izrazili pri rubriki »drugo«, kažejo na to, da je za udeležence pomemben podatek o uporabnosti znanja, natančneje o tem, kako bodo znanje lahko uporabili v svoji praksi. Ta odgovor implicitno potrjuje tudi pomembnost

navedbe metode usposabljanja, ki so jo udeleženci tudi sicer uvrstili med zelo pomembne podatke pri obveščanju.

Čeprav tega vprašanja nismo zastavili v našem vprašalniku, bi bilo morda zanimivo vedeti, kakšna je najustreznejša dolžina animacijskih sporočil. Različnim medijem sporočanja ustreza različna dolžina; pri elektronskih sporočilih se udeleženec sam lahko odloča, kako natančne podatke si bo pridobil o posameznem dogodku, če je ta tako pripravljen. Seveda pa je pri tem pomembno tudi razmisliti, kaj je s stališča časa, denarja in učinkov smiselno pripraviti.

2.3.3 Vsebine usposabljanja in uporabnost pridobljenega znanja

Izbor vsebin je pomemben del vsakega kurikula. Andragoška tradicija zagovarja stališče, da se mora izobraževanje odzvati na potrebe, ki jih izražajo udeleženci, tudi glede učnih vsebin. Po drugi strani pa je tudi res, da so udeleženci v položaju, ko si neko znanje želijo pridobiti, pa ga ne znajo natančno definirati ali ustreznost vsebine ocenijo šele po usposabljanju, ko poskušajo pridobljeno znanje uporabiti. Ugotavljanje potreb po izobraževanju je prva faza andragoškega cikla, na kateri postopoma oblikujemo celoten program. Zadnja faza cikla – evalvacija programa, ki jo opravijo udeleženci usposabljanja po tem, ko pridobljeno znanje uporabijo, pa je neprecenljivega pomena predvsem za nadaljnje izboljševanje programa. Pridobiti te podatke od udeležencev v našem usposabljanju je bil naš osrednji namen tudi v tej študiji.

V skoraj sedemnajstih letih svojega delovanja je Andragoški center pripravil številne programe usposabljanja, ki so se jih udeležili različni izobraževalci odraslih. Sproti smo večino izobraževalnih dogodkov tudi evalvirali; mnenje udeležencev je bilo že takrat zelo pomembno. A ob evalvaciji neposredno po izpeljanem dogodku je včasih težko presoditi kakovost vseh elementov, ki sestavljajo program. Gotovo je med njimi tudi vsebina. Udeleženci neposredno po dogodku verjetno relativno lahko presodijo o tem, ali se vsebina ponavlja, in se torej učijo o nečem, kar že vedo. Težje pa je presojati povsem nove vsebine, ki naj bi udeležencem pomagale pri vpeljevanju novosti, za katere v svoji praksi še nimajo primernih referenc. Tedaj je vrednotenje onkraj uspešno končanega usposabljanja še posebno pomembno. Ta študija nam daje dopolnilno sliko o tem vprašanju prav zaradi časovne odmaknjenosti izobraževalnih dogodkov in osebnih izkušenj udeležencev o uporabnosti vsebin, o katerih so se usposabljali za svoje strokovno delo.

V tem poglavju prikazujemo odgovore na naslednji dve evalvacijski vprašanji:

- √ Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z vsebinami usposabljanja, ki ga izpeljuje ACS, in s pridobljenim znanjem?
- √ Katere so tiste vsebine ali potrebno znanje, po katerih (potencialni) uporabniki zaznavajo potrebo pri svojem delu in bi zanje ACS moral zagotoviti podporo v obliki programov usposabljanja?

Prvo vprašanje, ki smo ga zastavili vprašanim, ki so se doslej že udeleževali usposabljanja na ACS, je bilo namenjeno ugotavljanju, **kako so udeleženci na**

splošno zadovoljni z vsebinami usposabljanja, ki so se ga udeležili na Andragoškem centru.

Slika 19: Kako so vprašani na splošno zadovoljni z vsebinami usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije, ki so se ga udeležili v zadnjih petih letih



Večina vprašanih je bila z usposabljanjem zadovoljna ali zelo zadovoljna (53 in 17,7 odstotka). Slaba tretjina je bila dokaj zadovoljna ali ne popolnoma zadovoljna, nezadovoljen pa ni bil nihče.

Udeležence, ki so izbrali odgovor »ne posebno zadovoljen«, smo zaprosili, naj navedejo razloge za slabše zadovoljstvo. Podane odgovore predstavljamo v naslednji preglednici.

Preglednica 40: Razlogi vprašanih za slabše zadovoljstvo z usposabljanjem

RAZLOGI ZA SLABŠE ZADOVOLJSTVO Z USPOSABLJANJEM
Čeprav sem obkrožila dokaj /.../: po navadi so moja pričakovanja višja, tako glede vsebine kot izpeljave, vendar pa vseeno vedno izvem kaj, česar še ne vem, ali dobim kak nov vpogled.
Motilo me je zgolj to, da pogosto niso predavali napovedani predavatelji.
Način podajanja snovi, vsebina je bila slaba, tema ali naslov zelo zanimiva.
Nas še moti, da na nekatera izobraževanja čakamo veliko časa, da se izpeljujejo samo za nekaj skupin (npr. POKI); da v nekaterih programih kljub željam in izpolnjevanju pogojev kot zasebna izobraževalna organizacija nismo mogli sodelovati (svetovalna središča, PUM).
Predlagam več izmenjav uspešne prakse pri izpeljavi UŽU-MDM, UŽU-MI.
Udeležila sem se usposabljanja samo enkrat, lani, konec avgusta. Ta termin je v redu, samo usposabljanje pa je bilo preveč teoretično.
Udeležila sem se usposabljanja za e-izobraževanje, ki pa ni bilo izpeljano. Tako je znanje, pridobljeno na seminarju, skoraj neuporabno.
Več vsebin za uporabnike organizatorje izobraževanja.
Veliko že znanega.

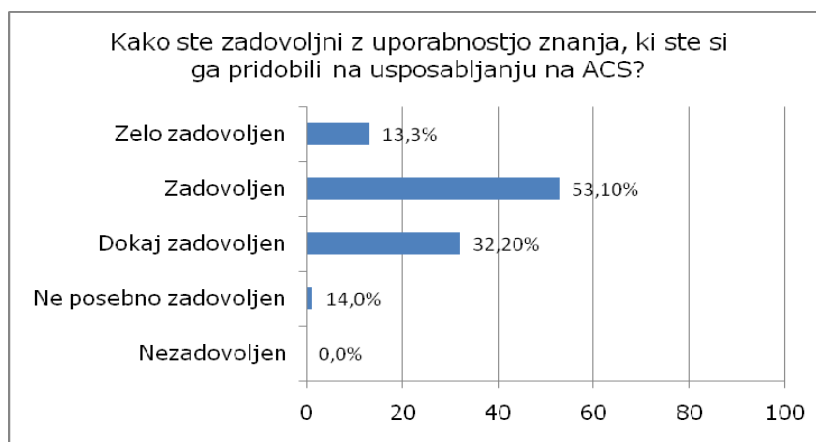
Vzrok delnega zadovoljstva z vsebinami usposabljanja so: preveč teoretičnih vsebin in že znane vsebine. Iz nekaterih odgovorov udeležencev, ki so jih sicer podali kot odgovor na to vprašanje, je mogoče razbrati, da vsebine niso poglobitni vzrok slabšega zadovoljstva, temveč drugi dejavniki, na primer: zamenjava predavateljev (ne predavajo napovedani), slabša dostopnost ponudbe izobraževanja, omejevanje udeležbe (dostopnost programov vsem zainteresiranim), manj ustrezne metode poučevanja. Teh odgovorov pri evalvaciji ustreznosti vsebin ne moremo upoštevati. Hkrati s tem pa se je smiselno vprašati, ali so udeleženci vprašanje razumeli, kot smo želeli, da ga razumejo. Testiranje vprašalnika glede tega ni pokazalo morebitnih težav pri tem vprašanju, vendar pa je tudi res, da je vprašanje splošno in bi ga udeleženci lahko razumeli kot vprašanje o splošnem zadovoljstvu z usposabljanjem, to pa je seveda širše od vprašanja o vsebinah. Kot zanimivost pri tem vprašanju in dodaten razlog za prejšnji pomislek naj omenimo še, da so nekateri vprašani, čeprav vprašanje tega ni predvidelo, izrazili tudi razloge za zadovoljstvo z vsebinami usposabljanja. Pri tem so izpostavili: kakovostno izpeljavo in dobre izvajalce, aktualnost, zanimivost in uporabnost vsebin.

Tudi pri teh odgovorih lahko razumemo, da udeleženci vprašanja o splošnem zadovoljstvu z vsebinami niso razumeli le tako, temveč kot vprašanje o splošnem zadovoljstvu z usposabljanjem. Vsa nadaljnja vprašanja, ki smo jih zastavili udeležencem v zvezi z vsebinami usposabljanja, so konkretnjša in iz njih je mogoče razbrati, kako so bili udeleženci zadovoljni s posameznimi vidiki izobraževalnih vsebin.

Ne glede na to pa moramo pri teh odgovorih razmisliti o ustreznosti vsebin, saj je analiza pokazala, da je **povprečje odgovorov 3,86**, torej se zadovoljstvo giblje med odgovoroma »dokaj zadovoljen« in »zadovoljen«. Z vidika kakovosti bi si želeli, da so v povprečju udeleženci zadovoljni. V prihodnje bo verjetno treba posvetiti ugotavljanju potreb med udeleženci dodatno pozornost, seveda pa tudi drugim elementom kurikula, ki udeležencem pripomorejo, da vsebino prepoznajo kot relevantno: metode in oblike učenja, izvajalci in podobno.

Tudi mi smo anketiranim zastavili vprašanje, **kako uporabno je njihovo znanje, pridobljeno v programih usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije**. Podobno kot pri prejšnjem vprašanju so tudi pri tem odgovarjali z uporabo petstopenjske lestvice. Distribucija odgovorov je prikazana na naslednji sliki.

Slika 20: Zadovoljstvo z uporabnostjo znanja



N = 354

Povprečna ocena = 3,78

Tudi pri tem vprašanju so udeleženci odgovarjali podobno, kot pri vprašanju o splošnem zadovoljstvu z vsebinami izobraževanja. Povprečno zadovoljstvo z uporabnostjo pridobljenega znanja je 3,78 in se giblje med odgovorom »dokaj zadovoljen« in odgovorom »zadovoljen«. Z uporabnostjo znanja je zadovoljna dobra polovica vprašanih, v primerjavi z zadovoljnostjo z vsebinami je pri uporabnosti znanja še nekoliko nižji odstotek zelo zadovoljnih – 13,3 odstotka, in tistih, ki niso posebno zadovoljni – 1,4 odstotka. Tudi pri tem vprašanju ni bilo nezadovoljnih udeležencev. Manj zadovoljne udeležence smo zaprosili, da navedejo vzroke, vendar teh niso izpostavili vsi. V naslednji preglednici prikazujemo odgovore, kot so jih podali udeleženci.

Preglednica 41: Vprašani o razlogih za slabše zadovoljstvo z uporabnostjo znanja

RAZLOGI ZA SLABŠE ZADOVOLJSTVO Z UPORABNOSTJO ZNANJA
Ker ni bilo neposredno uporabnih vsebin za organizatorje in vodje.
Čeprav so bili predavali predvsem iz prakse, je včasih primanjkovalo konkretnih izkušenj, zgodb, napotkov.
Kljub vsemu dobim kakšno drobtinico znanja, ki mi pride prav.
Tega znanja skoraj ni mogoče prenesti v našo andragoško prakso.
Večinoma je bilo znanje vrhunsko, kar nekajkrat pa sem naletela na neuporabno znanje (glede na resnično stanje – potrebe) na terenu; cilj in namen sta bila prava, le zamisel, kako priti do njih v praksi, zaradi različnih dejavnikov nedosegljiva.

Slabše zadovoljstvo z uporabnostjo znanja je povezano s tem, da vsebine niso neposredno uporabne za konkretne profile strokovnjakov – npr. organizatorje in vodje izobraževanja, premalo so konkretne in podajajo premalo izkušenj iz prakse.

Zanimiva se zdita dva odgovora, ki kažeta na to, da so vsebine in znanje, ki so si ga pridobili, kakovostni – vrhunski, vendar vprašani domnevajo, da niso prenosljivi v prakso, ker za implementacijo znanja ni ustreznih možnosti; dane razmere namreč ovirajo uporabo pridobljenega znanja v praksi. Tak odgovor bi lahko veljal za usposabljanje, povezano z vpeljevanjem razvojnih projektov Andragoškega centra. Z njimi se navadno vpeljujejo novosti, ki so sicer namenjene izboljševanju prakse na

nekem področju, velikokrat pa pomenijo vpeljevanje povsem nove doktrine, ki zahteva za uspešno implementacijo spreminjanje obstoječih vzorcev. To je seveda povezano z ovirami, med katerimi so nekatere sistemske, druge pa zadevajo notranje težave izobraževalcev, saj zahtevajo od njih preoblikovanje vrednot, pogledov in znanja. Poleg tega terjajo tudi veliko energije, povezane z zagovarjanjem in zavzemanjem za vpeljevanje sprememb (upravljanje sprememb, vplivanje na sodelavce, utemeljevanje potreb po spremembi in podobno).

Če je to res, potem bi na Andragoškem centru morali razmisliti o usposabljanju, ki bo udeležencem omogočilo pridobiti znanje in si oblikovati kompetence ter spretnosti, ki so potrebne za to delo.

Andragoški center izpeljuje različne programe usposabljanja. Glede na njihov namen smo jih razdelili v tri vrste: **splošno andragoško usposabljanje, programi usposabljanja v podporo razvojnim projektom, specializirani programi**. Anketirane, ki so se že udeleževali usposabljanja na Andragoškem centru, smo vprašali, kaj menijo o različnih programih usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center.

Za vsako od treh usposabljanj smo postavili pet trditev, do katerih so se vprašani morali opredeliti z enim od odgovorov: »da«, »ne«, »ne morem oceniti«. S trditvami so vprašani izrazili svoje mnenje o tem, ali:

- je tovrstno usposabljanje potrebno,
- zagotavlja uporabno znanje,
- zagotavlja sodobno znanje,
- je Andragoški center tisti, ki naj izpeljuje tovrstno usposabljanje,
- bi bilo treba povečati število programov.

Najprej si oglejmo, kaj so vprašani menili o programih **splošnega andragoškega usposabljanja**.

Ob prebiranju podatkov je treba imeti v mislih tudi podatek o tistih, ki se ob vprašanju niso opredelili. Da anketirancev ne bi postavili v nelagodni položaj, ko bi se morali opredeliti za eno izmed možnosti »da« ali »ne«, smo jim ponudili tudi možnost »ne morem oceniti«. Največji delež neopredeljenih je bil pri vprašanju o tem, ali bi bilo treba povečati število programov. Podatek je kar smiseln, saj so tisti, ki nimajo vsaj nekaj pogleda v izobraževalno dejavnost ACS in ne vedo, kakšna je že sedaj programska ponudba, težko sodili, ali bi jo bilo treba povečati. Delež neopredeljenih pri drugih vprašanjih je bil precej manjši. Ker so nas posebno zanimalo ocene tistih, ki so se opredelili, v nadaljevanju navajamo podatke brez neopredeljenih.

Preglednica 42: Mnenje vprašanih o splošnem andragoškem usposabljanju brez neopredeljenih

	Ne		Da		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Tovrstno usposabljanje je potrebno	2	0,61	325	99,39	327	100,0
Programi ACS zagotavljajo sodobno znanje	3	1,19	250	98,81	253	100,0
Programi ACS zagotavljajo uporabno znanje	7	2,63	259	97,37	266	100,0
ACS je tisti, ki naj izpeljuje tovrstno usposabljanje	5	1,96	250	98,04	255	100,0
Povečati bi bilo treba število programov	30	16,76	149	83,24	179	100,0

Velika večina vprašanih, ki so se pri tem vprašanju opredelili, meni, da so programi splošnega andragoškega usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS, potrebni (99,39 odstotka), da zagotavljajo sodobno znanje (98,81 odstotka), da naj bo ACS tisti, ki naj te programe izpeljuje (98,04 odstotka), in da bi bilo treba število teh programov povečati (83,24 odstotka).

V nadaljevanju prikazujemo ocene vprašanih o programih, ki jih ACS **izpeljuje v podporo razvojnim projektom**.

Pri tem vprašanju je bilo še nekoliko večje število tistih, ki se do posameznih vidikov usposabljanja v podporo razvojnim projektom niso mogli opredeliti. Tudi to je kar razumljivo, saj so jih težko ocenjevali tisti, ki doslej še niso sodelovali v razvojnih projektih in se niso udeleževali tovrstnega usposabljanja. Delež neopredeljenih pri drugih trditvah je bil med 30 in 31 odstotki. Prevladujoče mnenje je, da je tovrstno usposabljanje potrebno (85 odstotkov od vseh, ki so sodelovali v anketiranju).

V nadaljevanju prikazujemo mnenja tistih, ki so se pri tem vprašanju opredelili.

Preglednica 43: Mnenje vprašanih o usposabljanju v podporo razvojnim projektom brez neopredeljenih

	Ne		Da		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Tovrstno usposabljanje je potrebno	2	0,69	289	99,31	291	100,00
Programi ACS zagotavljajo sodobno znanje	6	2,55	229	97,45	235	100,00
Programi ACS zagotavljajo uporabno znanje	7	2,97	229	97,03	236	100,00
ACS je tisti, ki naj izpeljuje tovrstno usposabljanje	5	2,16	226	97,84	231	100,00
Povečati bi bilo treba število programov	33	20,00	132	80,00	165	100,00

Večinsko mnenje je, da so programi, ki jih izpeljuje ACS v podporo razvojnim projektom, potrebni (99,31 odstotka), da ti programi zagotavljajo sodobno znanje (97,45 odstotka), da zagotavljajo uporabno znanje (97,03 odstotka), da naj bo ACS tisti, ki naj jih izpeljuje (97,03 odstotka) ter da bi bilo treba njihovo število povečati (80 odstotkov.)

Ker je izpeljava usposabljanja v podporo razvojnim projektom ena izmed temeljnih dejavnosti ACS kot nacionalne razvojne institucije, se še nekoliko ustavimo pri odgovorih vprašanih o tem, ali naj bo ACS tisti, ki naj izpeljuje tovrstno usposabljanje, in podatke premislimo tudi z zornega kota tistih, ki so izbrali odgovor »ne morem oceniti«. Izmed vseh, ki so odgovarjali na to vprašanje (skupaj s tistimi, ki so izbrali možnost »ne morem oceniti«, je bilo le 5 (1,5 odstotka) takšnih, ki so menili, da naj tovrstnega usposabljanja ne bi izpeljeval ACS. Da naj bo ACS tisti, ki naj izpeljuje te programe, je menilo 67 odstotkov vseh vprašanih. Da tega ne morejo oceniti, je presodilo 31 odstotkov vprašanih.

Prevladujoče mnenje, da naj usposabljanje v podporo razvojnim projektom izpeljuje ACS, ni presenetljivo. Pri usposabljanju v podporo razvojnim projektom, ki jih je razvil ACS, bi si res težko predstavljali, da bi ACS ne sodeloval pri njihovi pripravi, saj gre navadno za izvirne ali povsem nove projekte, ki jih v praksi še ni zaslediti, in od strokovnjakov, ki jih razvijajo, zahtevajo tudi to, da praktikom pomagajo sprejeti in vpeljati spremembe in novosti. Ne gre pa zanemariti, da je 106 vprašanih (31,5 odstotka) menilo, da ocene o tem ne more podati. En izmed razlogov za to bi lahko bil, da težko podajo oceno tisti, ki doslej niso sodelovali pri tovrstnem usposabljanju in ga ne poznajo.

Morda si del neopredeljenih odgovorov lahko razlagamo s tem, da udeleženci učenja in znanja ne prepoznavajo kot sestavni del ali vzporedni proces in proizvod razvoja, pač pa ga razumejo bolj tradicionalno – v tem pomenu: posamezne institucije znanje ustvarjajo (npr. inštituti), izobraževalne institucije (npr. šole) znanje prenašajo, udeleženci pa si znanje pridobivajo. Znanje morda razumejo bolj kot urejen sistem spoznanj, ki je prenosljiv (transmisivni modeli učenja in znanja), ne pa nekaj, kar nastaja sproti v človeku – kot reflektirana izkušnja njegove usmerjene dejavnosti, s katero želi nekaj izboljšati ali razviti – konstruktivistično razumevanje znanja in učenja. V duhu zadnjega – razmišljajočega, akcijskoraziskovalno naravnane sodelovanja namreč poteka tudi večina razvojnih projektov. Usposabljanje, ki poteka ob tem, torej ne more predvideti in ponuditi vsega znanja, ki ga bodo domnevno potrebovali izobraževalci, ki vpeljujejo novost, saj z vpeljavo drugačnega prihajamo tudi do novih spoznanj in znanja. Z novim znanjem, ki si ga pridobijo v tem procesu, praktiki pozneje tudi sodelujejo pri širjenju razvojnega projekta – največkrat kot izvajalci posameznih tem v usposabljanju ali kot sodelavci Andragoškega centra, ki pomagajo pri svetovanju novim organizacijam in izobraževalcem, ki vpeljujejo razvojni projekt. V skladu s tem Andragoški center ob razvojnih projektih oblikuje tudi nove ekipe svetovalcev in drugih izobraževalcev, ki sodelujejo pri vpeljevanju razvojnih projektov.

Prikaz odgovorov končujemo z oceno **specializiranih programov andragoškega usposabljanja**.

Tudi pri tem vprašanju je bilo večinsko mnenje vseh, ki so odgovarjali na vprašanje, (75,3 odstotka), da je tovrstno usposabljanje potrebno. Pri drugih trditvah pa se skoraj polovica vprašanih ni mogla opredeliti. Kot že prej lahko tudi tu sklepamo, da zato, ker tovrstne ponudbe ACS ne poznajo dovolj, da bi jo lahko ocenili. V nadaljevanju pa si oglejmo ocene tistih, ki so se opredelili.

Preglednica 44: Mnenje vprašanih o specializiranih programih usposabljanja brez onih, ki niso ocenili

	Ne		Da		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Tovrstno usposabljanje je potrebno	1	0,39	256	99,61	257	100,00
Programi ACS zagotavljajo sodobno znanje	3	1,76	167	98,24	170	100,00
Programi ACS zagotavljajo uporabno znanje	1	0,60	165	99,40	166	100,00
ACS je tisti, ki naj izpeljuje tovrstno usposabljanje	10	5,10	186	94,90	196	100,00
Povečati bi bilo treba število programov	16	11,68	121	88,32	137	100,00

Izidi so prav podobni kot pri prejšnjih dveh vprašanjih. Velika večina vprašanih meni, da so specializirani programi andragoškega usposabljanja potrebni (99,61 odstotka), da tovrstni programi ACS zagotavljajo sodobno znanje (98,24 odstotka) in uporabno znanje (98,24 odstotka), da naj ACS še naprej izpeljuje tovrstno usposabljanje (94,90 odstotka) ter da bi bilo treba število tovrstnih programov povečati (88,32 odstotka).

Ugotovimo lahko, da so vprašani, ki so se do obravnavanih trditev opredelili pri vseh treh vrstah programov usposabljanja, trditvam z veliko večino pritrtili. To lahko pomeni, da vprašani gledajo na Andragoški center kot na kompetentno organizacijo, kjer si lahko pridobijo različne vrste potrebnega strokovnega znanja.

O kakovosti usposabljanja pri posameznih izobraževalnih dogodkih moremo sklepati tudi po tem, kako so si jih zapomnili udeleženci. V naši študiji smo jih vprašali, **ali se jim je katero usposabljanje, ki so se ga udeležili na Andragoškem centru, še posebno vtisnilo v spomin**.

Preglednica 45: Ali se je kateri od programov udeležencem še posebno vtisnil v spomin?

	Število	%
Ne	181	53,1
Da	160	46,9
Skupaj	341	100,0
Brez odgovora	179	
Skupaj	520	

Slaba polovica od teh, ki so odgovorili, to je 46,9 odstotka, je odgovorila pritrdilno. Poprosili smo jih, da navedejo tudi program in ali razloge, da se jim je usposabljanje vtisnilo v spomin. Zanimalo nas je tudi, zakaj so jim dogodki ostali v spominu.

V naslednji preglednici so prikazani programi, ki so jih udeleženci navedli kot tiste, ki so se jim posebno vtisnili v spomin.

Preglednica 46: Programi, ki so ostali udeležencem v spominu

PROGRAMI, KI SO OSTALI UDELEŽENCEM V SPOMINU	Število	%
POKI – Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje	56	33,33
Temeljno usposabljanje UŽU – Usposabljanje za življenjsko uspešnost (največkrat UŽU-BIPS in UŽU-MDM)	28	16,66
Študijski krožki	19	11,31
Usposabljanje povezano s PUM – projektno učenje mlajših odraslih (TUM-PUM, delavnice: Projektno učenje, Izgorevanje, Samomorilnost, Droge, Recimo bobu bob, E-portfolio)	14	8,33
SSU– središča za samostojno učenje	9	5,36
ISIO – Informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih	8	4,76
NLP – nevrolingvistično programiranje	7	4,17
OIN – osebni izobraževalni načrt	6	3,57
Učne metode in tehnike	3	1,79
Metode in tehnike poučevanja	3	1,79
Sodelovanje z mediji	3	1,79
Medkulturne kompetence	3	1,79
Pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe	2	1,20
Drugo	7	4,17
Skupaj	168	100,0

Iz razpredelnice je razvidno, da so si udeleženci največkrat zapomnili programe, ki podpirajo razvojne projekte Andragoškega centra.

Utemeljitev udeležencev smo smiselno kategorizirali in jih v nadaljevanju podrobneje prikazujemo, najprej za programe usposabljanja, ki jih ACS izpeljuje v podporo lastnim razvojnim projektom. V nadaljevanju pa še za programe splošnega in specializiranega usposabljanja. Ob prebiranju utemeljitev je verjetno treba imeti v mislih, da so udeležencem usposabljanja morda bolj ostali v spominu programi usposabljanja, ki so se jih udeleževali pred kratkim, kot tisti, ki so se jih udeleževali pred precej časa. Hkrati tudi, da je v njihovih utemeljitvah verjetno pristnejše usposabljanje, ki ga je ACS intenzivneje in obsežno izpeljeval v zadnjem obdobju. Res pa je tudi, da pregled utemeljitev udeležencev ne potrjuje povsem teh naših premislekov, saj se med njimi pojavlja precej vrst usposabljanja, ki jih je ACS izpeljeval že dolgo tega, nekaterih izmed njih tudi ne izpeljuje več, pa so udeležencem še vedno ostale v lepem spominu. To nas lahko še posebno veseli.

Preglednica 47: Utemeljitev, zakaj so se nekateri programi usposabljanja udeležencem posebno vtisnili v spomin – usposabljanje v podporo razvojnim projektom

UTEMELJITVE, ZAKAJ SO SE PROGRAMI USPOSABLJANJA UDELEŽENCEM POSEBNO VTISNILI V SPOMIN
PROGRAMI USPOSABLJANJE V PODORO RAZVOJNIM PROJEKTOM
Programi usposabljanja v podporo projektom kakovosti (POKI, Svetovalci za kakovost)
Dobro zastavljen, sistematično in načrtno voden projekt. (15)
Dobra organizacija in izpeljava usposabljanja. (13)
Odlični predavatelji, motivirani, strokovni, profesionalni voditelji. (12)
Odlične vsebine. (5)
Uporabno in aplikativno znanje. (Aplikativnost za prakso v izobraževalnih organizacijah, izboljšanje lastnega dela, ni bilo težav s prenosom teoretskega znanja v prakso ...) (15)
Praktično delo v delavnicah, dejavnost udeležencev, strokovno vodeno skupinsko delo, praktična naravnost. (9)
Veliko novega znanja in informacij, koristna in pomembna tematika (o kakovosti in samoevalvaciji, o celostnih sistemih kakovosti, merilih, kazalnikih, timsko delo ...). (8)
Uporabna literatura in pripomočki (CD). (5)
Nekaj povsem novega. (3)
Dobro počutje. (2)
Veliko dela. (1)
Osebna rast. (1)
Zadovoljstvo s študijskim potovanjem v tujino. (1)
Programi usposabljanja v podporo projektom pismenosti (programi UŽU: BIPS, ...)
Dobro vodenje. (1)
Dobra organizacija in izpeljava. (3)
Dinamičnost izpeljave. (1)
Zanimive teme. (1)
Dolgotrajno usposabljanje. (2)
Veliko ponavljanja. (1)
Zanimivi, kakovostni predavatelji. (5)
Veliko informacij. (1)
Koristnost, uporabnost znanja. (5)
Dobro počutje, sproščeno, ustvarjalno ozračje. (4)
Želja po nadaljevanju. (1)
Raznolikost vsebin. (2)
Programi UŽU so veliko pripomogli k večji pismenosti udeležencev, predvsem računalniški. (1)
Zgledi dobre prakse. (2)
Nekatere vsebine so se prevečkrat ponavljale. (1)
Ekskurzija v firmo (UŽU-MDM). (1)
Programi usposabljanja v podporo projektom študijskih krožkov (Usposabljanja za mentorje ŠK, vodje ŠK, Beremo z Manco Košir)
Dobra organizacija in izpeljava. (3)
Svetovanje. (1)
Srečanje s pedagoškim delom na drugačen, nov način. Nekaj novega. (3)
E-izobraževanje, spletna debata. (1)
Izreden občutek za razpoloženje in ozračje.
Zadovoljstvo. (1)

Novo znanje.
Uporabno znanje. (2)
Nekaj novega. (1)
Usposabljanje za izpeljevanje programa Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM)
Dobra organizacija in izpeljava. (2)
Odlični predavatelji in koordinatorica. (1)
Raznolikost vsebin. (1)
Dobre vsebine. (1)
Nekaj manj konkretnih in malo manj uporabnih vsebin. (1)
Trajanje.
Temeljnost.
Veliko izobraževalnih dni.
Uporabnost znanja. (3)
Način, metode dela. (2)
Delavnica: Samomor, droge, beseda »Reci bobu bob«.
Usposabljanje vodij in svetovalcev v svetovalnih središčih ISIO in drugo usposabljanje v podporo svetovalni dejavnosti
Strokovno in dobro pripravljeno usposabljanje.
Uporabno znanje. (1)
Strokovno znanje. (1)
Kakovostne vsebine.
ISIO-svetovalni pripomočki med izobraževanjem.
Strokovnost izvajalcev, odlični izvajalci. (3)
Možnost vzpostavljanja povezav s kolegi.
Način dela, aktivne metode dela. (2)
Usposabljanje za središča za samostojno učenje (SSU)
Vodstvo mreže SSU. (1)
Izpopolnjevanje IKT za strokovne delavce v SSU, konkretni prikaz uporabe podatkov. (1)
Programi: tutorstvo v e-izobraževanju. (1)
Program Vodenje SSU-ja.
Izjemni predavatelji.
Promocija središč za samostojno učenje z Manco Košir. Dinamično, dejavno sodelovanje, izkustveno učenje, aktualno, dobra predavateljica.

Ko gre za usposabljanja za podporo razvojnim projektom, ki ga izpeljuje ACS, je treba povedati, da so to večinoma daljši programi, kjer se učna skupina sreča večkrat. Gre tudi za programe, v katerih se udeleženci pripravljajo za konkretno vlogo, ki jo bodo opravljali v izobraževanju (npr. vodje in člani skupin za kakovost, svetoalec za kakovost, vodja v svetovalnem središču, svetoalec v svetovalnem središču, učitelj UŽU, vodja ali mentor v ŠK, mentor v PUM), kar jim omogoči, da vrednost usposabljanja ocenijo tudi potem, ko uspešno končajo usposabljanje, torej s položaja vloge, za katero so se usposabljali.

Večina udeležencev je kot razlog, da so si usposabljanje zapomnili, navajala: dobro izpeljano in strokovno kakovostno izpeljano usposabljanje, odlične predavatelje, uporabnost in prenosljivost znanja in izkušenj v nove položaje, dobro organiziranost usposabljanja, kakovostno učno gradivo, prijetno, spodbudno in ustvarjalno učno ozračje. Nekaj je bilo opozoril o ponavljanju ali podvajanju vsebin, čeprav je na to

opozorilo le nekaj udeležencev, teh sporočil ne smemo zanemariti, zato se bomo vanje poglobili še v nadaljevanju.

Iz nekaterih odgovorov je mogoče razbrati, da se je vprašani udeležil različnih vrst usposabljanja pri Andragoškem centru – npr. usposabljanje za mentorje v študijskih krožkih, učitelj v programih UŽU, kar na neki način dodatno potrjuje njegovo zadovoljstvo s kakovostjo usposabljanja na ACS, po drugi strani pa opozarja na potrebo po tem, da pri načrtovanju izobraževanja – predvsem pri vstopnih pogojih in pogojih za končanje programa – upoštevamo tudi vsako podobno usposabljanje ali del usposabljanja, ki se ga je nekdo že udeležil na Andragoškem centru – priznavanje posameznih vsebin ali delov programa v kontekstu usposabljanja v naslednjem programu. Čeprav to pri večini programov že počnemo, bi bilo v zvezi s tem smiselno razmišljati na ravni organizacije – na primer o oblikovanju baze podatkov o udeležbi udeležencev v programih usposabljanja ali pa o vpeljavi osebne zbirne mape udeležencev usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije.

V nadaljevanju prikazujemo še utemeljitve tistih, ki se jim je še posebno vtisnilo v spomin splošno in specializirano andragoško usposabljanje, ki ga organizira ACS.

Preglednica 48: Utemeljitev, zakaj so se nekateri programi usposabljanja udeležencem posebno vtisnili v spomin

PROGRAMI SPLOŠNEGA IN SPECIALIZIRANEGA ANDRAGOŠKEGA USPOSABLJANJA
Usposabljanje za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij
Dobri predavatelji. (1)
Konkretni primeri iz prakse. (1)
Pogovorili smo se o dilemah, na katere lahko naletimo pri svojem delu. (1)
Usposabljanje za pripravo zbirne mape (zanimivo, uporabno ...). (2)
Konkretno predstavljene zamisli in izkušnje. (1)
Usposabljanja za učne metode in tehnike
Zanimivo. (1)
Veliko praktičnih zgledov. (2)
Usposabljanje je temeljilo na izkušnjah, praktični zgledi. (1)
Odlična predavateljica. (1)
Pri samem usposabljanju so bile uporabljene metode, ki smo se jih učili, jih spoznavali. (1)
Spoznanje, da pri delu z odraslimi udeleženci že uporabljam sodobne, aktualne metode. (1)
Zaradi zanimivo podane snovi. (1)
Usposabljanje za pripravo osebnega izobraževalnega načrta
Nov pogled na delo z dijaki.
Uporaben, praktičen.
Zanimiv praktični del usposabljanja.
Ne prav posrečeno izpeljano usposabljanje in ŠC.
Usposabljanje za medkulturne kompetence
Aktualna tema. (1)
Strokovnost. (1)
Uporabnost. (1)
Izjemno dobro. (1)
Vaje.

Nevrolingvistično programiranje (NLP)
Uporabnost znanja. (1)
Dolg program. (1)
Dobri tuji izvajalci. (1)
Dobre vsebine, ki so mi koristile pri delu. (1)
Drugi programi, usposabljanja
4 MAT: prepoznala sem svoj slog poučevanja.
Instrument LCI, ker je novost, poglobljeno usposabljanje
Način preverjanja znanja pri odraslih.
O motivaciji (2006/06), ker sem gradivo lahko uporabila tudi za seminarsko nalogo.
O mobingu, zelo dobra predavateljica.
Program na temo medijev. Razlog je profesionalnost in neposrednost predavateljice.
Retorika v izobraževanju odraslih, in sicer v negativnem pomenu, saj vsebina ni bila v skladu s predpisano ali omenjeno v vabilu na izobraževanje.
Kako uspešno sodelovati z množičnimi občili? Osem korakov za povečanje usposabljanja v okviru CVŽU.
Pred približno desetimi leti : kurikularna prenova izobraževanja odraslih.

Veseli nas lahko, da so se udeležencem pozitivno vtisnili v spomin programi usposabljanja, ki jih je ACS izpeljeval že dolgo tega in jih zdaj ne izpeljuje več (npr. Nevrolingvistično programiranje), so pa očitno v udeležencih pustili pozitivne izkušnje, ki so trajne. Očitno je tudi, da je usposabljanje o metodah in tehnikah izobraževanja odraslih takšno, da sodi v »stalni andragoški repertoar«, saj se je vtisnilo v spomin in delovanje udeležencev, ki so se ga že udeleževali, kot bomo videli pozneje, pa ga udeleženci še vedno navajajo tudi med vsebinami, za katere bi bilo najbolj treba organizirati usposabljanja tudi v prihodnje.

Še bolj pa nas veseli, da so se udeleženci pozitivno izrekli o nekaterih programih usposabljanja, ki jih ACS na novo umešča v svojo izobraževalno ponudbo; nekateri so še v fazi pilotnega preskušanja, pa so jih udeleženci potrdili kot potrebne in uporabne. Naj med njimi omenimo le usposabljanje za medkulturne kompetence, usposabljanje za pripravo osebnega izobraževalnega načrta, usposabljanje za pripravo zbirne mape.

Kot smo že omenili, obstaja pri udeležencih, ki se udeležijo različnih programov usposabljanja na Andragoškem centru, verjetnost, da bi se posamezne andragoške vsebine ponovile v različnih programih. Zanimalo nas je, ali se je to kateremu od vprašanih v naši študiji tudi zgodilo. Vprašali smo jih, ali se jim je dogajalo, da so se v različnih usposabljanjih ponavljale iste vsebine. Udeleženci, ki so se večkrat udeležili usposabljanja, odgovorilo jih je 258, so nam odgovorili, kot prikazuje naslednja slika.

Slika 21: Vprašani o ponavljanju vsebin v različnih programih usposabljanja



N = 258

Skoraj tri četrtine, tistih, ki so na vprašanje odgovorili, menijo, da se vsebine niso ponavljale, četrtnina pa da so se ponavljale. Te, ki so menili, da so se vsebine ponavljale, smo zaprosili, da svoj odgovor pojasnijo. Iz podanih odgovorov smo oblikovali kategorije, ki so prikazane v naslednji preglednici.

Preglednica 49: Vprašani o ponavljajočih se vsebinah

	Število	Odstotek
Nekatere vsebine so skupne vsem programom, udeleženci pa niso vedno isti, zato je ponavljanje neizogibno.	13	20,31
Predavajo isti predavatelji, torej so tudi vsebine podobne.	12	18,8
Vsebine se sicer ponovijo, pa s tem ni nič narobe, ker: so podane v različnih kontekstih; pomenijo rdečo nit usposabljanja; omogočajo povezovanje v usposabljanju; so mi bile priznane, ker sem opozoril, da sem jih že poslušal.	10	15,6
Vsebine se ponavljajo v usposabljanju UŽU.	11	17,2
Vsebine se ponavljajo v usposabljanju za študijske krožke.	4	6,2
Vsebine se ponavljajo v usposabljanju za SSU.	4	6,2
Vsebine se ponavljajo v usposabljanju POKI.	4	6,2
Vsebine se ponavljajo in to je moteče.	3	4,7
Vsebine se ponavljajo v usposabljanju PUM.	1	1,6
Vsebine se ponavljajo v usposabljanju ISIO.	1	1,6
NLP	1	1,6
Drugo	2	3,2
Skupaj	64	100

Večina podanih odgovorov kaže na to, da udeleženci pripisujejo vzrok za ponavljanje nekaterih vsebin temu, da so te temeljne in se ponovijo v različnih programih. Druga večja kategorija odgovorov govori o tem, da se v usposabljanju pojavljajo isti predavatelji, ki posledično obravnavajo iste vsebine ali tudi ob različnih temah podajajo podobne vsebine. Mnenje, da je ponavljanje vsebin moteče, je bilo izraženo v 4,7 odstotka vseh odgovorov, 15,6 odstotka odgovorov pa kaže na to, da

ponavljanje ni bilo moteče ali ga udeleženci razumejo bolj kot posledico težnje, da se različne teme v programu usposabljanja povežejo med seboj, ali je ponavljanje vsebin posledica tega, da so nekatere vsebine temeljno andragoške in jih ni mogoče obiti v nobenem usposabljanju. Nekateri udeleženci so navedli tudi konkretne vsebine, ki naj bi se ponavljale, sicer prilagojene kontekstu, v različnih programih usposabljanja. Vsebine, ki so jih navedli so: evalvacija v izobraževanju, animacija, identifikacija ciljnih skupin, promocija programov, komunikacija in dinamika v učni skupini, omrežje ustanov, ki podpira delovanje programa, splošna načela in potrebe v izobraževanju odraslih, učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih.

Odgovori nadalje kažejo na to, da se nekatere vsebine ponavljajo predvsem v usposabljanju, namenjenemu podpori razvojnih projektov. Največkrat med vsemi izstopajo programi usposabljanja za učitelje v UŽU. S tem problemom se je skupina, ki je pripravljala usposabljanje in spopolnjevanje za učitelje v različnih programih UŽU, soočila že ob evalvaciji programa usposabljanja (marec 2007). Izkazalo se je, da se nekatere vsebine ne glede na zasnovo temeljnega usposabljanja in spopolnjevanja, ki izhodiščno upošteva dejstvo, da so nekatere vsebine skupne vsem programom usposabljanja za poučevanje v različnih programih UŽU in se jih udeležijo le enkrat, potem pa svoje znanje le še dopolnjujejo skladno s potrebami ciljne skupine, vendarle ponavljajo. Ob podrobnejši proučitvi problema se je izkazalo, da je ponavljanje le navidezno ali gre za konkretizacijo posamezne vsebine, izhajajoče iz posebnosti ciljne skupine, ki ji je posamezni program UŽU namenjen. Gre torej bolj za konkretizacijo vsebin, ki so zaradi navedenega razloga utemeljene in morebitna ponavljanja upravičena. Udeleženci prepoznajo strukturo in menijo, da so vsebino že slišali, čeprav gre za različne podatke. Tak primer so teme identifikacija ciljne skupine, omrežje ustanov, ki se denimo v programu UŽU – Moj korak razlikuje od tega, ki je pomemben za udeležence v programu UŽU – Moje delovno mesto ali UŽU – Beremo in pišimo skupaj. Torej gre bolj za enako sestavo kot pa za resnično ponavljanje vsebin.

Iz pojasnil, ki so jih dali vprašani ob izjavi, da se vsebine ponavljajo, je mogoče izluščiti tudi odgovor, da različni predavatelji ob različnih temah zagovarjajo ali razpravljajo o istih stvareh. To je mogoče pojasniti s tem, da verjetno izhajajo iz nekih splošnih konvencij, ki veljajo za posamezno področje in so hkrati skupne vsem področjem. Nadalje lahko razlago iščemo tudi v tem, da pri obravnavanju istega pojava, četudi z različnih zornih kotov (npr. z vidika različnih strok), na koncu vendarle pridemo do podobnih ugotovitev. Verjetno je tudi res, da je del sicer med seboj različnih pojavov skupen vsem. Tak primer se je pokazal ob evalvaciji usposabljanja UŽU (Evalvacijska delavnica, marec 2007), ko so sicer specialisti za dajanje učne pomoči ljudem, ki imajo različne vrste specifičnih učnih težav, kljub vsemu izhajali iz skupne doktrine in je bil zaradi tega uvodni del vsebine, ki so jo podajali, podoben pri vseh predavateljih, ki so obravnavali sicer različne učne težave.

Ne glede na prejšnjo razpravo je pomembno poiskati načine, da bi se iste vsebine čim manjkrat ponovile. Pri tem bi bilo najučinkoviteje, da bi različni predavatelji, ki sodelujejo v programu, med seboj sodelovali in se dogovorili med seboj o tem, kako bodo predstavili skupni del vsebin. Ker je večji del predavateljev, ki sodeluje v posameznih programih usposabljanja, zunanjih, je to glede časa in dodatnih

stroškov, ki s tem nastanejo, včasih težko izvedljivo. Vsekakor pa je treba vztrajati pri iskanju rešitev v tej smeri.

Ob snovanju andragoškega usposabljanja na Andragoškem centru moramo razmisliti o sistemu, ki bo omogočal primerjavo med posameznimi programi usposabljanja in posameznimi vsebinami, ki neki program sestavljajo. Zato je potrebno, da pri definiranju posameznih vsebin upoštevamo učne standarde, ki naj bi jih udeleženci dosegli. Standardi morajo biti oblikovani na ravni Andragoškega centra in tudi primerljivi s standardi, ki veljajo za usposabljanje izobraževalcev na drugih področjih ali v drugih ustanovah (nacionalni in evropski standardi znanja). Smiselno bi bilo, da bi bili standardi izraženi kompetenčno, kajti oblikovanje kompetenčnega okvira za izobraževalce odraslih je ena od prednostnih nalog, ki se ji države evropske skupnosti že posvečajo. Ob tem bi morali oblikovati tudi bazo podatkov, ki bi omogočala spremljanje posameznega udeleženca v programih usposabljanja na Andragoškem centru in izdelavo osebnih izobraževalnih načrtov. Smiselno bi bilo oblikovati podlago za oblikovanje zbirnih map izobraževalcev odraslih, ki posameznikom omogočala oblikovanje, shranjevanje in vrednotenje različnih dokazil o že pridobljenem znanju.

Pri načrtovanju programske ponudbe je treba poznati potrebe pričakovanih udeležencev. Zato smo udeležence v anketiranju vprašali, katere vsebine potrebujejo pri svojem delu in bi želeli, da bi Andragoški center pripravil usposabljanje zanje. Na vprašanje je odgovorilo 355 udeležencev. Vprašanje je bilo odprtega tipa, zato so udeleženci lahko navedli poljubno število odgovorov. Njihove odgovore smo razvrstili v kategorije, ki so prikazane v naslednji preglednici.

Preglednica 50: Andragoške vsebine, ki jih vprašani potrebujejo pri svojem delu

	Število	%
Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih (poudarki na: sodelovalnem učenju, medpredmetno povezovanje, prilagojeno ciljnim skupinam, praktični zgledi)	66	11,9
Motivacija (tehnike motiviranja, prilagojeno ciljnim skupinam odraslih)	36	6,5
Svetovalno delo in poučevanje ranljivih skupin (poudarek na: Romi, migranti, priseljenci, starejši brezposelni, osipniki, ljudje s posebnimi potrebami)	35	6,3
Aktualne vsebine , povezane z novostmi v izobraževanju odraslih (npr. spremembe zakonodaje; novosti v formalnem izobraževanju – poklicnem izobraževanju in NPK; pomembni javni razpisi in kako se prijavit; vodenje nove dokumentacije; strokovne novosti – projekti)	26	4,7
Prilagajanje formalnega poklicnega izobraževanja odraslim (poudarki: navodila za prilagajanje; bolonjski proces; izpeljave in načrti za heterogene skupine odraslih; prilagajanje posamezniku; pomoč CPI pri problematiki odraslih)	25	4,5
Specialne metodike in didaktike za odrasle (poudarki: matematika; tuji jezik; književnost; praktični pouk; usposabljanje na delovnem mestu; ljudje s posebnimi potrebami)	24	4,3
Predstavitev dobre prakse (praktiki praktikom, hospitacije, ogledi)	24	4,3
Uvajanje elektronskega učenja (npr. priprava učnega gradiva; učenje on-line; študij na daljavo; načrtovanje in organizacija e-učenja – naloge in viri)	19	3,4

	Število	%
Komunikacija (učitelj z učno skupino; medosebni odnosi in komunikacija v izobraževalni organizaciji)	19	3,4
Temeljno andragoško usposabljanje (kako se učijo odrasli, psihološki vidik učenja, motivacija)	17	3,1
Trženje in socialni marketing v izobraževanju odraslih (oblikovanje izobraževalne ponudbe, pridobivanje sredstev, partnerstva, delo z mediji)	17	3,1
Ugotavljanje, vrednotenje in potrjevanje že pridobljenega znanja , NPK (domače in tuje izkušnje)	15	2,7
Delo z dijaki s posebnimi potrebami (zdravstvene težave, disciplinske težave, razvajenost, nadarjeni, mladi v izobraževanju odraslih)	15	2,7
Timsko delo (spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti, medpredmetno poučevanje v timu)	13	2,4
Načrtovanje, programiranje in vpeljevanje novih izobraževalnih programov (kurikul)	13	2,4
Vodenje in organiziranje dela v izobraževalni organizaciji ali enoti za odrasle	13	2,4
Reševanje konfliktov in mediacija	13	2,4
Retorika in javno nastopanje	13	2,4
Znanje za uporabo sodobne IKT , računalniško usposabljanje za potrebe izobraževalcev	13	2,4
Ocenjevanje znanja v izobraževanju odraslih	12	2,2
Priprava učnega gradiva (izbor ustreznega; kot pomoč pri samostojnem učenju v poklicnem izobraževanju; povezano s šolsko snovjo; prilagojeno ciljni skupini)	12	2,2
Priprava osebnega izobraževalnega načrta (kariera, znotraj učnega programa)	11	2,0
Svetovanje odraslim za izobraževanje , mentorstvo, »coaching« (medosebni odnosi, metode dela, oblikovaje načrta in dokumentacija)	11	2,0
Animiranje v izobraževanju odraslih (udeležencev, iskanje partnerstva v okolju – npr. z delodajalci; vzpostavljanje omrežja)	11	2,0
Ugotavljanje potreb po učenju (potrebe posameznikov in v okolju)	11	2,0
Vodenje projektov, projektni menedžment	10	1,8
Zagotavljanje kakovosti v izobraževanju odraslih (nadaljevanje POKI, merila, kazalci kakovosti; zagotavljanje kakovosti znanja v izobraževanju odraslih)	10	1,8
Usposabljanje za podporo razvojnim projektom (navedbe: UŽU, POKI, PUM, SSU, ISIO)	10	1,8
Skupinska dinamika	6	1,1
Ne vem	6	1,1
Nimam želja in potreb po usposabljanju	5	0,9
Zadovoljen sem s ponudbo usposabljanja na Andragoškem centru	4	0,7
Drugo	18	3,3
Skupaj	553	100,0

Najpogosteje so navajali vsebine, kot so **učne metode** v izobraževanju odraslih. V dodatnih pojasnilih so udeleženci navajali, da se želijo usposobiti za dejavne metode učenja, sodelovalno učenje, medpredmetno ali interdisciplinarno poučevanje ter da si želijo spoznati učne metode, ki upoštevajo lastnosti ciljne skupine ali različnih skupin odraslih. Zelo pomembna vsebina glede na izražene potrebe udeležencev je tudi **motivacija** učečih se za izobraževanje, kako spodbuditi motivacijo, različne tehnike motiviranja in upoštevanje potreb konkretne skupine udeležencev.

Izrazito izražena potreba je **usposabljanje za svetovalno in drugo andragoško delo z ranljivimi skupinami** odraslih, pri čemer so bili najpogosteje izpostavljeni Romi, migranti, osipniki, ljudje s posebnimi potrebami in starejši brezposelni. Ta odgovor udeležencev, ki je zelo pogost, je pravzaprav zrcalna slika programov, ki so se oblikovali v zadnjih nekaj letih, največkrat kot odziv na javne – evropske pa tudi nacionalne razpise. Ob tem pa vedno ni bilo dovolj poskrbljeno tudi za usposabljanje izobraževalcev, ki bodo programe izpeljevali. Poleg tega je potreba izobraževalcev odraslih po usposabljanju kontinuirana, saj se ponudba za ciljne skupine širi, po drugi strani pa identifikacija nove ciljne skupine (npr. starejši zaposleni) še ni opredeljena dovolj, niti s stališča družbenih potreb skupine (npr. temeljne družboslovne raziskave) niti pripravljenosti posameznih družbenih podsistemov (npr. izobraževanja), da zadostijo tem potrebam, tako glede primernih vsebin kot virov zagotavljanja teh vsebin. Veliko novega znanja o skupini se oblikuje v samem izpeljevanju izobraževanja in torej, kot smo že ugotavljali, ni mogoče že z uvodnim usposabljanjem predvideti vseh potrebnih vsebin, ki jih potrebujejo izobraževalci odraslih za kakovostno izpeljevanje. Prav ob identificiranju novih ciljnih skupin v izobraževanju odraslih postane razvidno, kako zelo spremenljivo in aktualno je področje izobraževanja odraslih in posledično, kako intenzivne, kontinuirane in hkrati raznolike so lahko izobraževalne potrebe izobraževalcev odraslih, če naj se ustrezno odzovejo na spreminjajoče se razmere, v katerih se odvija izobraževanje odraslih.

To se dodatno pokaže tudi ob nekaterih potrebah, ki na prvi pogled niti niso primarno andragoške – npr. pri **delu z dijaki s posebnimi potrebami**⁵⁸. Pri tej potrebi se pokaže, da izhaja iz učiteljevih potreb v rednem izobraževanju in da učitelji nanjo niso dovolj pripravljeni. Večina mlajših dijakov se izrednemu izobraževanju pridruži, potem ko jim je v rednem izobraževanju spodletelo. Zanimivo je, da učitelji, ki večinoma poučujejo v rednem in izrednem izobraževanju, na to potrebo opozarjajo z mesta učitelja v izrednem izobraževanju. Vprašanje, katere kompetence potrebuje učitelj za delo z dijaki, ki imajo posebne potrebe (predvsem z motnjami vedenja in osebnosti), so vprašanja, s katerimi se je andragogika v Sloveniji načrtno začela ukvarjati pred petnajstimi leti, ko so se začeli v programe za odrasle vključevati mladi, ki so opustili redno šolanje – mlajši odrasli. Pri tem si je pridobila veliko pomembnih izkušenj in razvila tudi novo znanje z različnimi programi, na primer program PUM, programi UŽU. Pri tem je zanimivo, da se je šola v tistem obdobju s tem problemom zanemarljivo malo ukvarjala. Ne glede na to seveda ne moremo mimo tega, da je to problem, ki izhodiščno sodi v domeno šolske pedagogike. Hkrati s tem seveda ne moremo tudi mimo tega, da je izobraževanje odraslih interdisciplinarno področje, kjer sinergija različnih strok in konkretnih uporabnikov pripelje do učinkovitih rezultatov, saj so potrebe odraslih (s tem pa tudi mlajših odraslih dijakov) različne. Neformalnost izobraževanja in s tem večja prožnost pri angažiranju različnih strokovnjakov in njihovega znanja se tedaj pokaže kot prednost.

⁵⁸ Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/2006, z dne 27. 7. 2006); 8. člen dijaki s posebnimi potrebami: Poklicno in strokovno izobraževanje dijakov, ki imajo posebne potrebe, se zaradi posebne nadarjenosti ali motenj v duševnem razvoju, zaradi slepote ali slabovidnosti, gluhotote ali naglušnosti, govorno-jezikovnih motenj, gibalne oviranosti, dolgotrajne bolezni, zaradi motenj vedenja in osebnosti ali primanjkljajev na posebnih področjih učenja (v nadaljnjem besedilu: dijaki s posebnimi potrebami) organizira in izpeljuje v skladu s tem zakonom in posebnimi predpisi.

To sicer dodatno prispeva k temu, da se izobraževalci odraslih z vidika vrste strokovnosti in temeljne andragoške usposobljenosti med seboj – vsaj na prvi pogled razlikujejo bolj kot se razlikujejo izobraževalci denimo v šolstvu. To posledično poraja nova vprašanja in nove strokovne probleme pri konceptualizaciji usposabljanja izobraževalcev odraslih pa tudi pri poskusih trajnejšega oblikovanja temeljnega profila izobraževalca odraslih in s tem temeljnega usposabljanja za nastajajoče profile. Delež ljudi, ki opravljajo različne vloge in priložnostno ali trajneje prevzemajo tudi vlogo izobraževalcev, se povečuje – tako kot se s konceptom vseživljenjskega učenja širijo tudi prostor in področja, za katera se ljudje izobražujejo.

Zapisano posredno potrjujeta še dve potrebi, ki so ju vprašani še posebno poudarili, in sicer: aktualne vsebine, povezane z novostmi v izobraževanju odraslih, in prilagajanje formalnega poklicnega izobraževanja odraslim – to je neposredna posledica novega Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list R Slovenije, št. 79/2006) in njegovih podzakonskih aktov (Navodila o prilagajanju izrednega poklicnega in strokovnega izobraževanja, Uradni list R Slovenije, št. 8/2008) in bi jo s stališča sedanosti lahko prišteli k potrebi po usposabljanju v zvezi s spremembami in novostmi v izobraževanju odraslih. Če bi namreč združili število enih in drugih, bi bila to največkrat izražena potreba, ki so jih navajali vprašani.

Potrebo po prilagajanju izobraževanja konkretnim udeležencem se vsaj deloma ujema tudi s **potrebo po specialnih metodikah in didaktikah** pri nekaterih izobraževalnih vsebinah – matematiki, tujem jeziku, usposabljanju na delovnem mestu, poučevanju oseb s posebnimi potrebami in podobno. Enako tudi delo z dijaki s posebnimi potrebami, ki se je številčno, kot že povedano, izluščilo med drugimi ciljnimi skupinami. Podobno podlago imajo tudi odgovori: vpeljevanje elektronskega učenja, priprava učnega gradiva, ugotavljanje in potrjevanje prej pridobljenega znanja, ugotavljanje učnih potreb, osebni izobraževalni načrt in ocenjevanje v izobraževanju odraslih.

V skupini, ki smo jo spraševali, je sodeloval velik delež učiteljev in drugih zaposlenih v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju; v taki skupini odrasli s svojimi posebnostmi na eni strani, na drugi pa vse večje potrebe po sodelovanju s partnerji iz okolja pogosto pomenijo velik izziv za izobraževalce. Delež odraslih se nenehno povečuje, hkrati s tem pa se vseskozi spreminjajo tudi potrebe odraslih skupin, ki so že v izhodišču zelo heterogene. Izobraževanje odraslih povečuje tudi obseg sodelovanja izobraževalcev odraslih z drugimi ustanovami in partnerji v okolju (npr. delodajalci, zavod za zaposlovanje in druge pomembne ustanove). Za te vloge se učitelji, ki poučujejo odrasle, niso posebej usposabljali, da bi razvijali kompetence, ki bi jih pri tem delu potrebovali. Zato to pri njih pogosto poraja stisko in odpor, da morajo opravljati vloge, ki niso povezane z učiteljevo vlogo. Spremenjena učiteljeva vloga pa tudi spreminjanje vlog drugih izobraževalcev porajajo nove izobraževalne potrebe. Verjetno občutja, o katerih smo razmišljali prej, oblikujejo tudi odnos, predvsem motiviranost udeležencev za usposabljanje in vplivajo na to, kako se udeleženci na usposabljanje odzivajo.

Visoko na lestvici potreb vprašanih so se uvrstile tudi potrebe po organizaciji usposabljanja ali skupnih srečanj, ki bi bila namenjena **predstavitvi dobrih praks**.

Omenjali so oblike, ki bi omogočale izmenjavo dobrih praks med praktiki, oblike hospitacij ali učenja iz načinov del sodelavcev kolegov in ogleda dobrih praks v drugih organizacijah. Gre za izražene potrebe, na katere bi se bilo treba odzvati z novimi programi usposabljanja, ki bi med svoje temeljne cilje uvrstili ustvarjanje in krepitev mrež znanja – te se namreč utemeljujejo prav na izmenjavi in prenosu dobrih praks. Tovrstni koncepti imajo v sebi tudi pomemben inovativni vidik. Ta izhaja iz sodobnih spoznanj, da zaradi številnih informacij in bogate zakladnice vedenja danes niso več najuspešnejše organizacije in posamezniki, ki so si sposobni pridobiti vedno nove količine znanja, pač pa tisti, ki znajo že pridobljeno znanje med seboj smiselno kombinirati na izvirne načine. Takšni koncepti so podprti tudi s koncepti konstruktivizma, ki premikajo naše razumevanje vloge učenja in poučevanja in posledično temu tudi vloge izobraževalca (odraslih) od transmisijskega modela poučevanja, ki je bil utemeljen na objektivnem dojetju stvarnosti, k procesnemu, ki je utemeljen na konstruktivističnih izhodiščih o relativnosti spoznanja in resnic in dinamičnemu konstruiranju smisla in znanja. V našem kontekstu bi soočanje našega znanja in dobrih praks z dobrimi praksami drugega omogočilo našo strokovno rast. Nadaljnja podpora tovrstnim oblikam usposabljanja bi bila potrebna tudi zato, ker so tovrstni načini dober mehanizem za krepitev znanja, strokovnosti v omrežjih. Dobre prakse, ki jih prispevajo tisti, ki so na nekem področju že dosegli visoko raven strokovni in kakovosti, lahko krepijo tiste, ki so na določenem področju še šibki in ne dovolj strokovno usposobljeni. Tako se krepí celotno omrežje izobraževalcev odraslih, to pa mora biti v nacionalnem interesu.

Udeleženci so izrazili tudi **potrebe po nadaljnjem zagotavljanju usposabljanja v podporo razvojnim projektom** (projekti kakovosti, projekti pismenosti, središča za samostojno učenje, svetovalna središča ISIO, projektno učenje za mlade.)

2.3.4 Izvajalci usposabljanja

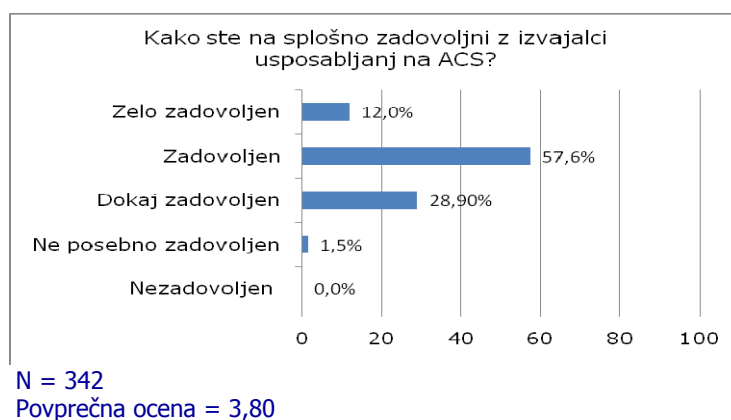
Malokdo ne pozna izjave o tem, da izobraževalni program uspe ali pade z učiteljem. Tudi različne raziskave in študije (denimo Evalvacija socialno-integracijske vloge programa PUM, 2003) pokažejo, da udeleženci v izobraževanju svoje zadovoljstvo veliko povezujejo z izvajalcem programa. Na tem mestu sicer ne bomo preišljevali o tem vprašanju, pač pa bomo izhajali iz postavke, da so izvajalci usposabljanja pomemben dejavnik, ki določa kakovost usposabljanja. Zanima nas, katere so tiste lastnosti, kompetence, vrline ali strokovne poteze izvajalcev usposabljanja, ki omogočajo, da usposabljanje doseže svoj namen. V naši študiji smo od dosedanjih udeležencev poskušali pridobiti oceno o tem, kako so bili z izvajalci zadovoljni v usposabljanju, ki so se ga udeležili, na drugi strani pa tudi ugotoviti, kakšne so njihove potrebe v zvezi s tem v prihodnosti. Zastavili smo si dvojce evalvacijskih vprašanj:

- √ Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z izvajalci usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije?
- √ Kakšno znanje (ali kompetence) bi po mnenju (potencialnih) uporabnikov morali imeti izvajalci, ki usposabljujejo izobraževalce odraslih?

Pri prvem vprašanju nas je zanimalo, kaj udeleženci menijo o strokovni in andragoški usposobljenosti, kako izvajalci pri usposabljanju upoštevajo temeljna andragoška načela – upoštevanje potreb, poprejšnjega znanja, izkušenj in prakse udeležencev. Zanimalo nas je tudi, ali Andragoški center pridobi dovolj raznovrstnih izvajalcev ter, ali bi v usposabljanje moral pritegniti več tujih strokovnjakov. Odgovore na posamezna vprašanja prikazujemo v nadaljevanju.

Naslednja slika prikazuje, **kako so bili vprašani na splošno zadovoljni z izvajalci usposabljanja**. Udeleženci anketiranja so lahko izrazili svoje zadovoljstvo na petstopenjski lestvici, in sicer: 1 – Nezadovoljen, 2 – Ne posebno zadovoljen, 3 – Dokaj zadovoljen, 4 – Zadovoljen, 5 – Zelo zadovoljen. Tiste, ki so izbrali ocene 1 ali 2, smo še prosili, da navedejo razloge za svojo izbiro. Naslednja slika prikazuje njihove ocene.

Slika 22: Splošno zadovoljstvo udeležencev z izvajalci usposabljanja



Iz slike je razvidno, da je bila večina udeležencev zadovoljna ali zelo zadovoljna z izvajalci. Relativno visok (28,9 odstotka) je tudi delež tistih, ki so bili dokaj zadovoljni, 1,5 odstotka pa ni bilo posebno zadovoljnih. Nezadovoljen ni bil nihče.

Povprečna ocena zadovoljstva je sicer nekoliko nižja od ocene zadovoljen (3,8) in je med »dokaj zadovoljen« in »zadovoljen«; to seveda pomeni, da moramo biti na sporočila tistih, ki z delom izvajalcev usposabljanja niso bili povsem zadovoljni, še dodatno pozorni, da bi lahko izboljšali svoje delo.

Nekateri udeleženci, ki so odgovorili, so ob tem vprašanju dodatno pojasnili svoj odgovor. Iz odgovorov je mogoče razbrati, da se različni izvajalci med seboj razlikujejo po kakovosti izpeljevanja in njihova ocena ne velja za vse enako. Pri ocenjevanju posameznih izvajalcev bi torej dobili različne ocene. Ocene, ki pa smo jih dobili tukaj, lahko torej štejejo kot posplošeno oceno izvajalcev usposabljanja pri Andragoškem centru.

Nekatere izvajalce so posebno pohvalili za kakovostno podajanje vsebin. Izražena pa je bila tudi kritika, da so nekateri izvajalci neprimerni, ker se ne držijo temeljnih andragoških načel, da nekateri prepočasi izpeljujejo program ali pa ga izpeljujejo nezanimivo.

Ker smo že ob sestavljanju anketnega vprašalnika pričakovali, da bodo vprašani izpostavili razlike med posameznimi izvajalci usposabljanja, smo jih v enem od vprašanj iz tega sklopa povprašali, ali se jim je kateri od izvajalcev še posebno vtisnil v spomin. Hkrati s tem pa smo jih zaprosili, da nam pojasnijo, zakaj se jim je posebno vtisnil v spomin. 124 udeležencem ali 37,8 odstotka udeležencev so se posamezni izvajalci še posebno vtisnili v spomin. Naslednja preglednica prikazuje seznam izvajalcev in število njihovih navajanj. Pri tem je treba povedati, da je pri številu navajanj treba upoštevati tudi to, da vsi udeleženci, ki so odgovarjali, niso sodelovali z vsemi izvajalci oziroma da so nekateri izvajalci sodelovali z več vprašanimi kot drugi.

Preglednica 51: Seznam izvajalcev, ki so se udeležencem še posebno vtisnili v spomin, in število njihovih navajanj

SEZNAM IZVAJALCEV, KI SO SE UDELEŽENCEM ŠE POSEBNO VTISNILI V SPOMIN	
Število navajanj	Izvajalec
26	Sonja Klemenčič
25	Tanja Možina
16	Ema Perme
13	Nada Mulej
12	Manca Košir
9	Tanja Vilič Klenovšek
8	Natalija Žalec
5	Marko Radovan, Milena Zorič, Sabina Jelenc Krašovec
4	Andreja Jernejčič, Janez Mayer, Nevenka Bogataj, Dora Jelenc, celotna ekipa POKI
3	Miha Manzini, Marko Milosavljevič, ekipa NLP
2	Nikolaja Munich, Elen Uršič, Karmen Erjavec, Meta Grosman, Ana Krajnc, Damjana Urh, Milan Krek, Urban Groeleger
1	vodja usposabljanja za medkulturne kompetence Dušana Findeisen, Nena Mijoč, Monika Govekar, Tončka Godina, Maša Stavanja, Radovan Krajnc, Zoran Zeljić, Metka Svetina, Robert Rolih, Kristjan Lešnik Musek, Miran Morano, Mirjana Ule, mentorica ŠK iz Litije, Karmen Potokar, Robi Kroflič, Marjana Komprij, celotna ekipa ISIO, Babuder, Danijela Brečko, Darijan Novak, Barica Marentič Požarnik, Bogdan Lipičnik, Mateja Grenko, NLP trenerka iz Nemčije

Iz pojasnil je razvidno, da so vprašani navajali predvsem izvajalce, ki so naredili nanje dober vtis. Le pri treh izvajalcih so udeleženci neposredno navedli, da so si izvajalca zapomnili zaradi tega, ker z njegovim delom niso bili zadovoljni. Ne glede na to, pa nas je razveselila ugotovitev, da se je na seznamu uspešnih izvajalcev – tistih, ki so jih vprašani neposredno pohvalili, znašlo več kot 40 imen.

V naslednji preglednici prikazujemo razloge, ki so jih udeleženci navedli kot razlog zadovoljstva ali razlog za nezadovoljstvo z delom izvajalcev usposabljanja.

Preglednica 52: Razlogi za zadovoljstvo in nezadovoljstvo udeležencev z izvajalci

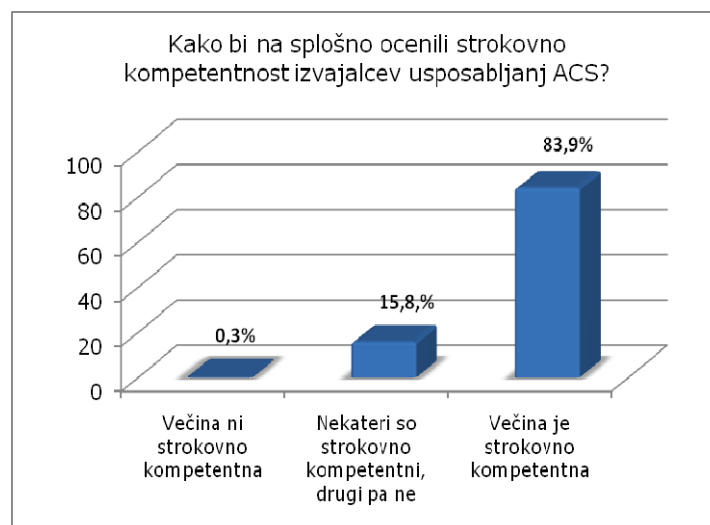
Razlogi za zadovoljstvo	Razlogi za nezadovoljstvo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ strokovna odličnost ▪ uporabnost podanih vsebin ▪ dober stik z udeleženci ▪ spoštovanje izkušenj in potreb udeležencev ▪ zavzemanje, da bi udeleženci dosegli cilje programa ▪ osebnostna karizma 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ preveč teoretski prijem ▪ neupoštevanje udeležencev ▪ posmehljivost do izkušenj udeležencev

Pri izvajalcih, ki so jih udeleženci pohvalili, so izpostavili strokovno odličnost, uporabnost posredovanih vsebin, pri nekaterih tudi karizmatičnost, večji del razlogov pa izhaja iz njihovega odnosa do udeležencev, lahko bi rekli tudi upoštevanja klasičnih andragoških načel kot so: spoštovanje izkušenj in potreb udeležencev, zavzemanje, da bi udeleženci dosegli cilj. Prav tako je odnos do udeležencev prevladujoč razlog nezadovoljstva z izvajalcem. Ta se skriva tudi v očitku, da ima izvajalec preveč teoretski prijem, kar si lahko razložimo, da izvajalec teme ni prilagodil konkretnim strokovnim problemom, s katerimi se srečujejo udeleženci v praksi, in torej ni upošteval njihovih resničnih potreb. Podobno smo ugotavljali tudi že v razpravi o uporabnosti znanja in ustreznosti učnih vsebin. Upoštevanje konkretnih problemov in prenos teorije in teoretskih modelov na konkretne probleme, s katerimi se udeleženci srečujejo v praksi, se je izluščilo kot posebno pomembno, in to bomo videli tudi poznejših razpravah.

Znova si moramo zastaviti staro vprašanje: Kaj torej določa strokovnost izvajalca usposabljanja? Je to strokovnost, določena z njegovim poznavanjem teme, ki jo poučuje, ali strokovnost – kompetence, ki mu omogočajo, da udeležence uspešno vodi pri njihovem usposabljanju ali učenju. Upoštevali smo tradicionalno dihotomijo in udeležence vprašali o strokovni usposobljenosti izvajalcev glede poznavanja teme in njihovi andragoški usposobljenosti.

Naslednja slika prikazuje izide ocenjevanja strokovne kompetentnosti izvajalcev. Ocenjevali so le vprašani, ki so se že usposabljali v programih Andragoškega centra Slovenije. Skupaj je na vprašanje odgovorilo 341 vprašanih.

Slika 23: Strokovna kompetentnost izvajalcev



N = 341

Ko so vprašani ocenjevali strokovno kompetentnost izvajalcev usposabljanja, jih je 83,9 odstotka ocenilo, da je večina izvajalcev usposabljanja strokovno kompetentna, 15,8 odstotka jih meni, da so nekateri strokovno kompetentni, drugi pa ne. Le en udeleženec ali 0,3 odstotka vprašanih meni, da večina izvajalcev ni strokovno kompetentna. Nekateri udeleženci, ki menijo, da niso vsi izvajalci strokovno kompetentni, so podali dodatna pojasnila, ki jih prikazujemo v naslednji preglednici.

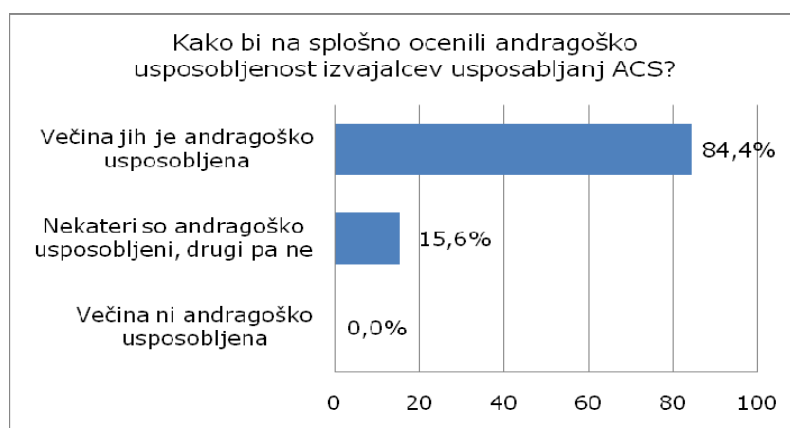
Preglednica 53: Vsi izvajalci niso strokovno kompetentni – pojasnila ocen udeležencev

POJASNILA UDELEŽENCEV, KI SO MENILI, DA VSI IZVAJALCI NISO STROKOVNO KOMPETENTNI
Kot povsod, so tudi tu nekateri izvajalci nezanimivi in dolgočasni. Slabo podajanje.
Moti, če izvajalec podaja teorijo, ki ni izvedljiva v praksi, ali brez napotkov, usmeritev za delo.
Nekajkrat sem naletela na predavanje, ki je bilo zgolj teoretično, in ne naravnano na prakso.
Nekateri izvajalci seminarjev ne vedo, kako izobraževanje odraslih poteka v praksi.
Nekateri ne gredo v korak s časom. Konkretno uporabne, sodobne vsebine in prijemi.
Nekateri predavajo že ves čas isto.
Nekateri so strokovno kompetentni samo za zelo ozka področja.
Pri nekaterih izvajalcih je opaziti, da delajo zgolj na teoretičnem področju, zato so dognanja večkrat nerealna.
Ponavljjanje teorije iz knjig ni veliko, premalo primerov iz prakse.
Premalo praktičnih izkušenj. (2)
Preveč teoretiki – malo prakse izobraževalcev.
Pri nekaterih imaš občutek, da so le teoretiki in nimajo izkušenj s samo prakso poučevanja.
Samo strokovnost ni dovolj!
Teoretična kompetentnost.
Zaposleni v institucijah za izobraževanje odraslih imamo velike težave s časom. Za izobraževanje se odločamo tudi glede na trajanje in konkretnost, cilje, ki naj bi jih dosegli. Nekateri pozabijo na cilje in izobraževanje se prelevi v samogovor o lastnih strokovnih načelih, ne meneč se za prioritete poslušalcev.

Vse izjave imajo skupno sporočilo, da je strokovno kompetenten izvajalec zmožen teoretska spoznanja uporabiti v različnih kontekstih in ob različnih problemih, s katerimi se udeleženci srečujejo v praksi. Kot smo ugotovili že prej, je zmožnost izvajalca, da pri podajanju snovi izhaja iz problemov udeležencev, veliko odvisna tudi od upoštevanja andragoških načel – spoznati in ugotoviti potrebe udeležencev in jim pomagati pri učenju tako, da si bodo novo znanje pridobivali ob reševanju problemov, s katerimi se srečujejo v praksi. Splošno pričakovanje, da bodo udeleženci izobraževanja sposobni novo znanje (kot pravijo – teorijo) samostojno uporabiti v praksi, se največkrat ne uresniči. Tokrat ni dovolj prostora, da bi razmišljali o vzrokih za to, pomembno pa je, da izobraževalec to upošteva. Ustvariti naj skuša učno okolje, ki bo udeležencem omogočalo, da bodo že med učenjem novo znanje lahko uporabili, ga ovrednotili in nato med usposabljanjem znova premislili o njem. Odlaganje te izkušnje na poznejši čas pusti udeležence v negotovosti, saj pozneje ne morejo preveriti, ali so cilje usposabljanja dosegli ali ne. Nikogar namreč ni, ki bi jim pomagal o tem premisliti in njihovo novo/spremenjeno ravnanje ovrednotiti s stališča strokovne ustreznosti.

Podobno kot strokovno kompetentnost so vprašani ocenili tudi andragoško usposobljenost izvajalcev. Naslednja slika prikazuje distribucijo odgovorov, ki so jih podali anketiranci na to vprašanje.

Slika 24: Andragoška usposobljenost izvajalcev



N = 339

Tudi pri tem vprašanju so nekateri, ki so odgovorili, da vsi izvajalci niso ustrezno andragoško usposobljeni, podali dodatna pojasnila, iz katerih si lahko ustvarimo tudi sliko o tem, kako vprašani razumejo andragoško usposobljenost. Odgovore prikazujemo v naslednji preglednici.

Preglednica 54: Vsi izvajalci niso andragoško usposobljeni – pojasnila udeležencev

POJASNILA UDELEŽENCEV, KI SO MENILI, DA VSI IZVAJALCI NISO ANDRAGOŠKO USPOSABLJENI
Nekateri izvajalci delajo enake napake pri predavanjih, kot nas skušajo učiti, da jih pri odraslih ne bi smeli delati izobraževalci (npr. nezanimiva, monotona predavanja, ni prave motivacije skupine udeležencev).
Kljub usposobljenosti še vedno nekatere predstavitve izzvenijo šolsko.
Nekateri (vsi) so strokovno kompetentni, ne znajo pa podajati tega znanja zanimivo, malo drugače.
Nekateri izvajalci seminarjev ne vedo, kako izobraževanje odraslih poteka v praksi.
Nekateri so bili preveč "narejeni", in to se čuti.
Pomanjkljivo znanje s področja andragogike.
Ponavljanje teorije iz knjig ni veliko, premalo primerov iz prakse.
Predavajo eno, delajo drugo (samo izjeme).
Preveč nerazumno predavanje, prepotiho, gledanje na tablo ali projekcijsko platno.
Pri nekaterih izvajalcih manjkajo nekatere spretnosti podajanja vsebin (predstavitve, nastop).
Problem je bolj pri ipeljavi zanimivega usposabljanja.
Zaposleni v institucijah za izobraževanje odraslih imamo velike težave s časom. Za izobraževanje se odločamo tudi glede na trajanje in konkretnost, cilje, ki naj bi jih dosegli. Nekateri pozabijo na cilje in se izobraževanje prelevi v samogovor o lastnih strokovnih načelih.

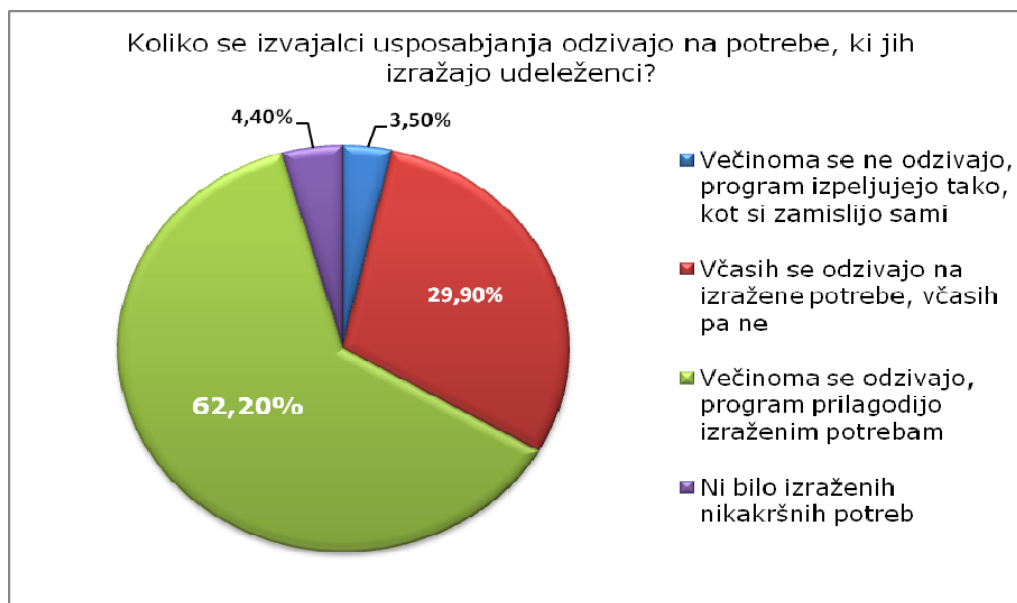
Iz pojasnil, ki so jih podali vprašani, ki menijo, da vsi izvajalci niso ustrezno andragoško usposobljeni, bi sicer zelo težko izluščili enotno sporočilo ali primerne kategorije, ki bi posamezne odgovore ustrezno združevale, vendar pa iz mnogih lahko razberemo, da udeležence moti predvsem to, da izvajalci ne upoštevajo andragoških načel, ki jih sicer zagovarjajo. Raje imajo dejavne metode učenja, od izvajalca pa pričakujejo, da bo spodbudil tudi njihovo motivacijo za učenje. Moti jih, če se izvajalci oddaljijo od opredeljenih ciljev usposabljanja ali če so usmerjeni predvsem v teoretske razlage. Razumemo lahko tudi, da udeleženci pričakujejo, da bodo izvajalci zgled dobrega andragoškega ravnanja, ki ga zagovarjajo.

Nekaj pojasnil vprašanih, ki jih nismo umestili v preglednico, pravi, da na vprašanje ne morejo odgovoriti, ker niso strokovnjaki za področje andragogike ali pa izvajalcev ne poznajo dovolj. Teh odgovorov sicer ni veliko, vendar se nam ob njih kljub vsemu porodi vprašanje, kako strokovni delavci v izobraževanju odraslih pojmujejo andragoško usposobljenost ali kako so povprečno usposobljeni za delo v izobraževanju odraslih. Ob tem se znova pojavi tudi vprašanje – kaj sestavlja temeljno andragoško usposobljenost. Kako se andragoška usposobljenost povezuje s strokovno usposobljenostjo oziroma ali jo je mogoče določiti za vse profile izobraževalcev odraslih enotno ali pa je o njej treba razmišljati v povezavi z delovnimi nalogami, ki jih nekdo opravlja. Pojavi se seveda tudi vprašanje, ali so posamezniki, ki si pridobijo z zakonom določeno pedagoško-andragoško izobrazbo, ustrezno usposobljeni za opravljanje vseh različnih nalog v izobraževanju odraslih.

Da bi poenotili pojem andragoške usposobljenosti izvajalcev in se izognili nevarnosti različnega razumevanja, smo udeležencem postavili še vprašanja o tem, kako izvajalci sledijo dvema temeljnima andragoškima načeloma – odzivanju na potrebe, ki jih udeleženci izražajo pri usposabljanju, in upoštevanju izkušenj in prakse udeležencev.

Na naslednji sliki si oglejmo, kako so se po mnenju anketiranih izvajalci odzivali na potrebe, ki so jih izražali med usposabljanjem.

Slika 25: Odziv izvajalcev na izražene potrebe udeležencev usposabljanja



N = 344

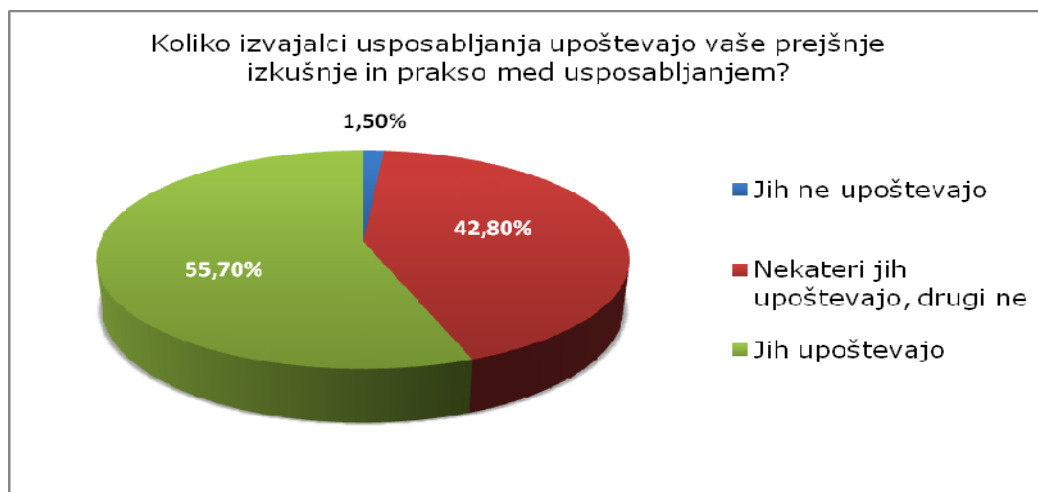
62,2 odstotka je bila z odzivom na potrebe udeležencev pri večini izvajalcev zadovoljna, skoraj 30 odstotkov (natančneje 29,9 odstotka) pa ima s posameznimi izvajalci različne izkušnje – nekateri so se odzvali na njihove potrebe, drugi ne. 3,5 odstotka si je ob usposabljanju na Andragoškem centru ustvarila vtis, da izvajalci izpeljejo program, kot so si ga zamislili sami, in se pri tem menijo za na potrebe udeležencev. Nekoliko višji delež – 4,4 odstotka pa je odgovorilo, da udeleženci niso izražali svojih potreb. Ali po njih niso bili vprašani, ali jih kljub povabilu niso izrazili, ne vemo, a ob tem je treba poudariti, da je ugotavljanje in izražanje učnih potreb udeležencev med najpomembnejšimi načeli in sploh omogoča, da si udeleženci pridobijo relevantno znanje, se ga zavedo in ga prepoznajo kot novo kakovost v svoji usposobljenosti.

Zanimiva se nam je zdela primerjava teh izidov z izidi odgovorov pri vprašanju o splošni andragoški usposobljenosti izvajalcev. Ugotovimo namreč, da je bil tam izid boljši – 84,4 odstotka vprašanih je menilo, da je večina izvajalcev andragoško kompetentna, le 62,2 odstotka jih je pridobilo izkušnjo, da izvajalci vedno upoštevajo njihove potrebe. To pomembno razliko si lahko pojasnimo tako, da upoštevanje potreb udeležencev usposabljanja za mnoge vprašane ni kazalnik andragoške usposobljenosti. V ospredje postavljajo druge kompetence ali pa pripisujejo vzrok za neupoštevanje tega andragoškega načela drugim dejavnikom kakovosti usposabljanja (npr. trajanju usposabljanja), in ne toliko andragoški usposobljenosti

izvajalca usposabljanja. Iz odgovorov, ki smo jih dobili, tega seveda ne moremo izločiti, hkrati s tem pa nekoliko bolj podvomimo o zanesljivosti odgovorov na vprašanje o splošni andragoški usposobljenosti izvajalcev, ki so jo vprašani ocenili relativno visoko.

Podoben, morda nekoliko slabši izid kot pri upoštevanju potreb smo dobili tudi pri vprašanju, koliko izvajalci upoštevajo prejšnje izkušnje in prakso udeležencev usposabljanja.

Slika 26: Koliko izvajalci upoštevajo prejšnje izkušnje in prakso udeležencev usposabljanja



Po mnenju dobre polovice vprašanih izvajalci usposabljanja na Andragoškem centru upoštevajo prejšnje izkušnje in prakso udeležencev. Nekaj manj kot polovica pa jih meni, da nekateri izvajalci načelo upoštevajo, drugi pa ne. 1,5 odstotka meni, da izvajalci tega načela ne upoštevajo. Vprašane, ki so odgovorili, da izvajalci tega načela ne upoštevajo, ali pa ga upoštevajo le nekateri, smo prosili, naj svoj odgovor utemeljijo. Odgovori, ki so jih podali, so prikazani v naslednji preglednici.

Preglednica 55: Vsi izvajalci ne upoštevajo prejšnjih izkušenj udeležencev usposabljanja – pojasnila

POJASNILA UDELEŽENCEV, KI SO MENILI, DA IZVAJALCI NE UPOŠTEVAJO VEDNO PREJŠNJIH IZKUŠENJ UDELEŽENCEV USPOSABLJANJA ALI PA, DA JIH UPOŠTEVAJO LE NEKATERI
Časovna omejenost.
Izkušen izvajalec je veliko bolj pripravljen prisluhniti posamezniku z utemeljenimi primeri iz prakse.
Na nekaterih izobraževanjih nas izvajalci niso nič vprašali o izkušnjah.
Nekateri omogočajo razpravo in želijo slišati izkušnje ljudi – udeležencev, neke pa sem dobila vtis, da želijo svoje odpredavati, in to je vse.
Nekateri izvajalci se pač držijo svojega programa in pri tem vztrajajo.
Nekateri ne ugotavljajo prejšnjih izkušenj, zato jih tudi ne morejo upoštevati.
Nekateri začnejo svoja predavanja brez vedenja o tem, kakšne poslušalce imajo pred seboj. Iz vsebine njihovih predavanj je razvidno, da ne upoštevajo že pridobljenega znanja poslušalcev.

Nekdo, ki se ne pozanima o udeležencevih preteklih izkušnjah, jih tudi ne more upoštevati, ker jih ne pozna.
Odvisno je od časa, ki je namenjen za izpeljevanje programa, in povsem razumljivo je, da si nekateri vzamejo čas za poslušanje izkušenj, drugi pa ne.
Odvisno od izvajalca, če je izpeljal že več programov usposabljanja na ACS, potem to bolj upošteva.
Odvisno od izvajalca, težko ocenim.
Odvisno od kompetentnosti izvajalca.
Pogrešam prilagodljivost skupini udeležencev usposabljanja glede na prejšnje znanje in izkušnje.
Poslušajo naša mnenja, a še vedno vsilijo svoja.
Prejšnjih izkušenj posameznega udeleženca ne poznajo, saj za skupinsko delo to tudi ni predvideno. O praksi posameznika je govor samo, kolikor je potrebno za uvodno predstavitev udeležencev.
Premalo interakcije med izvajalci in uporabniki, več poudarka na razpravi in izražanju mnenj.
Prevečkrat se dogaja, da se začnemo z abecedo ločevati skupine po prejšnjem znanju.
Prevelika razlika med teoretiki in praktiki.
Problem je velika razlika v prejšnjem znanju v posamezni skupini. Glede vsebine pa velikokrat ni mogoče oblikovati usposabljanja na različnih stopnjah zahtevnosti.
Upoštevajo jih le kot drugo mnenje, redko pa zaradi tega spremenijo načrtano delo.
Pri usposabljanju po programu, ki ga pač imajo zastavljenega, so cilji realni, zgodi pa se, da je rešitev ali način, kako priti do tega cilja, nerealen in v praksi neizvedljiv, saj ljudje na terenu ne razmišljajo tako, kot so si zamislili strokovni delavci ACS.
V programih mora biti več časa za dialog, razprave, timsko delo, kar omogoča izmenjavo izkušenj.
Včasih preslišijo naše izjave, ko jim povemo kakšno stvar iz realnosti.
Včasih se počutim kot šolarček, četudi bi s svojimi izkušnjami lahko poživila izpeljevanje ali pa dala iztočnico.
Večinoma nas tekom predavanj vprašajo za mnenje, ki ga pojasnimo. Temu se nameni le 5 minut. Znanje, ki ga slušatelj morebiti želi deliti, ni izmišljeno, saj ga je že pridobil iz drugih predavanj, mogoče na fakulteti ipd.
Zagotovo je težko izpeljati usposabljanje za širšo skupino ljudi, pri katerem bi se prilagajali vsem.

Ob analizi pojasnil, ki so jih podali vprašani, lahko kljub navidezni raznolikosti odberemo tri vrste sporočil. Najpogostejši odgovor je, da izvajalci sicer povprašajo o izkušnjah udeležencev, največkrat na začetku, ko se udeleženci predstavijo, pozneje pa teh izkušenj ne upoštevajo. Drugo sporočilo pravi, da veliko izvajalcev ne ugotavlja prejšnjih izkušenj udeležencev in jih torej tudi ne more upoštevati. V tretjem sporočilu pa vprašani poskušajo pojasniti, zakaj izvajalci ne upoštevajo prejšnjih izkušenj udeležencev. Menijo, da je usposabljanje največkrat prekratko, skupine pa zelo heterogene, to pa otežuje upoštevanje izkušenj udeležencev.

Resnici na ljubo moramo pripomniti, da v nobenem od sporočil, razen morda v tretjem, ne najdemo dovolj tehtnih razlogov, da ne bi upoštevali izkušenj udeležencev. Odgovori pravzaprav kažejo na to, da izvajalci ne vedo, kako bi izkušnje udeležencev upoštevali pri usposabljanju in tako naredili učenje zanimivejše pa tudi učinkovitejše. To gotovo opozarja na slabšo andragoško usposobljenost izvajalcev, na drugi strani pa govori tudi o drugih kazalnikih kakovosti usposabljanja. Morda so

se udeleženci po večini usposabljali v krajših programih usposabljanja in je bilo priložnosti in časa, da bi izvajalci upoštevali njihove izkušnje, manj.

Vsekakor pa lahko ugotovimo, da so po mnenju vprašanih izvajalci usposabljanja na Andragoškem centru poglavitni andragoški načeli večinoma sicer upoštevali, vendar manj, kot bi pričakovali glede na splošno oceno, ki so jo vprašani podali o njihovi splošni andragoški usposobljenosti.

Obraavnani načeli pomenita pravzaprav temelj andragoške didaktike, saj izhajata iz spoznanja, da se odrasli učijo zelo selekcionirano, z bolj ali manj jasnim namenom. Domnevata namreč, da so udeleženci prepoznali in artikulirali svoje interese in potrebe po učenju. Kako natančno so jih zmožni izraziti in kako naj jim pri tem pomagajo izobraževalci odraslih, je seveda drugo vprašanje. Največkrat si ljudje zastavljajo življenjske cilje, ki jih želijo doseči s pomočjo učenja. To še ne pomeni, da znajo na samem začetku novega učenja tudi definirati vse potrebe, še manj vse potrebne vsebine, učne standarde, ki jih morajo doseči, da bi dosegli cilj. Treba je namreč priznati, da je prepoznavanje potreb po učenju in njihovo artikuliranje morda najtežji del andragoškega cikla. Če to počnejo udeleženci sami, je nevarnost, da bi se »ujeli v past lastnega neznanja«, ki pomeni nekakšno slepo pego pri načrtovanju učenja. Pri večini udeležencev opažamo, da jim je pomoč pri načrtovanju učenja – pogovor o njihovih potrebah, pričakovanjih, virih moči, morebitnih ovirah, priložnostih, o tem, kako bo učenje potekalo, o spremembah, ki jih bo povzročilo učenje – dobrodošla. Vsega tega izvajalci konkretnega usposabljanja ne morejo vedno izpeljati v celoti, a ugotavljanje potreb in upoštevanje preteklih izkušenj pri udeležencih izobraževanja pravzaprav šele omogočata reflektirano ali razmišljajoče – tudi dejavno učenje. Nov pogled na področje, spremenjeno ravnanje in vedenje, ki naj bi bila posledici učenja, je pravzaprav posledica refleksije – razmišljanja, ki poteka v procesu učenja (v učnem procesu) in ga lahko opišemo tudi kot nekakšno usklajevanje, ki poteka v udeležencu, med »starim« – tistim, kar nekdo ve, zna, je zmožen izpeljati, in »novim« – tistim, kar naj bi pomenilo kakovosten premik ali pridobitev novega znanja, spretnosti, izkušenj, torej nov pogled ne le na nove, temveč tudi na stare izkušnje, vzorce vedenja, razmišljanja, vrednote in podobno.

S tega zornega kota morajo tisti, ki poučujejo odrasle, ustvariti položaje, ki bodo udeležencem to omogočili. Največkrat se zgodi, da tisti, ki načrtujejo neki izobraževalni dogodek, najsi bo v formalnem ali neformalnem izobraževanju, ne morejo predvideti, ali bodo izkušnje dejanskih udeležencev izobraževanja, v resnici takšne, kot jih pričakujejo. Tako se lahko zgodi, da je učitelj postavljen v neljub položaj, ko se izkušnje in pričakovanja udeležencev razlikujejo od tistih, ki jih predvideva program učenja. V tem položaju se mora učitelj zavedati, da imajo udeleženci v učenju prednost pred načrtovalci predvidenega dogodka ali da se bo v procesu učenja močnejše izrazilo tisto, s čimer vstopajo v učenje udeleženci, kot tisto, kar je bilo predvideno s programom nekega učnega dogodka.

Kaj torej v teh razmerah lahko stori izvajalec, da bi bilo učenje uspešno in bi ga kot takega prepoznali tudi udeleženci? Predpostavljamo, da je v tem položaju učitelj oseba, ki je usposobljena učenje prilagoditi potrebam udeležencev. Za to si mora oblikovati prepričanje, da je prilagajanje potrebam udeležencev potrebno, hkrati pa si mora izoblikovati zmožnosti in si pridobiti spretnosti ter znanje, ki mu bo to

omogočalo. Dejavnne učne metode, načela sodelovalnega učenja in svetovanja gotovo spodbujajo refleksijo o prej pridobljenem znanju in tudi o znanju, ki v udeležencih nastaja sproti – v samem učnem procesu. Pri tem je pomembno, da se izvajalec zaveda, da so v učenju vedno angažirane tudi vrednote in čustva udeležencev in ne le spoznavne – kognitivne sposobnosti udeležencev. Zgolj dobro poznavanje učne teme torej ne zadošča, da bi nekdo (bodisi učitelj bodisi učenec) lahko uspešno izpeljal učni proces.

V učnem okolju, ki upošteva vse dimenzije človekove osebnosti, lahko udeleženci sproti umeščajo in prepoznavajo novo znanje in preverjajo svojo usposobljenost, prepoznavajo pa tudi nove interese, nove potrebe in spreminjajo vrednote. Prostor, ki ga izvajalci namenijo udeležencem, da ti izrazijo svoje poglede, izpostavijo vprašanja ali pa zahtevajo dodatna pojasnila, je torej nujen, da bi lahko upoštevali njihove prejšnje izkušnje pa tudi sprotno napredovanje udeležencev, ki poteka ves učni proces.

Pri vnaprej pripravljenih učnih dogodkih, ki so časovno omejeni in pri katerih učne skupine ne poznamo vnaprej, je gotovo težje upoštevati vso paleto različnih izkušenj, ki jih imajo udeleženci z obravnavano temo. Dejavnne metode učenja – vodene razprave, delo v manjših skupinah in plenarne predstavitve udeležencev lahko pomagajo pri dopolnjevanju vnaprej predvidenega učnega načrta usposabljanja. Pomembno pa je tudi, da je dogodek že v procesu animiranja dovolj dobro predstavljen potencialnim udeležencem, ki si bodo na tej podlagi lažje izoblikovali svoja pričakovanja in se odločili za udeležbo ali ne. Ker bomo v naslednjih sklopih vprašanj, ki smo si jih postavili z našo študijo, podrobneje osvetlili, kako se ti vidiki učnega procesa uveljavljajo v usposabljanju, ki ga izpeljuje Andragoški center Slovenije, bomo na tem mestu razpravo o tem končali.

V sedemnajstletno obdobje delovanja Andragoškega centra je pri usposabljanju sodelovalo veliko različnih domačih in tujih izvajalcev, ki so prihajali z različnih področij in so obravnavali različne vsebine. Število različnih izvajalcev se je z leti spreminjalo. Izvajalci so prihajali iz različnih okolij: z univerze, podjetij, javnih ustanov, tudi iz neposredne prakse področja, za katero so usposabljali (npr. mentorji študijskih krožkov, mentorji PUM in podobno), iz tujine. Ker populacija, ki ji je namenjeno usposabljanje na Andragoškem centru, ni zelo velika, ker se je izobraževanje odraslih v Sloveniji v zadnjem desetletju in pol zelo hitro razvijalo in je bilo ustvarjeno veliko novih programov, pri katerih je sodelovalo s številom zaposlenih omejeno število strokovnjakov Andragoškega centra in zunanji sodelavci, nas je zanimalo mnenje udeležencev o tem, ali za izpeljavo programov usposabljanja Andragoški center pridobi dovolj raznovrstnih izvajalcev.

Izbirali so lahko med odgovori »da«, »ne«, »ne morem oceniti«. Njihovi odgovori so prikazani v naslednji preglednici.

Preglednica 56: Andragoški center Slovenije za svoje programe usposabljanja pridobi dovolj raznovrstnih izvajalcev

	Število	%
Ne	33	9,5
Da	167	47,9
Ne morem oceniti	149	42,7
Skupaj	349	100,0

47,9 odstotka vprašanih meni, da pri izpeljavi programov usposabljanja na Andragoškem centru sodeluje dovolj raznovrstnih izvajalcev, 9,5 odstotka pa, da jih pri izpeljavi usposabljanja ne sodeluje dovolj. Več kot 42 odstotkov vprašanih pa tega ne more oceniti. Na koncu smo vprašane zaprosili, da svoj odgovor pojasnijo.

Pri pojasnilih so izhajali predvsem iz svojih izkušenj o usposabljanju na Andragoškem centru.

Tisti, ki so izbrali odgovor »da«, so izpostavili, da jim je, poleg tega da izvajalci prihajajo z različnih področij, vseh tudi to, da zaposleni na Andragoškem centru Slovenije pri usposabljanju sodelujejo skupaj z zunanjimi strokovnjaki.

Pojasnila vprašanih, ki so izbrali odgovor »ne«, lahko razvrstimo v te kategorije:

- sodeluje premalo praktikov, ki bi lahko predstavili več zgledov dobre prakse;
- vedno znova se pojavljajo isti izvajalci, imeti bi morali tudi različne izvajalce za iste teme;
- razširiti bi morali ponudbo usposabljanja, s tem bi se izboljšala tudi raznolikost izvajalcev;
- več bi moralo biti izvajalcev iz tujine, iz drugih sektorjev.

Tisti, ki so izbrali odgovor »ne morem oceniti«, pa so pojasnili, da so se udeležili premalo različnih usposabljanj na Andragoškem centru ali pa, da preslabo poznajo položaj – na primer, kdo so in od kod prihajajo izvajalci usposabljanja na Andragoškem centru.

Razmerje, ki ga prikazuje naslednja preglednica, med tistimi, ki so odgovorili na vprašanje bodisi z »da« ali »ne«, pokaže, da večina, to je 83,5 odstotka vprašanih meni, da je izbor izvajalcev usposabljanja na Andragoškem centru dovolj raznovrsten.

Preglednica 57: Andragoški center Slovenije pridobi za svoje programe usposabljanja dovolj raznovrstnih izvajalcev – brez odgovora ne morem oceniti

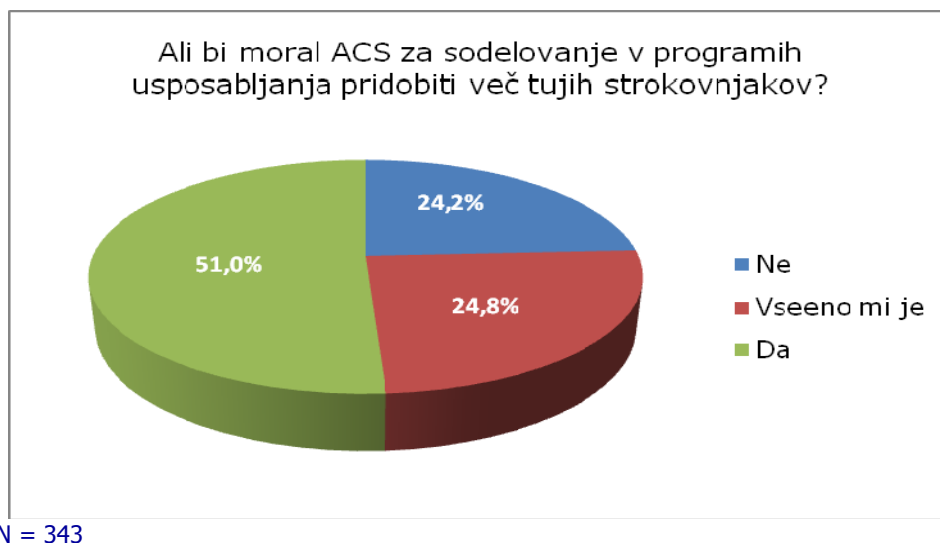
	Število	%
Ne	33	16,5
Da	167	83,5
Skupaj	200	100

Ne glede na izid pa moramo opozoriti na vprašanje zadostnega števila izvajalcev za isto temo, kakor opozarjajo posamezni udeleženci usposabljanja na Andragoškem centru. Predvsem pri razvoju novih programov za odrasle (npr. POKI, UŽU, ISIO in drugi) se strokovnjaki Andragoškega centra pogosto, vsaj v začetku, pojavljajo v vlogi izvajalcev usposabljanja za izvajalce razvojnih programov. Temu se gotovo ne da izogniti, saj nov program pomeni tudi novo usposobljenost izvajalcev, ki je determinirana tudi z značilnostmi razvojnega projekta, kot smo že pojasnjevali v prejšnjih razpravah. Ob tem pa je seveda treba osvetliti tudi druge razloge za ta pojav. Andragoški center je ves čas svojega delovanja namenjal posebno pozornost predvsem razvoju andragoške prakse v omrežju izobraževanja odraslih. Pri razvojnem delu je nastajalo tudi novo znanje, oblikovale pa so se tudi nove potrebe po usposabljanju izobraževalcev odraslih. Ker je število strokovnjakov, ki sodelujejo pri razvojnem delu na Andragoškem centru, omejeno, in ker gre večinoma za nove projekte, v katerih v razmeroma kratkem času sodeluje veliko izvajalcev, se pogosto zgodi, da zaradi specifičnosti teme in avtorskega prispevka posameznega sodelavca ali skupine sodelavcev pri večini učnih skupin izobraževalcev, ki jim je namenjeno usposabljanje, izpelje le-to ista oseba ali manjša skupina. Sčasoma se ob avtorju ali avtorski skupini oblikuje tudi skupina sodelavcev, ki postopoma prevzame dele usposabljanja. To so večinoma zelo uspešni praktiki, ki poleg lastne reflektirane izkušnje premorejo tudi ustrezno strokovnoteoretično znanje. Res pa je, da velik del tem usposabljanja Andragoški center izpelje tudi z zunanjimi strokovnjaki in pri tem je problem podoben. Zaradi zahtevnosti in specifičnosti teme so izvajalci, ki jih pritegnemo k sodelovanju, pogosto edini, ki so strokovno dovolj kompetentni, da izpeljejo usposabljanje. Včasih pa k vnovičnemu izboru istega izvajalca prispeva njegova uspešnost in priljubljenost med udeleženci, ki jo ti izrazijo ob evalvaciji usposabljanja, čeprav je tema splošna in bi jo glede na strokovnost lahko izpeljevalo več različnih izvajalcev. Vrhunska andragoška usposobljenost izvajalcev je torej kakovost, ki pri udeležencih spodbudi uspešno učenje in s tem zadovoljstvo z usposabljanjem.

Kljub temu pa bo v prihodnje treba nameniti pozornost načrtnemu oblikovanju skupin izvajalcev tudi pri zelo ozkih in specifičnih temah. Predvsem bi morali načrtno usposabljati tudi dodatne izvajalce usposabljanja – multiplikatorje. Pri nekaterih – že uveljavljenih programih ta proces že poteka, a ne načrtno, temveč bolj stihijsko, kot posledica časovne stiske, v kateri se znajdejo izvajalci usposabljanja. Na ravni Andragoškega centra bi morali izoblikovati strategijo zagotavljanja zadostnega števila izvajalcev – izvajalskih ekip za posamezni program usposabljanja.

Na koncu tega sklopa nas je zanimalo, ali bi moral Andragoški center za sodelovanje v drugih programih usposabljanja pridobiti več tujih strokovnjakov. Odgovori vprašanih so prikazani na naslednji sliki.

Slika 27: Andragoški center bi moral v programe usposabljanja pritegniti več tujih strokovnjakov



Analiza je pokazala, da dobra polovica (51 odstotkov), ki je odgovorila na sklop vprašanj o izvajalcih, meni, da bi morali v usposabljanje pritegniti več strokovnjakov iz tujine. Slaba četrtnina vprašanih meni, da to ni potrebno, drugi četrtnini pa je glede tega vseeno.

Ta odgovor nekako potrjuje tudi del kritik, ki so jih vprašani podali pri prejšnjem vprašanju in se nanašajo na to, da je med izvajalci usposabljanja na Andragoškem centru premalo strokovnjakov iz tujine.

Mnenje udeležencev, da pri usposabljanju sodelujejo po večini isti ljudje, ki so zaposleni bodisi na Andragoškem centru bodisi drugod, o čemer smo že pisali prej, torej vsaj deloma drži. Vendar pa lahko potrebo po sodelovanju s tujimi strokovnjaki utemeljimo v politiki Evropske skupnosti, katere članica je tudi Slovenija. Glede na povezovanje članic Evropske skupnosti in glede na evropsko politiko izobraževanja, ki predvideva tudi večje zavzemanje za usposabljanje izobraževalcev odraslih in oblikovanje skupnega kompetenčnega okvira na tem področju, je smiselno, če ne nujno razmišljati o povezovanju med različnimi institucijami, ki na tem področju delujejo zunaj Slovenije. Seveda je smotrno preišljevat tudi o snovanju skupnih programov in izmenjavi izvajalcev usposabljanja ter izmenjavi udeležencev usposabljanja. Del tega vsekakor že poteka v evropskih projektih, a bi kazalo razmišljati o trajnejših oblikah sodelovanja, ki bi potekale tudi po koncu projekta – morda bi lahko oblikovali ali začeli oblikovati nekakšen evropski center za usposabljanje izobraževalcev odraslih (Evropski center komparativnega in kooperativnega usposabljanja izobraževalcev). Za začetek bi bilo dovolj, da nekateri tuji predavatelji postanejo redni sodelavci pri usposabljanju v programih, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije.



Fotografija 21

2.3.5 Organizacija usposabljanja, metode in oblike dela

V nadaljevanju se bomo osredotočili na različne vidike organizacije usposabljanja, metode in oblike dela. Pri tem bomo s pomočjo dosedanjih uporabnikov usposabljanja Andragoškega centra najprej ocenili, koliko so bili ti doslej zadovoljni z organizacijo in metodami dela pri usposabljanju, ki ga je izpeljeval ACS. Za nadaljnji razvoj naše izobraževalne dejavnosti pa so nam še toliko dragocenejša ocena, mnenja, stališča in predlogi, o tem, kakšne organizacijske oblike vprašanim najbolj ustrezajo. V zvezi s tem smo v študiji zastavili dve temeljni vprašanji, in sicer:

- √ Kakšno je zadovoljstvo uporabnikov z organizacijo usposabljanja, ki ga izpeljuje Andragoški center?
- √ Katere organizacijske oblike usposabljanja bi bile za uporabnike ustrezne?

Udeležence, ki so se doslej že udeleževali usposabljanja na Andragoškem centru, smo najprej vprašali, **kako so na splošno zadovoljni z organizacijo usposabljanja, s prostori in učno opremo ter z metodami**, ki so se uporabljale pri usposabljanju. Pri vsakem od navedenih vidikov so udeleženci izrazili svoje zadovoljstvo na petstopenjski lestvici, in sicer: 1 – Nezadovoljen, 2 – Ne posebno zadovoljen, 3 – Dokaj zadovoljen, 4 – Zadovoljen, 5 – Zelo zadovoljen. Tiste, ki so izbrali ocene 1 ali 2, smo še prosili, naj navedejo razloge za svojo izbiro. V naslednji preglednici prikazujemo povprečne ocene zadovoljstva za posamezni vidik organizacije izobraževanja.



Fotografija 22

Preglednica 58: Splošno zadovoljstvo z organizacijo usposabljanja

Zadovoljstvo	Število oseb, ki so odgovorile na vprašanje	Povprečje
z učno opremo	346	4,18
s prostori	345	4,17
z organizacijo	345	4,11
z metodami	346	3,80

Kot je razvidno iz njihovih ocen, ni bil nezadovoljen nihče. Največ udeležencev je bilo zadovoljnih z vsemi vidiki usposabljanja. Udeleženci so s povprečno oceno 4 in več izrazili zadovoljstvo z **organizacijo, prostori** in **učno opremo**. Iz njihovih ocen lahko ugotovimo, da je bila organizacija usposabljanja – tudi prostori in njihova oprema – po mnenju udeležencev že doslej na visoki ravni. Nekateri udeleženci pa so vendarle prispevali nekaj kritičnih pripomb, ki jih bo smiselno upoštevati pri načrtovanju izboljšav in razvoja v prihodnje. Kar zadeva organizacijo izobraževanja, je en udeleženec opozoril, da *»marsikatero stvari niso bile izpeljane v predvidenem časovnem, prostorskem in vsebinskem okviru«*. Na problematiko časovnega vidika organizacije usposabljanja je opozoril tudi udeleženec, ki je menil, da *»je bilo včasih vse skupaj preveč razvlečeno, lahko bi se končalo prej«*. To sta le dve mnenji, ki pa nas spomnita na to, da so udeleženci zelo občutljivi na to, da napovemo določeno trajanje usposabljanja ali vsebine, potem pa se tega ne držimo. Res je, da je izobraževanje precej prožna dejavnost, ciljne skupine, ki se usposabljanja v izobraževanju odraslih udeležujejo, pa precej raznolike, zato se velikokrat lahko zgodi, da je treba načrtovane dejavnosti pa tudi čas zanje, med samim izobraževanjem prilagajati. Ko se to zgodi, je smiselno, da takšne spremembe uresničimo ob pogovoru in soglasju z udeleženci. Drugo je, ko se ne držimo začrtanih dejavnosti iz drugačnih razlogov. Opozorilo slišimo v praksi večkrat, zato kaže ta vidik uvrstiti v nekatera temeljna načela ali standarde kakovosti organizacije in izpeljave usposabljanja.

Ko gre za prostor, sta se dve pripombi udeležencev nanašali na neudobne stole. Tudi to nam jo udeleženci usposabljanja večkrat potožijo že med usposabljanjem v neuradnih pogovorih. Na prvi pogled gre za obrobno pripombo, a če vemo, da večina usposabljanja na ACS traja ves dan (6 do 8 pedagoških ur), ji je dobro nameniti dovolj pozornosti pri nadaljnjem opremljanju in izboljševanju opreme. Eden od udeležencev je še sporočil, da bi bilo potrebne »*več sodobne tehnološke opreme (internet, DVD-predvajalniki), ki omogoča sodobnejše metode dela*«. Ker so predavalnice na Andragoškem centru že dalj časa opremljene z internetnimi priključki, hkrati pa tudi z DVD-predvajalniki, LCD-projektorjem itn., bi iz udeleženceve pripombe lahko sklepali, da se je izobraževanja udeleževal pred več leti, ko tega še ni bilo, ali pa, da je izrazil splošno opozorilo o tem, kako naj bi bile v sodobnem času opremljene predavalnice.

Povprečno je bilo zadovoljstvo z **metodami** nekoliko nižje kot pri drugih vidikih usposabljanja. Ker takšnih udeležencev, ki bi bili z uporabljenimi metodami nezadovoljni, sploh ni bilo, veliko pa ni bilo niti takšnih, ki z metodami niso bili posebno zadovoljni, je tudi malo utemeljitev razlogov za nezadovoljstvo. Tiste, ki so jih tovrstni udeleženci vendarle prispevali, pa so ilustrativne in vredne premisleka, zato jih najprej navajamo v celoti. Posamezni udeleženci so se izrazili takole: »*Motijo me 'motivacijske igrice', ki se pojavljajo (ponavljajo) pri programih usposabljanja (in med njimi). To se mi zdi izguba časa. Sem za bolj skoncentrirana, konkretna usposabljanja (predavanja, predstavitve, delo v skupinah).*« (1); »*Včasih je preveč časa namenjeno 'igr'.*« (1); »*Včasih so preveč ameriške in 'newagevske'.*« (1); »*Preveč časa preživimo v zaprtih prostorih, več doživljajske pedagogike in treningov.*« (1); »*izobraževanje odraslih, njihovo aktivno sodelovanje, funkcionalnost, preveč ex cathedra.*« (1); »*Uporaba raznovrstnih metod v okviru enega usposabljanja.*« (1).

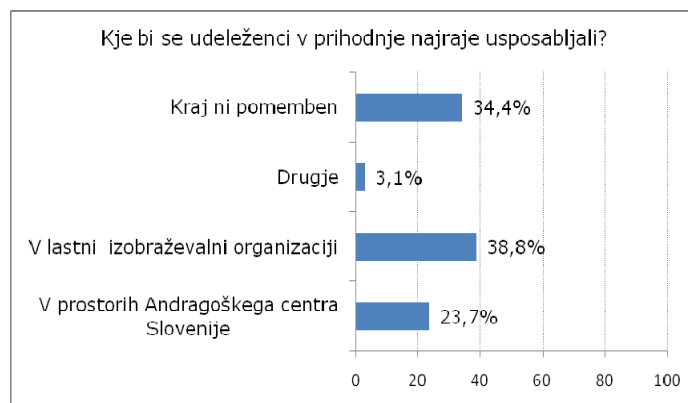
Pozornost je treba nameniti sporočilu o metodah, ki po klasifikacijah sodijo med metode za prebijanje ledu, motiviranje ipd., očitno pa jih nekateri udeleženci ne sprejemajo najboljše, v njih ne vidijo smisla ali učinka, bolj jih dojemajo kot »igro«, ki pa jim pomeni izgubo časa. Prevelike teže tem izjavam ne moremo dati, saj so jih izrazili le trije od več kot 300 udeležencev. Z metodično-didaktičnega vidika bi lahko tudi problematizirali z razmišljanjem teh udeležencev, da imajo tovrstne metode svoj namen, ki morda pogosto udeležencem ni znan, vseeno pa ima ustrezne učinke na posameznike in skupine. Je pa smiseln premislek o ustreznosti uporabe tovrstnih metod v nepravih trenutkih, ko ne podpirajo ciljev, ki naj bi jih v konkretnem usposabljanju dosegali, še posebno pa so za izobraževalca odraslih verjetno vedno znova potrebni premisleki o tem, katere metode je ustrezno uporabiti za neko ciljno skupino in katere morda za neko skupino niso ustrezne. Ob izbiri metod pa ne gre spregledati stalnega opozorila, ki smo ga tudi v naši študiji doslej že večkrat odstrli: da je smiselno kombinirati in uporabljati več metod ter da metoda predavanja, posebno takrat, ko je to edina uporabljena metoda in ni podprta z metodami, ki omogočajo dejavnost in sodelovanje, med odraslimi udeleženci izobraževanja in usposabljanja ni posebno priljubljena.

Med pomembne dejavnike organizacije izobraževanja in usposabljanja sodi tudi ustrezna izbira kraja usposabljanja. Doslej je za usposabljanje, ki ga izpeljuje

Andragoški center Slovenije, veljalo, da so se ta izpeljevala ali v prostorih Andragoškega centra Slovenije, na željo in za zaključene skupine (izobraževalne organizacije, podjetja idr.) pa tudi v njihovih organizacijah. V študiji smo zbrali mnenja udeležencev o tem, ali **bi se v prihodnje raje udeleževali usposabljanja, ki bi bilo izpeljano v prostorih ACS, v njihovi organizaciji ali morda kje drugje**. Udeleženci so imeli tudi možnost, da napišejo svoj predlog. Ne glede na izbrani odgovor pa smo jih prosili, da navedejo poglobitve razloge za svoj izbor.

Večina vprašanih je svoje odgovore relativno enakomerno razvrstila med tri ponujene odgovore, le manjši del vprašanih, to je 3,1 odstotka, bi želel, da bi Andragoški center organiziral usposabljanje drugje – niti v prostorih Andragoškega centra niti v prostorih njihove izobraževalne organizacije. 34,4 odstotka vprašanih je vseeno, kje poteka usposabljanje, največ 38,8 odstotka bi si želelo, da bi bilo usposabljanje organizirano v njihovi izobraževalni organizaciji, 23,7 odstotka pa najbolj ustreza usposabljanje v prostorih Andragoškega centra.

Slika 28: Kje bi se udeleženci v prihodnje najraje usposabljali



N = 482

Oglejmo si najprej prednosti, ki jih vprašani vidijo v tem, da bi usposabljanje potekalo na Andragoškem centru Slovenije. Odgovore udeležencev smo kategorizirali v nekatere ključne vsebinske sklope.

Preglednica 59: Prednosti usposabljanja na Andragoškem centru Slovenija

PREDNOSTI USPOSABLJANJA NA ANDRAGOŠKEM CENTRU SLOVENIJE
Lokacija v središču Slovenije
Središče Slovenije in je oddaljenost približno podobna. (18)
Dostopna lokacija. (13)
Veliko parkirišče (BTC). (10)
Dostop z avtobusom.
Bližina. (5)
Spoznavanje novih ljudi, izmenjava izkušenj udeležencev in skupin iz različnih okolij
Izmenjava izkušenj in informacij učiteljev, strokovnih delavcev iz različnih okolij. (10)
Spoznaš kolege z drugih organizacij. (3)
Srečanje s kolegi iz drugih organizacij. (2)

Navezovanje stikov – spoznavanje novih ljudi.
Primerjava zgledov dobre prakse in izkušenj med udeleženci specifičnih okolij.
Učenje drug od drugega.
Lažja osredotočenost na usposabljanje
V naši izobraževalni organizaciji je preveč motenj (stranke, klici ipd.). Na ACS se lahko posvetiš izobraževanju.
Odtegnitev od motilnega okolja.
Odmislim vsakdanje delo in težave.
Izobraževanje je tako namenjeno samo učenju. Če izobraževanje poteka v prostorih naše organizacije, me ob tem čaka še veliko telefonskih klicev.
Da spremenim ozračje.
Da se umaknem iz delovnega okolja.
Sprememba prostora (delovni prostor/izobraževanje).
Stik z zaposlenimi z ACS, spoznavanje ACS
Možnost stika z zaposlenimi na ACS.
Mimogrede lahko še kaj vprašam katerega od vaših sodelavcev.
Udeleženci imamo tisti trenutek na voljo več strokovnih delavcev, če jih potrebujemo.
Predavatelji in strokovni sodelavci so v tistem trenutku na voljo vsem, tudi tistim, ki jih potrebujemo za druge stvari.
Na voljo so tudi drugi delavci Andragoškega centra.
Da spoznam sodelavce ACS.
Boljše poznavanje ACS.
Ustreznost prostorov, učne opreme
Primerni prostori. (22)
Primerno opremljeni prostori. (15)
Primerna učna oprema. (3)
Prostori so dovolj veliki.
Prostori so lepo urejeni.
Prostori delujejo motivacijsko.
Primerno urejeni prostori za izpeljevanje različnih vrst izobraževanja.
Prilagodljivost prostorov.
Prostor deluje spodbudno, je prijeten.
Drugo
Dobra organiziranost izobraževanja. (4)
Prijetno ozračje. (4)
Knjižnica. (2)

Med prednostmi tega, da bi usposabljanje potekalo na Andragoškem centru, navajajo vprašani **geografsko lokacijo**, glede na to, da je v Ljubljani, središču Slovenije in je tako pot z vseh koncev Slovenije podobno dolga. Izpostavili so dostopnost lokacije in ustrezne možnosti parkiranja v okolici.

Središčna vloga Andragoškega centra Slovenije pa po mnenju vprašanih ni zgolj geografska, pač pa so opozorili tudi na pomen ACS kot mesta, ki izobraževalcem odraslih iz vse Slovenije omogoča navezovanje novih stikov, povezav, pretoka informacij, izmenjav izkušenj in dobrih praks. Ko razmišljamo o vlogi, mestu in poslanstvu izobraževalne dejavnosti na Andragoškem centru Slovenije, je prav ta vidik en izmed najpomembnejših. Izobraževalna dejavnost je tedaj zelo močno povezana z **mreženjem** izobraževalcev odraslih in izobraževalnih organizacij, ki sodelujejo v tovrstnem usposabljanju bodisi v okviru razvojnih projektov ali ko gre za

drugačne vrste usposabljanja. Pomembno vlogo ima pri **izmenjavi izkušenj** in **dobrih praks** ter spodbujanju dialoga in iskanja skupnih rešitev za najpomembnejša vprašanja izobraževanja odraslih, s katerimi se srečujejo udeleženci usposabljanja. Tovrstna sporočila nas namreč zares soočijo prav s temeljnim poslanstvom delovanja centra, ki so ga zasnovali pobudniki njegove ustanovitve. Sporočila udeležencev se namreč zrcalijo že v samem imenu institucije, ki naj bi opravljala vlogo »andragoškega centra«, centra, ki goji andragoško vedo in jo tudi s pomočjo izobraževanja in usposabljanja razširja med izvajalce izobraževanja odraslih. Hkrati pa tudi takšnega »andragoškega centra«, kjer se lahko srečujejo izobraževalci odraslih iz vse Slovenije, izmenjujejo svoje znanje in izkušnje in se nato vračajo v svoja lokalna okolja, kjer s svojim znanjem ta okolja bogatijo in prispevajo k njihovi rasti. Le redki izobraževalci odraslih, tudi zaposleni na ACS, se danes tu pa tam še zares zazrejo v logotip (znak ACS), ki zrcali prav tovrstna sporočila udeležencev. Pot, ki izobraževalce odraslih vodi v središče – Andragoški center Slovenije – ter spet ven, v lokalna okolja. Morda je čas premisleka o lastni izobraževalni dejavnosti, ki jo predstavlja ta študija, hkrati tudi čas ponovnega premisleka o tem, ali je Andragoški center še »andragoško središče Slovenije« in ali je treba takšno njegovo vlogo gojiti še naprej, ali pa bi bil potreben premislek o drugačnem poslanstvu same institucije in izobraževalne dejavnosti v njej. Sporočila udeležencev lahko razumemo kot spodbudo, da bi ACS moral vlogo institucije, ki veliko prispeva k mreženju izobraževalcev odraslih in izvajalskih omrežij, ohraniti in še krepiti tudi v prihodnje.

Nadalje so udeleženci med prednostmi usposabljanja na ACS navajali tudi **lažjo osredotočenost na usposabljanje**. Po mnenju te skupine udeležencev je včasih dobro, da se oddaljijo od svojih delovnih okolij, saj lahko bolj v miru spremljajo izobraževanje, ker nimajo motenj vsakodnevnih delovnih obveznosti.

Kot so nam to sporočili že tudi pri enem od prejšnjih vprašanj, udeleženci sporočajo, da so **prostori in oprema** Andragoškega centra ustrezni za tovrstno izobraževanje. Nekateri so sporočili, da prostori delujejo motivacijsko, da so prijetni in urejeni.

Med drugimi razlogi smo zasledili še nekaj mnenj o tem, da je usposabljanje dobro organizirano, omenili so prijetno ozračje, dva udeleženca sta omenila tudi možnost dostopa do knjižnice. Ker ima ACS zelo bogato andragoško knjižnico, bi si želeli, da bi več vprašanih izpostavilo dostop do knjižnice kot prednost. Morda bi kazalo udeležencem usposabljanja kdaj posebej predstaviti dejavnost in vsebino knjižnice ACS, smiselno bi bilo tudi nekatera temeljna dela, predvsem priročnike, ki podpirajo izobraževanje in usposabljanje na ACS, predstaviti v prostorih, v katerih se zadržujejo udeleženci usposabljanja. V predavalnico bi lahko postavili knjižno polico, kjer bi si udeleženci med odmori lahko ogledali novosti andragoške literature, ki je bila razvita na ACS, pa tudi druge (domače in tuje). S tem bi jih spodbudili k prebiranju tovrstne literature, morda pa tudi k večjemu obisku knjižnice, kjer si to literaturo lahko sposodijo.

V nadaljevanju predstavljamo prednosti tega, da bi ACS izobraževanje in usposabljanje izpeljeval v izobraževalnih organizacijah.

Preglednica 60: Prednosti usposabljanja v izobraževalnih organizacijah

PREDNOSTI USPOSABLJANJA V LASTNI IZOBRAŽEVALNI ORGANIZACIJI
Prihranek časa, prevoz, manjši stroški, bližina, parkiranje
Zaradi optimalne izrabe časa, prihranek časa. Prihranek časa, ki ga sicer porabimo za prevoz. (63)
Zaradi bližine. (33)
Manjši stroški. (27)
Mi, ki nismo iz Ljubljane, izgubimo tudi za krajše usposabljanje, sestanek ves dan. (2)
Nimam svojega prevoza.
Ni treba potovati. (2)
Možnost izobraževanja celotnega kolektiva, manjša odsotnost, dostopnost
Možnost, da bi se izobraževanja lahko udeležilo več učiteljev in drugih zaposlenih. (18)
Možnost, da bi se izobraževanja lahko udeležili tudi zaposleni iz bližnjih izobraževalnih organizacij ali iz regije. (2)
Kadar gre za intenzivno izpeljavo programov (delovni izpad). (2)
Možnost udeležbe v popoldanskem času in ne izostajanje od pouka. (2)
Manjša odsotnost na delovnem mestu. (2)
Pozitivne izkušnje z organiziranjem usposabljanja za celoten kolektiv. (1)
Tako ni potrebno toliko dogovarjanja z ravnateljmi o udeležbi na izobraževanju.
Predavatelj lažje pride k nam, kot mi vsi k njemu.
Podpora vodstva.
Lažje usklajevanje usposabljanja in delovnih obveznosti
Zato ker je blizu kraja prebivališča, je lažje uskladiti delovne obveznosti in usposabljanje. (7)
Isti dan lahko opraviš še druge delovne obveznosti. (3)
Pridobim čas za opravljanje dela. Taki seminarji so namreč po navadi v Ljubljani, tja pa zaradi razdalje včasih ni mogoče priti pravočasno, posebno če ni lastnega prevoza.
Predvsem kadar potekajo programi intenzivno (npr. več dni zapored), pomeni to za udeležence napor in delovni izpad (predvsem v dopoldanskem času).
Možnost povezave usposabljanja s konkretno problematiko izobraževalne organizacije, povezovanje, izmenjava izkušenj
Reševanje konkretnih problemov, s katerimi se soočajo zaposleni v izobraževalni organizaciji (2)
Izmenjava mnenj s kolegi. (2)
Izmenjava izkušenj. (2)
Več izobraževanje po naročnikovi meri.
Dober predavatelj lahko oceni ozračje andragoškega učiteljskega zbora in temu prilagodi izpeljevanje.
Tema bi bila bolj pisana na kožo poslušalcem.
Udeleženci se med seboj poznamo, razpravljamo o temah, ki so za nas aktualne.
Možnost sodelovanja s sodelavci.
Večja povezanost.
Večja motivacija za uvajanje pridobljenega pri delu z odraslimi.
Ustreznost možnosti, ki jih ima izobraževalna organizacija.
Naša organizacija ima ustrezne prostore in opremo za izpeljavo izobraževanja. (9)
Možnost parkiranja. (7)
Znano, domače okolje. (5)
Občutek domačnosti. (2)
Bolj sproščeno ozračje.
Udobje. (2)

Med razlogi, da so udeleženci za kraj usposabljanja izbrali svojo izobraževalno organizacijo, so kot najpomembnejšega navajali bližino lokacije usposabljanja, s tem pa boljši izkoristek časa in manjše potne stroške.

Drugi najpogostejši razlog pa je, da bi se **takega usposabljanja lahko udeležilo več zaposlenih, predvsem učiteljev**. Menijo namreč, da je tako **laže usklajevati delovne obveznosti z usposabljanjem**. Predvsem se tako laže rešuje problematika odsotnosti ter odpadanja pouka zaradi udeležbe učiteljev v usposabljanju. Gre za dragocena sporočila udeležencev, ki jih je smiselno upoštevati, še posebno, ko razmišljamo o najustreznejših načinih organizacije usposabljanja, v katere želimo pritegniti večje število učiteljev. Izkušnje namreč kažejo, da se usposabljanja, ki je organizirano na ACS, brez prav velikih težav udeležujejo vodje izobraževanja odraslih, strokovni delavci ipd., teže pa je k tem izobraževanjem privabiti učitelje. Morda gre razloge za to iskati prav v teh, ki so jih odstrili v naši študiji – pomanjkanju časa, stroških, potrebi po nadomeščanju med odsotnostjo itn. Tovrstno usposabljanje, ki bi bilo organizirano v izobraževalni organizaciji, bi namreč lahko prispevalo k temu, da bi bilo usposabljanje dostopnejše prav za učitelje.

Tovrstna razmišljanja lahko povežemo z naslednjo, z vsebinskega vidika bistveno prednostjo tovrstnega usposabljanja, namreč z **možnostjo povezave usposabljanja s konkretno problematiko izobraževalne organizacije, povezovanje, izmenjave izkušenj**. Predavatelji se lahko tako namreč bolje pripravijo ter svoje delo prilagodijo konkretnemu kontekstu in problematiki, s katero se srečujejo zaposleni v izobraževalnih organizacijah. Tako lahko usposabljanje učinkoviteje prilagodimo konkretnim potrebam nekega okolja. Posledična prednost izpeljevanja za konkretne izvajalske organizacije je po mnenju nekaterih udeležencev tudi ta, da se tako poveča možnost, da bodo udeleženci novo znanje tudi uporabljali v svoji praksi, saj bodo imeli podoben pogled na problem.

Ob vsesplošni težnji po gospodarni porabi časa in drugih virov bo v prihodnje še več pobud, da bi se izobraževanje organiziralo v delovni organizaciji, kar na delovnem mestu. Ponekod – v visoko razvitih okoljih, kjer rešujejo zapletene probleme z različnimi oblikami projektnega učenja, ki imajo za nalogo razrešitev nekega problema, tako učenje ob sodelovanju zunanjih strokovnjakov tudi že izpeljujejo v praksi. V zadnjih letih pa smo tovrstne oblike usposabljanja že umestili tudi v nekatere razvojne projekte, ki jih izpeljujemo na ACS. Te oblike so največkrat kombinacija skupinskega svetovanja in usposabljanja, ki poteka na ACS, ter reševanja konkretnih problemov v lastnih delovnih okoljih, ob pomoči svetovanja in usmeritev zunanjih sodelavcev, v tem primeru sodelavcev ACS.

Ob tem je treba dodati, da je bilo z namenom, da bi usposabljanje čim bolj približali učiteljem, ki se ga zaradi narave svojega dela teže udeležujejo, s šolskim letom 2004/05 na pobudo Programskega sveta za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju vpeljana usposabljanje za učiteljske zборе. Pripravljeni programi so izhajali neposredno iz potreb vzgojno-izobraževalnega dela in so bili namenjeni za poklicno obvladovanje vzgojno-izobraževalnega procesa in povečanje njegove učinkovitosti, objavljeni pa so bili na spletni strani Ministrstva za šolstvo in šport.

Andragoški center Slovenije se je na pobudo Programskega sveta takoj odzval in na podlagi razpisanih tem pripravil 17 programov, ki so bili namenjeni učiteljskim zborom. Žal se šole niso številno odzvale in niso pokazale pravega zanimanja, realizacija izvajalcev prijavljenih programov je bila zelo slaba (manj kot 20 odstotkov), zato so bili programi s šolskim letom 2006/07 umaknjeni iz ponudbe Ministrstva za šolstvo in šport.

Če smo pri analizi prednosti usposabljanja na ACS izpostavili možnost mreženja ter izmenjave dobrih praks med strokovnimi sodelavci, ki prihajajo iz različnih izobraževalnih organizacij, pa usposabljanje za kolektive v izobraževalnih organizacijah lahko pomeni tudi spodbudo za tovrstno **mreženje med zaposlenimi v izobraževalnih organizacijah**. Ali če povemo z besedami udeležencev, to spodbuja: »*izmenjavo mnenj in izkušenj s kolegi, lahko razpravljamo o temah, ki so za nas aktualne, možnost sodelovanja s sodelavci, možnost povezovanja*«. Če vemo, da je učiteljski poklic zelo individualiziran, hkrati pa sodobni čas, izobraževalce odraslih vedno bolj sili k skupnemu, timskeemu delu, so tovrstne oblike usposabljanja lahko dober prispevek k temu, da se ustvarja prostor za povezovanje, izmenjavo mnenj in dobrih praks, reševanje skupnih problematik, razvoj lastnosti timskega dela. Nekateri vprašani so tem razlogom dodali še, da usposabljanje v lastni organizaciji daje občutek domačnosti, je udobnejše. Nekateri so omenjali dobre možnosti parkiranja idr.

Manjše število vprašanih (3,1 odstotka) je menilo, da naj se usposabljanje ne bi izpeljevalo niti na ACS niti v njihovi izobraževalni organizaciji, pač pa kje drugje. Takšen izbor so utemeljevali z naslednjim:

Preglednica 61: Usposabljanje naj se ne izpeljuje niti na ACS niti v naši izobraževalni organizaciji, pač pa drugje

USPOSABLJANJE NAJ SE NE IZPELJUJE NITI NA ACS NITI V NAŠI IZOBRAŽEVALNI ORGANIZACIJI, PAČ PA DRUGJE
V naravi zunaj mesta, zato da lahko odmor resnično uporabiš za nabiranje nove energije in sproščanje.
V lokalnem okolju ali vsaj na območju regije. Oddaljenost od središča (Ljubljane) nam povzroča precejšnjo izgubo časa. Slabe prometne povezave. (4)
V bližini, saj je izguba časa velika težava.
Spoznavanje drugega okolja.
Predvsem je pomembno, da je kraj dostopen, prostor pa prijeten (tudi upr. ACS). Domača izobraževalna organizacija po navadi ni primerna, saj se zaradi reševanja dnevnih zadev včasih potem težko osredotočiš na izobraževanje.
Portorož, bližina.
Kjer se prespi, da udeleženci po uradnem delu dneva še neuradno izmenjujejo izkušnje, da se ne odpeljejo domov.

Nekaj odgovorov je poudarilo pomen kraja usposabljanja, ki naj bi bil **odmaknjen od stalnega bivališča in delovnega mesta**, v **mirnem in naravnem okolju**, kjer udeleženci tudi prenočijo in se z drugimi udeleženci družijo tudi neuradno. Ker je za nekatere Ljubljana precej oddaljena, ne vidijo pa možnosti ali se jim ne zdi

ustrezno, da bi usposabljanje potekalo v njihovi organizaciji, kot ustrezno navajajo možnost, da bi bilo usposabljanje organizirano kje v regiji ali lokalnem okolju. Te misli lahko povežemo z nekaterimi predlogi, ki smo jih zasledili že prej, namreč možnosti, da bi ACS organiziral usposabljanje v eni izmed izobraževalnih organizacij v regiji, vendar ne zgolj za zaposlene iz te izobraževalne organizacije, pač pa tudi za druge izobraževalne organizacije v regiji. To bi skrajšalo čas vožnje v Ljubljano. Dodamo pa lahko vidik, ki ga vprašani niso posebej navedli, tovrstno druženje bi omogočilo povezovanje izobraževalcev odraslih na regionalni ali lokalni ravni. Če vemo, da med izobraževalnimi organizacijami (še posebno raznovrstnimi), ki delujejo na manjšem prostoru, velikokrat vlada tekmovalni odnos, ki nemalokrat otežuje sodelovanje, bi bilo tovrstno mreženje z usposabljanjem lahko dober blažilec tovrstnih napetosti, čeprav lahko predvidimo, da so lahko prav tovrstne napetosti tudi oteževalni dejavnik pri organiziranju tovrstnega usposabljanja.

V nadaljevanju smo proučevali, **katere organizacijske oblike usposabljanja bi udeležencem najbolj ustrezale**. Vprašani so lahko izbirali med seminarjem, učenjem na daljavo in kombinacijo učenja na daljavo z nekaj srečanji skupine udeležencev na Andragoškem centru, in sicer na lestvici od 1 do 5, pri čemer je bila (1) – Popolnoma neustrezno, 2 – Delno ustrezno, 3 – Niti ustrezno niti neustrezno, 4 – Ustrezno, 5 – Popolnoma ustrezno. Lahko pa so navedli tudi drug odgovor. V naslednji preglednici prikazujemo njihove odgovore.

Preglednica 62: Ustreznost organizacijskih oblik

Organizacijske oblike	Število oseb, ki so odgovorile na vprašanje	Povprečje
Seminar	481	4,14
Učenje na daljavo	441	3,22
Kombinacija učenja na daljavo z nekaj srečanji skupine udeležencev na Andragoškem centru Slovenije	474	3,96

Glede na povprečje udeležencem najbolj ustreza seminar, potem kombinacija učenja na daljavo in šele nato učenje na daljavo. Med drugimi odgovori, teh je bilo približno 6 odstotkov, pa je bila prevladujoča oblika delavnica v precej manjšem deležu še predavanje in obiski ali hospitacije. Ti odgovori nekako potrjujejo prejšnje ugotovitve, da je za udeležence pomembno tudi učenje v skupini ali tudi druženje z drugimi udeleženci.

Po vsej verjetnosti na vplivajo na izbor tudi drugi razlogi, ki jih v tem trenutku ne moremo zanesljivo opredeliti in lahko izhajamo le iz načelnih prednosti seminarja ali delavnice pred drugimi organizacijskimi oblikami ali iz načelne opredelitve, za katere oblike in ravni usposabljanja je seminar najprimernejši. Prednosti bi bile lahko povezane s časom, saj se udeleženci v razmeroma kratkem času seznanijo z nekim področjem in si ob tem pridobijo konkretne izkušnje (npr. pri delavnici). Druga prednost seminarja pred učenjem na daljavo izhaja iz tega, da se ljudje v skupini učijo tudi drug od drugega. Vprašanja in razprave drugih udeležencev bogatijo in poglobljajo razvoj znanja pri posamezniku.

Razmišljamo pa lahko tudi z vidika trajanja in poglobljenosti usposabljanja. Seminarske oblike so navadno namenjene krajšemu usposabljanju – primerne predvsem v fazi informiranja in definiranja problema, ne pa toliko poglobljanju in izpopolnjevanju na nekem področju. Ali pri tem odgovore udeležencev lahko razumemo tako, da potrebe po intenzivnejših ali daljših oblikah usposabljanja s področja izobraževanja odraslih pri sebi ne prepoznajo, seveda ne moremo vedeti. Vsekakor pa pričakujejo, da se o stvareh informirajo in si o njih izoblikujejo predstavo. To se deloma ujema z ugotovitvami iz prejšnjega sklopa vprašanj, ko smo udeležence spraševali o vsebinah usposabljanja in so večinoma odgovorili, da jih zanimajo predvsem aktualne vsebine, povezane z različnimi novostmi in spremembami v izobraževanju odraslih. Vsekakor pa nam odgovori nakazujejo tudi smer pripravljenosti udeležencev za učenje ali to, koliko časa lahko namenijo ali so pripravljene nameniti usposabljanju.

Pomemben vidik kakovosti usposabljanja so tudi učne metode. Pri izbiranju je pomembno upoštevati značilnosti učne skupine, med katerimi je poleg izkušenj in prejšnjega znanja še posebno pomemben učni slog. Tudi takrat, ko tega ne poznamo, je pomembno, da izbrane učne metode omogočajo zadovoljiti več različnih učnih slogov in tudi več različnih zaznavnih tipov. Skoraj splošno znano je, da se večina ljudi najbolj uči tako, da so dejavni. Zanimalo nas je, katere dejavnosti so tiste, ki najbolj pritegnejo potencialne udeležence usposabljanja na Andragoškem centru. Udeležence v anketiranju smo vprašali, **kakšnega usposabljanja se najraje udeležujejo.**

Med ponujenimi načini usposabljanja – glej naslednjo preglednico, so udeleženci lahko izbrali več odgovorov.

Preglednica 63: Katere metode usposabljanja so udeležencem najbližje

	Odgovori		Enote
	Število	%	%
Usposabljanja, pri katerem so po večini predavanja	84	6,8	16,3
Usposabljanja, pri katerem smo dejavni	288	23,2	56,0
Usposabljanja, pri katerem praktično preskušamo različne načine, metode	298	24,0	58,0
Usposabljanja, pri katerem je omogočena izmenjava znanja in izkušenj med udeleženci	390	31,4	75,9
Usposabljanja, pri katerem ob svetovalni pomoči samostojno pripravim izdelke, ki jih potrebujem pri svojem delu	180	14,5	35,0
Drugo	4	0,3	0,8 %
Skupaj	1244	100,0	242,0

Število oseb, ki so odgovarjale: 513.

Med vsemi ponujenimi odgovori so najmanjkrat izbrali predavanja. Najpogosteje so izbrali usposabljanje, v katerem lahko izmenjajo znanje in izkušnje z drugimi udeleženci usposabljanja. Na drugem mestu je bilo usposabljanje, v katerem udeleženci lahko preskušajo različne načine in metode, skoraj enako pogosto pa so izbrali odgovor usposabljanje, pri katerem so dejavni. V primerjavi s temi odgovori nas je nekoliko presenetila razmeroma nizka frekvenca, ki si jo je pridobilo usposabljanje, pri katerem udeleženci ob svetovalni pomoči samostojno pripravijo

izdelke, ki jih potrebujejo pri svojem delu, saj se je pri prejšnjih sklopih vprašanj največkrat izkazalo, da pričakujejo usposabljanje, ki bo imelo praktično, uporabno vrednost za njihovo delo.

Najpogosteje izbrani odgovor se ujema s še nekaterimi drugimi odgovori iz prejšnjih sklopov. Vprašani si želijo, da bi usposabljanje pogosteje izpeljevali praktiki. Del teh pričakovanj se gotovo izpolni s tem, ko se udeleženci usposabljanja (večinoma praktiki) učijo med seboj. Na to opozarja tudi odgovor, ki so ga udeleženci najpogosteje izbrali. Predvsem pa nam ti odgovori govorijo o tem, da se vprašani najverjetneje učijo tako, da v svoji praksi preskusijo rešitve, modele, metode, ki so se drugod (pri drugih udeležencih) izkazali za uspešne. Iz dobljenih odgovorov lahko sklepamo, da so pri udeležencih priljubljene predvsem metode pogovorov v skupini in predstavitev dobre prakse. Vse to se je prav tako potrdilo pri prejšnjih sklopih vprašanj. Manj so, kot je razumeti iz dobljenih izidov, priljubljene tiste dejavne metode učenja, ki od udeležencev zahtevajo večji trud: bolj poglobljen in samostojen premislek in dejavno iskanje rešitev problemov, ki jih zaznavajo v praksi. Dejavno iskanje rešitev za aktualne probleme, ki poteka vse učenje, je vsekakor manj priljubljeno usposabljanje kot izmenjava znanja in izkušenj ali praktično preskušanje že definiranih načinov in metod dela. To svojevrstno pasivnost udeležencev je treba upoštevati tudi pri interpretaciji izidov, ki jih dobimo z evalvacijo posameznih izobraževalnih dogodkov, še posebno pri razvojnih projektih. Še pomembnejše pa je to pri načrtovanju usposabljanja, kjer je treba izhajati iz konkretne prakse, udeležencem ponuditi zglede in konkretne primere reševanja nekega problema in jih skozi to voditi tudi do višjih kognitivnih ciljev, s katerimi spodbujamo tudi njihovo ustvarjalnost in izvirnost.

Doslej smo v naši analizi že na več mestih naleteli na problematiko pomanjkanja časa za usposabljanje ali težavnosti usklajevanja usposabljanja in delovnih obveznosti. Udeleženci usposabljanja na Andragoškem centru prihajajo iz vrste poklicev (npr. učitelj, organizator izobraževanja), kjer dinamika dela ne dopušča daljše odsotnosti in lahko pomeni oviro pri opravljanju dela. Prav zaradi tega je še posebno pomembno, da opravimo ustrezne premisleke tudi o tem, kakšno trajanje izobraževanja bi bilo za uporabnike naših storitev najustreznejše. Ponudili smo jim nekaj različnih možnosti, ob katerih so se udeleženci odločali ali jim ustrezajo, ali ne.

Preglednica 64: Ustreznost trajanja usposabljanja

	Mi ne ustreza		Mi ustreza		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Enodnevni seminarji	9	1,8	485	98,2	494	100,0
Strnjeni dvodnevni seminarji	103	22,2	361	77,8	464	100,0
Strnjeni tridnevni seminarji	306	69,9	132	30,1	438	100,0
Seminarji, ki trajajo do pet dni, vendar ne strnjeno	209	47,0	236	53,0	445	100,0
Seminarji, ki trajajo več kot pet dni, vendar ne strnjeno	317	72,2	122	27,8	439	100,0

Vprašanim se zdijo najustreznejši enodnevni seminarji (98,2 odstotka) in strnjeni dvodnevni seminarji (77,8 odstotka), najmanj ustrezni pa seminarji, ki trajajo več kot

5 dni, četudi ne v strnjeni obliki (27,8 odstotka odgovorov). Doslej smo na Andragoškem centru v nekaterih razvojnih projektih izpeljevali tudi tridnevne seminarje, ki so se že po naših izkušnjah izkazovali kot takšni, ki so, še posebno pri intenzivnih oblikah akcijskega usposabljanja, ne le časovno, pač pa tudi vsebinsko za udeležence in predavatelje precej naporni. Odgovori udeležencev potrjujejo, da ustreza strnjeno tridnevno usposabljanje le manjšini. Zato bi kazalo v prihodnje pri strnjenih oblikah usposabljanja ohranjati dvodnevne oblike, po tridnevnih seminarjih pa posegati le izjemoma, in to ob poprejšnjem dogovoru z udeleženci.

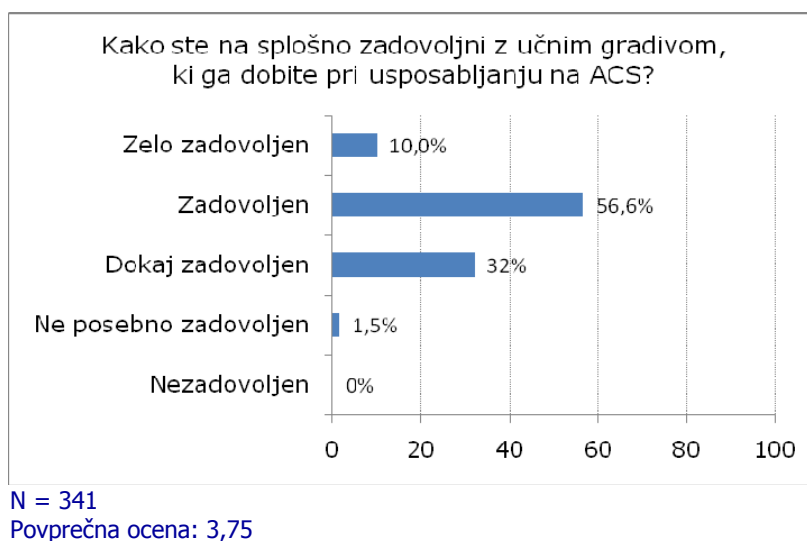
Dobljeni odgovori nekako potrjujejo ugotovitve iz prejšnjih sklopov vprašanj, da lahko vprašani usposabljanju namenijo le manjši del svojega siceršnjega delovnega časa ter da od usposabljanja pričakujejo, da si bodo v kratkem času pridobili zelo konkretno in hitro uporabno znanje. Ob tem seveda ne smemo pozabiti, da lahko že v bližnji prihodnosti najverjetneje pričakujemo, da se bo čas, ki ga zaposleni namenijo usposabljanju in izobraževanju za potrebe dela, podaljševal. S tem se bo seveda spremenil tudi pogled na usposabljanje, spremenile pa se bodo tudi okoliščine in metode učenja. Pričakujemo lahko, da bo vse več usposabljanja potekalo ob reševanju konkretnih problemov na delovnem mestu, ko bodo udeleženci ob svetovalni podpori iskali rešitve za konkretne probleme. Glede na trajanje usposabljanja bodo torej temu namenjali vse več časa, četudi ne v strnjeni obliki. Odgovori vprašanih govorijo o tem, da v izobraževalnih organizacijah za zdaj teh potreb še ne zaznavajo in da je usposabljanje kot dejavnik razvoja in kakovosti dela sicer prepoznan, vendar še ne v popolnem pomenu, kot ga razumemo tukaj. Prvi znanilci tega procesa so verjetno prav udeleženci, ki so med razlogi, zakaj si želijo, da bi Andragoški center organiziral izobraževanje v njihovi organizaciji, navedli, da se tako izobraževanju pridruži več zaposlenih in da lahko tako z izobraževanjem razrešujejo težave, ki se pojavljajo v njihovem okolju.

2.3.6 Učno gradivo

Učno gradivo je dejavnik usposabljanja, ki bolj ali manj pomembno vpliva na njegovo kakovost. Podpira lahko posamezne dejavnosti v okviru usposabljanja, po drugi strani pa je dokument, ki je udeležence uporaben kot spominski opomnik še potem, ko je usposabljanje končano. Tako vlogo imajo predvsem izročki – fotokopije drsnic, ki jih izvajalci največkrat uporabijo kot sredstvo, ki naj podpira učenje udeležencev. V nekaterih učnih oblikah je učno gradivo ključni vir, ob katerem poteka učenje. Še posebno pomembno postane, ko se udeleženci usposabljujejo v oblikah, ki predvidevajo veliko samostojnega učenja – npr. študij na daljavo.

V naši študiji nas je najprej zanimalo, kako so udeleženci, ki so se doslej že usposabljali na ACS, **na splošno zadovoljni z gradivom, ki so ga deležni v naših oblikah usposabljanja.**

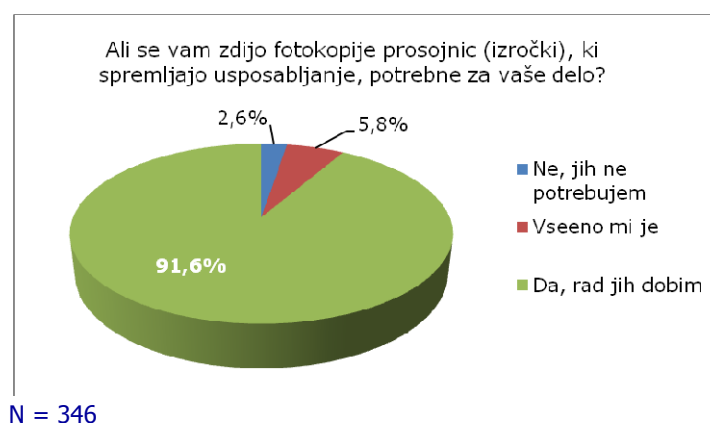
Slika 29: Splošno zadovoljstvo z učnim gradivom



Na splošno so bili udeleženci usposabljanja na Andragoškem centru, ki so odgovorili na vprašalnik, z gradivom zadovoljni. Na to kaže tudi povprečna ocena (3,75), ki se pomika proti odgovoru »zadovoljen«. Tako je odgovorilo 56,6 odstotka udeležencev. Relativno visok je delež udeležencev – 32 odstotkov, ki so bili z gradivom dokaj zadovoljni. Nezadovoljnih ni bilo, ne posebno zadovoljnih pa je bilo 5 udeležencev ali 1,5 odstotka vprašanih. Zelo zadovoljnih pa je bilo 10 odstotkov vprašanih.

Trije udeleženci gradiva ne morejo oceniti, eden zato, ker ga doslej ni prejel, druga dva pa odgovora nista pojasnila. Nekateri udeleženci so svoj odgovor tudi pojasnili. Dva udeleženca sta gradivo pohvalila, da je zgledno pripravljeno in brez balasta. En udeleženec je pojasnil, da dobiva le izročke – iz tega lahko razumemo, da izročkov ne pojmuje kot učno gradivo. Tudi mi menimo, da je vprašanje o tem, ali so izročki učno gradivo ali ne, stvar razprave. Tudi, če izročke umestimo med učno gradivo, ostaja vprašanje, ali zadostujejo oziroma ali so primerni za vsak učni kontekst. Kaj o tem menijo naši anketiranci? Vprašali smo jih, ali se jim zdijo izročki, ki spremljajo usposabljanje, potrebni za njihovo delo.

Slika 30: Ali so izročki, ki spremljajo usposabljanje, pomembni za delo



Iz preglednice je razvidno, da velika večina udeležencev, skoraj 92 odstotkov, rada prejme izročke. Manj kot 3 odstotke vprašanih izročkov ne potrebuje, drugim pa je

vseeno, ali jih dobijo, ali ne. Odgovori kažejo na to, da udeleženci izročkom pripisujejo dodano vrednost, ki spremlja usposabljanje. S tega vidika se zdi smiselno, da izročke tudi v prihodnje izročamo udeležencem usposabljanja. Vsekakor pa moramo opredeliti jasna merila za opredelitev njihove kakovosti, predvsem pa učnega gradiva na splošno.

Andragoški center ima v svojem programu dela predvideno tudi izdajanje strokovnih priročnikov, ki so v pomoč pri usposabljanju. Z izdajo strokovnih priročnikov želimo zapolniti vrzeli in pospešiti razvoj področja. Gledano širše tako prispevamo tudi v zakladnico slovenske andragoške misli, hkrati pa omogočamo vpogled, kako se je ta razvijala v različnih obdobjih. Tako prispevamo k temu tudi na mednarodni ravni, še posebno, če gradivo prevedemo v angleščino ali kateri drug jezik, ki se uporablja v mednarodni komunikaciji. Zanimalo nas je, kaj o **potrebnosti tega, da ACS razvija strokovno literaturo v slovenščini**, menijo udeleženci našega usposabljanja. Iz preglednice 65 je razvidno, med katerimi odgovori so lahko izbirali vprašani.

Preglednica 65: Ocena potrebnosti, da bi ACS izdajal andragoško strokovno literaturo v slovenščini

	Število	%
Ni potrebno, da ACS izdaja strokovno literaturo v slovenščini.	1	0,3
Strokovna literatura v slovenščini je potrebna, podpiram dejavnost ACS v zdajšnjem obsegu.	149	43,4
Strokovna literatura v slovenščini je potrebna, menim, da bi moral ACS izdajati še več takšne literature.	186	54,2
Drugo	7	2,0
Skupaj	343	100,0
Brez odgovora	177	
Skupaj	520	

Razen enega udeleženca, ki meni, da dejavnost ACS pri izdaji strokovnega slovstva v slovenščini ni potrebna, večina meni, da potrebujemo strokovno literaturo v slovenščini. Med njimi so razlike le v tem, ali menijo, da je obseg, ki ga je zagotavljal Andragoški center do sedaj ustrezen, ali ne. 43,4 odstotka vprašanih ocenjuje, da naj ACS še naprej izdaja strokovno literaturo v zdajšnjem obsegu, nekoliko več (54,2 odstotka) pa jih meni, da bi moral Andragoški center izdajanje povečati.

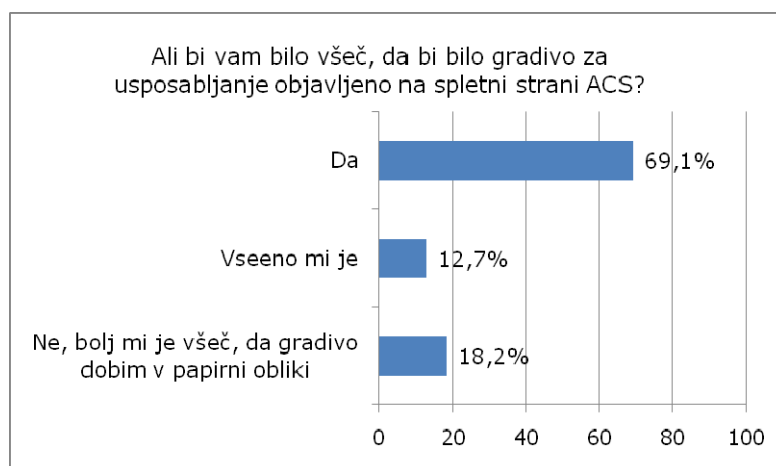
Med drugimi odgovori pri tem vprašanju so udeleženci opozorili, da bi moral Andragoški center poskrbeti tudi za obveščanje o aktualni literaturi v tujem jeziku in jo po možnosti tudi priskrbeti. Na tem mestu naj povemo, da del te dejavnosti že opravlja strokovna knjižnica Andragoškega centra Slovenije, ki je vključena tudi v sistem COBISS on-line. Poleg tega so novosti v knjižnici objavljene tudi na spletnih straneh Andragoškega centra in v našem mesečnem glasilu *Novičke*.

Nemara bi bilo vredno razmisliti o tem, da bi več prostora in pozornosti namenili predstavitvi posameznega zanimivega dela. V tej dejavnosti bi lahko sodelovala vsa strokovna javnost, določiti bi morali le rubriko, ki se je včasih redno, danes pa se le občasno pojavlja v biltenu *Novičke* – »Prebrali smo za vas«. Ali neredno objavljanje

te rubrike morda le ne kaže na razmeroma slabo razvito bralno kulturo med strokovno javnostjo, ki bi jo kazalo spodbuditi, pa v tem trenutku ne moremo presoditi.

S stališča gospodarnosti in ekološke ozaveščenosti, predvsem pa glede dostopnosti učnega gradiva smo sodelujoče v naši anketi vprašali, ali bi jim bilo všeč, da bi bilo učno gradivo za usposabljanje objavljeno na spletnih straneh Andragoškega centra.

Slika 31: Dostopnost učnega gradiva na spletu



N = 346

Nekaj manj kot 70 odstotkom vprašanih bi bilo to všeč, 12,7 odstotka je vseeno, 18,2 odstotka pa gradivo raje prejme v papirni obliki.

Na ACS smo v projektu Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje v zadnjih letih razvili spletno orodje, ki smo ga poimenovali Učni kotiček in je namenjeno objavi učnega gradiva na spletu. Večinska podpora spletnemu dostopu do učnega gradiva, ki so jo izrazili udeleženci, pa pritrjuje naši zamisli, da bi že razvito orodje v prihodnje dopolnili in prilagodili za podporo tudi pri drugih oblikah usposabljanja, ki jih izpeljuje ACS.

2.3.7 Ciljne skupine

Vse razvidneje postaja, da se na rastočem in hitro razvijajočem se področju izobraževanja odraslih oblikujejo vse bolj specifične vloge izobraževalcev odraslih, povezane z različnimi nalogami, ki jih ti opravljajo v izobraževanju odraslih. Vloge se oblikujejo v povezavi z različnimi spremenljivkami konteksta, v katerem nastajajo. To so lahko različne ciljne skupine udeležencev, različne učne oblike, ki jih izpeljujejo izobraževalci odraslih, pa tudi različne funkcije ali naloge v izobraževalnih organizacijah – npr. strokovne, poslovodske in podobno. Z utrjevanjem teh vlog se profilirajo tudi potrebe po izobraževanju. Ali sledimo tem potrebam tudi pri usposabljanju, ki ga izpeljujemo na Andragoškem centru, smo vprašali tudi udeležence v naši študiji. Nanizali smo nekaj vlog in jih vprašali, **ali programi usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, ustrezajo potrebam teh ciljnih skupin.** Pri vsaki ciljni skupini so lahko odgovarjali z »da«, »ne« ali »ne

morem oceniti«. Lahko so dodali tudi ciljne skupine, ki na ponujenem seznamu niso bile predvidene.

Ker vprašani opravljajo različne vloge in različno dobro poznajo tudi vloge, ki jih sicer ne opravljajo, je bilo pričakovano, da se udeleženci pri ocenjevanju ustreznosti usposabljanja za določene ciljne skupine ne bodo mogli opredeliti. Zato smo jim ponudili tudi možnost »ne morem oceniti«. Veliko tistih, ki niso mogli oceniti, ali je usposabljanje ACS ustrezno za posamezno ciljno skupino, lahko pojasnimo s tem, da se vprašani verjetno pogosto udeležujejo usposabljanja, ki je namenjeno prav njihovi ciljni skupini, zato lahko imajo le posredne (če sploh) informacije o usposabljanju, ki je namenjeno drugim ciljnim skupinam, še posebno informacija o ustreznosti tega usposabljanja.

Ker so nas predvsem zanimale ocene tistih, ki so se opredelili, smo pri obdelavi podatkov upoštevali samo odgovore tistih, ki so svojo oceno podali, so se opredelili za da ali ne. Te ocene prikazuje naslednja preglednica.

Iz nje je razvidno, da je prevladujoče mnenje vprašanih da usposabljanje, ki ga izpeljuje Andragoški center, ustreza vsaki od navedenih ciljnih skupin. Pri vsaki od navedenih ciljnih skupin je tako odgovorilo najmanj 80 odstotkov teh, ki so odgovorili. Še največji delež odgovorov ne – 19,33 odstotka je bilo pri ciljni skupini direktorjev oz ravnateljev, tej pa je sledila skupina učiteljev v osnovni šoli za odrasle – 13,61 odstotka.

Preglednica 66: Ustreznost programov usposabljanja ACS za različne ciljne skupine – zajema samo tiste, ki so se opredelili (»da« ali »ne«, brez odgovorov »ne morem oceniti«)

	Ne		Da		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%
Direktorjem/ravnateljem	23	19,33	96	80,67	119	100,00
Vodjem izobraževanja odraslih	15	6,33	222	93,67	237	100,00
Vodjem programskih področij	12	5,91	191	94,09	203	100,00
Organizatorjem izobraževanja odraslih	8	2,95	263	97,05	271	100,00
Učiteljem v osnovni šoli za odrasle	20	13,61	127	86,39	147	100,00
Učiteljem izobraževanja odraslih v srednji šoli	24	9,84	220	90,16	244	100,00
Učiteljem v programih Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU)	5	2,78	175	97,22	180	100,00
Vodjem študijskih krožkov	3	1,97	149	98,03	152	100,00
Mentorjem študijskih krožkov	3	1,85	159	98,15	162	100,00
Vodjem središča za samostojno učenje	6	3,92	147	96,08	153	100,00
Informatorjem ali svetovalcem v središču za samostojno učenje	6	3,92	147	96,08	153	100,00
Koordinatorjem borz znanja	3	3,61	80	96,39	83	100,00
Mentorjem v programu Projektno učenje za mlade (PUM)	7	5,69	116	94,31	123	100,00
Svetovalcem za kakovost izobraževanja odraslih	2	1,06	186	98,94	188	100,00
Članom skupin za kakovost izobraževanja odraslih	4	1,96	200	98,04	204	100,00

Vodjem svetovalnega središča za odrasle (ISIO)	2	1,57	125	98,43	127	100,00
Svetovalcem v svetovalnem središču za odrasle (ISIO)	3	2,29	128	97,71	131	100,00

Pri tem so odgovori vsaj za večino navedenih ciljnih skupin pričakovani. Andragoški center za večino ciljnih skupin, ki smo jih navedli v seznamu, organizira posebno oblikovano usposabljanje, saj se različni profili izobraževalcev odraslih oblikujejo skladno z razvojnimi projekti, ki jih sicer razvija Andragoški center. Pomenljiv je izid pri oceni usposabljanja za ciljne skupine, kot so npr. vodje izobraževanja odraslih, organizatorji, direktorji, ravnatelji, učitelji v srednjih šolah in podobno. Zanje Andragoški center sicer tudi oblikuje nekatere programe, ki so prilagojeni prav njim, hkrati pa so to ciljne skupine, ki pogosto sodelujejo v programih splošnega izobraževanja ACS, ki so namenjeni ciljni skupini izobraževalcev odraslih in ne vedno specifičnim ciljnim skupinam. Tudi tu je večina odgovorov izkazala, da ponujeno usposabljanje ustreza njihovim potrebam. To lahko govori o tem, da je ne glede na trditve, ki smo jo zapisali v uvodu – češ da se profil izobraževalca odraslih vse bolj cepi, velik del usposabljanja še vedno dovolj splošen, da zadosti različnim potrebam izobraževalcev odraslih, ali pa da se potrebe posameznih profilov med seboj ne razlikujejo toliko, kot se morda zdi na prvi pogled. Morda je vzrok tudi ta, da se v izobraževalnih organizacijah pogosto dogaja, da ena oseba opravlja vrsto različnih vlog – npr. vodja izobraževanja odraslih je hkrati tudi svetoalec za kakovost izobraževanja odraslih, ali da je ena vloga nadredna v odnosu do druge vloge – npr. vloga vodje izobraževanja odraslih predvideva tudi znanje iz zagotavljanja kakovosti.

Kakor koli že, z izidi smo lahko zadovoljni, saj jih lahko razumemo kot zadovoljstvo udeležencev z usposabljanjem, ki so se ga udeležili. Poleg opredeljenih so posamični anketiranci v rubriki drugo navedli še nekaj ciljnih skupin: pedagogi, terapevti, delavci v družbenih dejavnostih, najširša javnost, ki jo izobraževanje odraslih zanima.

Za nadaljnji razvoj dejavnosti usposabljanja je eno izmed ključnih vprašanj, za katere skupine izobraževalcev odraslih bomo na Andragoškem centru razvijali usposabljanje. Doslej so največji delež predstavljali prav izobraževalci odraslih, ki so sodelovali v razvojnih projektih Andragoškega centra, vodje in organizatorji izobraževanja ter vodje programskih področij iz različnih omrežij za izobraževanje odraslih s Sloveniji. Pogosto so bili takšni izobraževalci odraslih sodelovali v programih različnih politik izobraževanja, ki je tudi naročila program usposabljanja izobraževalcev – npr. program aktivne politike zaposlovanja ali Program 10.000+. Usposabljanja, ga je izpeljeval ACS, pa so se udeleževali tudi po drugih poteh.

Vsekakor je raziskovalno in razvojno delo Andragoškega centra Slovenije na različnih področjih izobraževanja odraslih tesno povezano z razvojno-raziskovalnim delom v usposabljanju izobraževalcev odraslih. Vse očitneje pa postaja, da se potrebe po raziskovanju potreb usposabljanja izobraževalcev odraslih povečujejo, saj nam šele raziskovanje teh lahko pomaga pri definiranju in razvoju ustreznih programov usposabljanja. Brez zadržkov lahko torej pritrdimo splošnemu spoznanju, ki prežema tudi sodobno evropsko politiko in njene konkretne ukrepe, da je torej pri uveljavljanju na znanju temelječe ekonomije in družbe znanja ob novih programih

izobraževanja treba posebno skrb namenjati stalnemu usposabljanju izobraževalcem odraslih. Izidi naše študije kažejo, da so programi usposabljanja, ki smo jih že sedaj namenjali različnim ciljnim skupinam, zanje ustrezni, zato bi jih bilo treba izpeljevati še naprej in jih ustrezno novim ugotovljenim potrebam po znanju razvijati. Hkrati bi bilo treba skrbno spremljati in raziskovati pojav novih ciljnih skupin in njihovih potreb po usposabljanju ter se nanje odzvati z novo in njim prilagojeno ponudbo izobraževanja in usposabljanja.

Glede na takšen kontekst lahko trdimo, da je raziskovanje potreb izobraževalcev odraslih ena od najpomembnejših nalog, če ne področij Andragoškega centra, kajti prav izobraževalci odraslih so pomembno gibalno uresničevanja koncepta vseživljenjskega učenja.

2.3.8 Druga sporočila anketiranih

Z zadnjim vprašanjem smo vprašanim v naši anketi ponudili priložnost, da nam sporočijo, česar morda niso mogli sporočiti v odgovorih v vprašalniku. Na vprašanje se je odzvalo 130 oseb. Njihove odgovore smo razvrstili v pomenske vsebinske sklope, ki jih predstavljamo v preglednici 67.

Preglednica 67: Druga sporočila, ki so jih prispevali sodelujoči v anketiranju

DODATNA SPOROČILA UDELEŽENCEV
POMEMBNA VLOGA ACS V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH
ACS kakovostno opravlja svojo vlogo osrednje slovenske organizacije, ki skrbi za strokovno Izobraževanje in izpopolnjevanje andragoških delavcev.
ACS ima zelo pomembno vlogo za razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji. Svoje poslanstvo izpeljuje kakovostno, je v strokovno podporo izvajalskim organizacijam za izobraževanje odraslih.
Zdi se mi pomembno, da izobraževanje odraslih združuje neka krovna organizacija.
ACS kot podporna strokovna institucija je za izobraževanje odraslih v Sloveniji nujna, saj je edina, ki ponuja in nam daje andragoško znanje.
Menim, da je pomembna vloga ACS pri izpeljevanju usposabljanja tudi v tem, da tudi »vzbuja potrebo« po raznovrstnem usposabljanju in pridobivanju znanja (tudi tistega, za katero včasih celo sami ne vemo, da nam manjka).
Zdi se mi, da je vaše delo potrebno in da ste nenadomestljivi za nemoteno in kakovostno delo v izobraževanju odraslih v Sloveniji.
Zelo podpiram delo ACS in želim, da bi ga še razvijali. Menim, da je to izredno kakovostna, ustvarjalna, praktična in strokovna vez med znanostjo in prakso, to pa je več kot le nujno za razvoj in uresničevanje vseh strateških ciljev v vseživljenjskem učenju in izobraževanju odraslih.
Menim, da je usposabljanje, ki poteka na ACS, nujno, ker je znanje iz izobraževanja odraslih zelo specifično.
Delo ACS je pomembno.
ZAHVALA ZA DOSEDANJE SODELOVANJE, POHVALA ZA DOSEDANJE DELO, IZRAZ PODPORE
Podpiram vas v vsem, kar počnete, da ste super in da se veselim nadaljnega dela (sodelovanja) usposabljanja pri vas. Vse dobro še naprej.
Menim, da je vaše delo zelo kakovostno in daje veliko podporo nam učiteljem pri izobraževanju odraslih. Le tako naprej.
Pri usposabljanju se vedno dobro počutim in zvem kaj novega, koristnega za svoje delo z odraslimi.
Učitelji potrebujemo vedno novo znanje, ki ga lahko dobimo v organizacijah, kot je vaša. Zato

DODATNA SPOROČILA UDELEŽENCEV
hvala za dosedanje delo in se priporočam za vnaprej.
V celoti podpiram delovanje ACS, vedno ste vse – seminarje, izobraževanje in gradivo pripravili super.
Najlepša hvala za dosedanje sodelovanje in pomoč (strokovno poklicno). Želim si še veliko seminarjev in drugih oblik sodelovanja pod strokovnim vodstvom ACS. Hvala.
Srečno, zaupajte v svoje sodelavce in svoje znanje ter izkušnje ter slednje delite z nami.
Le nadaljujte tako strokovno in prijazno kot doslej, rada pridem k vam.
Nadaljujte kakovostno usposabljanje in raziskovalno delo.
Nadaljujte svoje delo – poslanstvo.
Nadaljujte dobro in kakovostno delo in hvala za dosedanje izobraževanje.
Vsebina, posebno še izvajalci vaših seminarjev so me motivirali za delo z odraslimi.
Z izobraževanjem na ACS sem bila do sedaj zelo zadovoljna; upam da bo tako tudi v prihodnje.
Zelo sem vesela sodelovanja z vami, pripravljenosti, da vedno z dobro voljo odgovorite na vsa vprašanja. Vedno mi dajete občutek resnega, zavzetega in strokovnega dela. Le tako naprej.
Znanja ni nikoli dovolj, zato so vaši napotki dobrodošli. Pa hvala zanje!
Hvala vam za vse.
Hvala ker ste!
Vaše delo je dobro, zato ga nadaljujte.
Vaše delo je pohvalno.
Hvala za dosedanje sodelovanje.
Hvala za odlično organizacijo seminarjev in še več takšnih izobraževanj.
Hvala za vašo podporo pri našem delu.
Prijaznost je vaša odlika, srečno in hvala vam.
Uspešno delo še naprej! (26)
IZRAŽENE POTREBE
Dejavnost razširiti na nove ciljne skupine odraslih in nove ciljne skupine izobraževalcev, prilagajanje izvajalce m
ACS bi moral svojo dejavnost (izobraževalno in raziskovalno) razširiti še na druge ciljne skupine, ne le na brezposelne, nepismene, mlade osipnike. Sicer pa se dejavnost ACS zmanjšuje, ne pa povečuje, in to je škoda. Pogrešam seminarje z mednarodno udeležbo. Smo se veliko naučili.
Delo z odraslimi je bilo na srednjih šolah večinoma vrednoteno kot dodatno delo ob polnem delovnem času, zato učitelji nismo imeli dovolj časa za izobraževanje in najbrž tudi premalo motivacije. Mislim, da bi morali to zastaviti načrtnje, tudi več usposabljanj učitelje za delo z odraslimi.
Več bo treba narediti pri izobraževanju vodij izobraževanja odraslih, ravnateljev, direktorjev institucij in organizacij izobraževanja odraslih. Ponudbe za programski svet za usposabljanje učiteljev za izobraževanje odraslih tako rekoč ni, kar je sramota. Osredotočiti se na izobraževanje, ki ga druge izobraževalne institucije ne ponujajo.
Prilagoditi izobraževanje in učno gradivo slovenskim slušateljem, poglobiti se v njihove težave in ne samo kopirati tuje literature.
Odrasli slušatelji so posebno pomembna skupina učencev, zato potrebujejo posebno pripravljenost učitelja ter pozitivne prijeme.
Razvoj in izpeljava usposabljanja
Čim več izobraževalnoprojektne delo in medsebojne komunikacije med sodelavci ter novih tehnik izobraževanja. Tehnika razsaja. Zamujamo.
Želimo si več novih, modulnih prijemov in programov (3 krat na leto program UŽU), ko jih motiviramo, jim nimamo kaj več ponuditi.
Lahko bi bilo več izobraževanja iz priprave dela, načrtovanja, timskega dela, sodobnih metod učenja, prepoznavanja potreb in interesov udeležencev programov.
Morda bi lahko vpeljali več »blended learninga« – samo študijski krožki omogočajo tako obliko. Menimo pa, da bi se moralo tako pripraviti večina programov usposabljanja. Posebno tam, kjer

DODATNA SPOROČILA UDELEŽENCEV
se osebje stalno menjuje: ISIO-svetovalci, SSU-mentorji. Obvezno pa »blended learning« za učitelje srednje šole in osnovne šole za odrasle.
Morda bi pa kdaj sodelovali različni izobraževalci in bi jih tako spoznali (npr. v zvezi z določeno problematiko: izobraževanje za tretje življenjsko obdobje ali medkulturne kompetence): ACS, Andragoško društvo Slovenije, ISIO, Ljudske univerze, splošne knjižnice in drugi zavodi in društva, ker delamo z istimi ljudmi in je sodelovanje potrebno in koristno.
Več izobraževanja, ki je povezano z obnovo licenc.
Izobraževanja na ACS so vedno tudi priložnost za srečanje s kolegi in kolegicami in morda bi bilo treba več časa/pozornosti nameniti možnostim za neformalno druženje.
Več izobraževanja za nacionalne poklicne kvalifikacije. Za odrasle ponujati hitro pridobivanje natančno določenega znanja (certifikat). Ljudje potrebujejo za neko dejavnost samo določene dele znanja.
Želim si, da bi bile vsebine, ki jih podajate, bolj praktične, življenjske, in ne vedno samo neka splošna teorija. Želela bi si, da bi bolj spodbujali izmenjavo izkušenj v vaših izobraževalnih programih.
Morebiti k sodelovanju večkrat povabiti tudi tuje strokovnjake.
Zelo dobro bi bilo, če bi učitelji dobili pripravljeno gradivo, učbenike, ki bi ustrezali takšni strukturi in specifikki.
PRISPEVEK K SISTEMSKEMU UREJANJU TEGA PODROČJA, SISTEMSKO PROBLEMATIKE
Želim, da bi se še bolj vključili v aktualne dejavnosti za izboljšanje statusa izobraževanja v Sloveniji.
Da bi se programov usposabljanja čim več udeležili tudi učitelji izobraževanja odraslih v srednji šoli, bi morali urediti financiranje le-tega, prav tako tudi upoštevanje udeležbe na andragoškem usposabljanju znotraj petih dni, ki učitelju po ZOFVI pripadajo za izobraževanje. Primer: Slaba volja učiteljev, ki morajo nadomeščati kolega, ki se izobražuje za poučevanje odraslih.
Poskušajte doseči to, da bodo udeleženci izobraževanja za pridobitev licence (program UŽU) lahko uporabljali in unovčili pridobljeno znanje, spretnosti več kot samo za 1 ali 2 razpisa.
Razvojna in inovativna naravnost ACS
Bodite ustvarjalni, nove zamisli, predavatelji, drugačen prijem, spremembe so vedno gibalo razvoja. Veliko uspeha želim.
Bodite aktivni in inovativni.
ZAGOTAVLJANJE KONTINUIRANEGA DELOVANJA RAZVOJNIH PROGRAMOV – UŽU PUM
Prav bi bilo, da bi se programi UŽU, in BIPS še izpeljevali.
Kdaj bo naslednje usposabljanje za PUM?
Želim si več usposabljanja za mentorje PUM.
Več organiziranih srečanj mentorjev PUM z možnostjo izmenjave izkušenj in zgledov dobrih praks. Pogrešam koordinacijo.
PROMOCIJA PROGRAMOV
Verjamem, da obveščate o usposabljanju, toda čeprav sem dejavna na več (Prej je pisalo: <u>na večjih</u>) področjih, žal vašega usposabljanja še nisem zasledila.
Želela bi, da bi ACS bolje obveščalo po elektronski pošti.
DRUGO
Izobraževanje odraslih se mi zdi zelo pomembno, zato čim več dobrega izobraževanja.
Izvajalci s preveč teorije in premalo resničnimi izkušnjami ne pripomorejo h kakovosti izobraževanja, saj teorija naučenega iz strokovne literature velikokrat ni podprta s prakso, ki pa je temeljna izkušnja udeležencev tovrstnega izobraževanja.
Naj bodo računalniški programi za študijske krožke manj zapleteni in ne tako zahtevni.
Katera fakulteta v Sloveniji »ustvari« profesionalca za svetovanje o kakovosti izobraževanja odraslih, če takega študija uradno ni?
Menim, da je treba izkoristiti več sredstev Evropske unije za brezplačno pomembno

DODATNA SPOROČILA UDELEŽENCEV
izobraževanje odraslih. Tega večinoma ni, denar pa vračamo v Bruselj.
V izobraževanju odraslih potrebujemo veliko neodvisne podpore in prenašanja znanja, da bomo v koraku s časom.
ACS naj se skuša prilagoditi potrebam izvajalcem.
Ostanite strokovni, dostopni, všeč mi je vaš način sporočanja ocen in mnenj, tudi kritiko znate podati ustrezno.
Podpiram vaše dejavnosti, predvsem mi je všeč, da hitro sledite novostim v svetu, da precej sodelujete tudi s tujimi strokovnjaki in da uspešno promovirate ter skrbite za pomen vseživljenjskega učenja.
Pohvale za prijaznost. Veliko uspehov vsem zaposlenim.
Všeč mi je, da pripravljate brezplačno promocijsko gradivo za TVU.

Med sporočili udeležencev so prevladovale pohvale strokovnega dela, ki ga opravlja Andragoški center Slovenije, zahvale za kakovostno usposabljanje, ki so ga bili deležni na Andragoškem centru. Opozorili so na pomembno vlogo, ki jo ima Andragoški center kot osrednja institucija za izobraževanje odraslih v Sloveniji. Nekateri so v sporočilu izrazili potrebe, za katere menijo, da bi jih lahko uresničili pri usposabljanju na Andragoškem centru. Večina izraženih potreb se ujema s tistimi, ki so jih udeleženci izrazili že pri drugih vprašanjih – npr. da bi več usposabljanja izpeljali praktiki ali da bi oblikovali usposabljanje, ki je namenjeno specifičnim ciljnim skupinam izobraževalcev (direktorjem, učiteljem odraslih v srednji šoli; vključitev tujih strokovnjakov ipd.). Nekaj sporočil je zadevalo organizacijo izobraževanja, kjer podobno, kot že pri prejšnjih vprašanjih, opozarjajo predvsem na omejen čas, ki ga imajo na voljo za izobraževanje, predlagajo pa tudi, da bi bilo med usposabljanjem več prostora za neformalno druženje udeležencev. Vprašani nam tudi sporočajo, da je Andragoški center tista ustanova, ki bi si morala prizadevati za ohranitev in razvoj razvojnih projektov, ki jih je razvila, npr. Projektno učenje za mlade (PUM), Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU). Želijo si biti tudi obveščeni o programih usposabljanja na Andragoškem centru. Trije udeleženci so nam podali pripombe k anketnemu vprašalniku, dvema se je zdel vprašalnik zahteven, eden pa se je zahvalil, ker smo ga zaprosili, naj v vprašalniku izrazi svoje mnenje.

VI. VIR IN LITERATURA

Adler, P., Kwon, S. (2000): Social Capital. The Good, the Bad and the Ugly. V: Lesser, E. (ur.), Knowledge and Social Capital. Foundations and Applications. Boston.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu Borza znanja. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu ISIO. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu NPK. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu PUM. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu SSU. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektih ŠK in BMK. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Analiza dosedanjega usposabljanja andragoških delavcev v projektu UŽU. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Bloom, B. (1956): Taxonomy of educational objectives. Classification of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain. New York: David McKay Comp. Inc.

Bogataj, N., Černoša, S., Dolžan Eržen, T., Findeisen, D., Krajnc, A., Jelenc Krašovec, S., Košir, M., Mijoč, N. (2005): Študijski krožki: Od zamisli do sadov v prvem desetletju. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Brenk, E. (2007): Pregled ponudbe izobraževanja in učenja odraslih v Sloveniji v šolskem letu 2007/2008. Ljubljana, Andragoški center Slovenije (vir: http://arhiv.acs.si/porocila/Pregled_IO_2007-koncno_porocilo.pdf).

Cohen, D. in Prusak, L. (2001): In Good Company. How social capital makes organizations work, Boston, Ma: Harvard Business Schol press.

Common European Principles for Teacher Competences and Qualitfications (2004). European Commission, Directorate General for Education and Culture.

Dobrovoljc, A., Hlebec, V., Klemenčič, S., Knaflič, L., Močnik, R., Nadrag, P., Istenič Starčič, A. (ur.) (2003): Evalvacija socialnointegracijske vloge programa Projektno učenje za mlajše odrasle. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Drofenik, O. in drugi (2001): Evalvacija srednješolskega formalnega izobraževanja brezposelnih: Fazno poročilo. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

EVROPSKA KOMISIJA (2004): Skupna evropska načela za kompetence in kvalifikacije učiteljev. Dostopno tudi na: http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/workshop/tesee/dokumenti/eu-common-principles-si.pdf.

EVROPSKA KOMISIJA (2006): Sporočilo Komisije Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno. Komisija evropskih skupnosti, Bruselj. Dostopno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:SL:PDF>.

Hansen, M. (1996): Using the wisdom of others: Searching for and transferring knowledge. Presentation at the London Business School.

Harvey, L., Burrows, A., Green, D. (1992): Criteria of Quality, Quality of higher Education project, University of Central England in Birmingham.

Interna poročila ACS o izvedbi programov temeljnega andragoškega usposabljanja v letih 1992 do 2007.

Interna poročila ACS o izvedbi programov usposabljanja specializiranih programov s področja nevrolingvističnega programiranja v letih 1994 do 2003.

Interna poročila ACS o programih usposabljanja v mrežah v letih v letih 2005 do 2007 (programi 10000+: Kako presojati kakovost in izboljševati svoje delo z odraslimi, Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih, Organizator in izpeljava kurikuluma, Motivacija odraslih za učenje, Osebni izobraževalni načrt, Pismenost odraslih v programih OŠ za odrasle).

Izhodišča za kurikularno prenovu izobraževanja odraslih in oblikovanje programov za izobraževanje odraslih. Nacionalni kurikularni svet, Področna kurikularna komisija za izobraževanje odraslih. Ljubljana, 1997.

Jelenc, S. (1996): ABC izobraževanja odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Jelenc, Z. (ur.) (2008): Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji. Ministrstvo za šolstvo in šport, Pedagoški inštitut, Ljubljana.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 1996/97. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 1996.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 1997/98. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 1997.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 1998/99. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 1998.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 1999/2000. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 1999.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 2000/01. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 2000.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 2001/02. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 2001.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 2002/03. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 2002.

Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja za šolsko leto 2003/04. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. Zavod RS za šolstvo. Ljubljana, 2003.

Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja pedagoških delavcev v RS, šolsko leto 1994/95. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo in šport. Izobraževalni center. Ljubljana, 1994.

Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja pedagoških delavcev v RS, šolsko leto 1995/96. Republika Slovenija, Ministrstvo za šolstvo in šport. Zavod RS za šolstvo in šport. Ljubljana, 1995.

Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju za šolsko leto 2008/2009 (vir: <http://193.2.248.53/katis/>).

Klemenčič, S. (2008): Analiza slovenske zakonodaje na področju izobraževanja. Interno gradivo. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Klemenčič, S. in drugi (2003): Evalvacijska študija Oblikovanje nacionalnega in izvedbenega kurikuluma v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Klemenčič, S., Černoša, S., Ivančič, A., Možina, E., Možina, T. & Vilič Klenovšek, T. (2007): 15 let ACS: za kulturo učenja in družbo znanja. Ljubljana : Andragoški center Slovenije.

Klužer, F. (2007): Adult Learning Professions in Europe: Final country report: Slovenia (koordinator študije Research voor Beleid, Leiden).

Kroflič, R. (2002): Izbrani pedagoški spisi. Vstop v kurikularne teorije. Zavod RS za šolstvo.

Kucler, B. S. (2002): Andragoški center Slovenije: 10 let z vami. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Letno poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2006. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Letno poročilo/končno poročilo: IKT mreže za leto 2006 (ESS). Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Letno poročilo/končno poročilo: IKT mreže za leto 2007 (ESS). Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Letno poročilo/končno poročilo: Izobrazbeni primanjkljaj za leto 2006 (ESS). Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Letno poročilo/končno poročilo: Izobrazbeni primanjkljaj za leto 2007 (ESS). Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Ličen, N. (2006): Uvod v izobraževanje odraslih, Izobraževanje odraslih med moderno in postmoderno. Ljubljana, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani. Oddelek za pedagogiko in andragogiko.

Mayer, D., Mitchel, J., MacDonald, D., Land, R. in Luke, A. (2002): From personal reflection to professional community – Education Queensland Professional Standards for Teachers Evaluation.

Marzano, R. J. in drugi (1998). Dimensions of Learning, ASCD, Alexandria.

Možina, E. (ur.) (1996): Andragoški center Slovenije: 5 let. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Možina, T. (2002). Evalvacija in razvoj izobraževalnih programov za odrasle. Magistrsko delo. Ljubljana, Oddelek za pedagogiko, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani.

Možina, T. (2003): Kakovost v izobraževanju: Od tradicionalnih do sodobnih modelov ugotavljanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih: Andragoški center Slovenije. Ljubljana.

Možina, T. (2007): Merjenje zadovoljstva udeležencev v izobraževanju odraslih, Ljubljana, Andragoški center Slovenije.

Možina, T. (2008): Opredelitev različnih prijemov k skrbi za kakovost (interno gradivo).

MŠZŠ (2001): Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi. Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport, Ljubljana.

NIACE (2006): Final report for Study on Adult Education Providers. National Institute of Adult Continuing Education, Leicester.

Navodila o prilagajanju izrednega poklicnega in strokovnega izobraževanja, Ur. l. RS, št. 8/2008.

Novak, D. (2007): Med najboljšimi projekti v Evropi: ALLEGRO – nagrajeni projekt Andragoškega centra Slovenije. Novičke, september 2007. dostopno na: http://arhiv.acs.si/novicke/2007/novicke_2007-09.pdf/ (23. 9. 2008).

Odlok o ustanovitvi Andragoškega centra Republike Slovenije, UL št. 18/91-I in 12/99.

Podatki o programu Usposabljanja svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Podatki o programu Usposabljanja za POKI. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1992. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1993. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1994. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1995. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1996. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1997. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1998. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 1999. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2000. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2001. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2002. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2003. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2004. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2005. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o delu andragoškega centra Slovenije za leto 2007. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Poročilo o izpeljevanju projekta Zmanjševanje izobrazbenega primanjkljaja za leto 2005 (ESS). Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Pravilnik o izobraževalnem programu Program osnovne šole za odrasle Ur. l. RS, št. 51/2003.

Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Ur. l. RS, št. 65/2007.

Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (neuradno prečiščeno besedilo) – 18. 4. 2008.

Pravilnik o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (neuradno prečiščeno besedilo) – 18. 4. 2008 (pdf).

Program usposabljanja za uporabo modela za presojanje in razvijanje kakovosti Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje – POKI, Andragoški center Slovenije.

PUM – Projektno učenje za mlajše odrasle: Temeljni izobraževalni program za mentorje. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Razdevšek Pučko, C., Rugelj, J. (2006): Kompetence v izobraževanju učiteljev. V: Tancig, S., Devjak, T. (ur.) (2006): Prispevki k posodobitvi pedagoških študijskih programov. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Ljubljana.

Research voor Beleid (2007): Adult Learning Professions in Europe: A study of the current situation, trends and issues (interim report). Research voor Beleid, PLATO, Leiden.

Research voor Beleid (2007): Adult Learning Professions in Europe: Overview of the country quick scans. Research voor Beleid, PLATO, Leiden.

Research voor Beleid (2008): Adult Learning Professions in Europe: A study of the current situation, trends and issues (final report). Research voor Beleid, PLATO, Leiden.

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010. Ur. l. RS, št. 70/2004.

Rutar Ilc, Z., Žagar, D. (2002) Pojmovanja znanja. Vzgoja in izobraževanje, št. 2, 13–17.

Rutar Ilc, Z. Rupnik Vec, T. (ur.) (2005). Spodbujanje aktivne vloge učenca v razredu. Modeli poučevanja in učenja. Ljubljana. Zavod RS za šolstvo.

Smith, K. M. (2005): Competence and competency, www.infed.org/biblio/b-comp.htm

Sørli, J., Oudenstad, I., Trantallidi, M., Jõgi, L., Perme, E., Svetina, M. (2005): Odrasli v učnem procesu: modul 1 (projekt ADDED). Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Svetina, M. (2005): Odrasli v učnem procesu: modul 1 (projekt ADDED). Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Statistični urad Republike Slovenije (2006): Standardna klasifikacija poklicev, Sistematični kodirni seznam. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana. Dostopno na http://www.stat.si/klasje/kodirni_s.aspx?cvn=1182.

Statistični urad Republike Slovenije: Statistični letopis, Statistične informacije, Rezultati raziskovanj, novice in objave na spletnih straneh www.surs.si; podrobnejši podatki o osebju pri izvajalcih nadaljnjega izobraževanja, ki nam jih je poslala ga. Jadranka Tuš iz Statističnega urada RS.

Statut Andragoškega centra Republike Slovenije, z dne 24. 4. 2007. Interno gradivo Andragoškega centra Slovenije.

Svetina, M. (1998): Izobraževalni program za odrasle: od načrta do izpeljave. Ljubljana, Andragoški center Slovenije.

Tight, M. (1996): Key Concepts in Adult Education and Training, London: Routledge.

Zakon o izobraževanju odraslih, Ur. l. RS, št. 12/96 in št. 110/2006.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, Ur. l. RS, št. 16-718/2007.

Zakon o osnovni šoli (uradno prečiščeno besedilo – Osn-UPB3 – Ur. l. RS, št. 81/2006 in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o osnovni šoli (ZOsn-F) – Ur. l. RS, št. 102/2007).

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1), Ur. l. RS, št. 79/2006.

Zorič, M., Klemenčič, S., Možina, T. (2006). Poročilo o evalvaciji programa usposabljanja za uporabo modela za presojanje in razvijanje kakovosti Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje – POKI, Andragoški center Slovenije

Spletne strani

Andragoški center Slovenije, Pregled: <http://www.acs.si/pregled>.

Center RS za poklicno izobraževanje: <http://www.cpi.si>.

Center za poslovno usposabljanje: <http://www.cpu.si/>.

Državni izpitni center RS: <http://www.ric.si/>.

Fakulteta za management Koper: <http://www.fm-kp.si/>.

Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani: <http://www.ff.uni-lj.si/>.

Glotta Nova, Center za novo znanje, Ljubljana: <http://www.glottanova.si/>.

Obrtno podjetniška zbornica Slovenije: <http://www.ozs.si/>.

Pedagoška fakulteta v Ljubljani: <http://www.pef.uni-lj.si/>.

Portal znanja (pregled ponudbe izobraževanja v Sloveniji): <http://www.portalznanja.com/>.

Zveza ljudskih univerz (2005): Dopis ministru za šolstvo in šport, dr. Milanu Zveru »Pogovor s predstavniki asociacij za izobraževanje odraslih«. Društvo organizacij za izobraževanje odraslih na srednjih šolah v RS, Zveza privatnih izobraževalnih institucij g. i. z. in Zveza ljudskih univerz Slovenije, 27. 1. 2005. Vir je dostopen na spletni strani: <http://www.zveza-lu.si/Aktualno/PismoOIzobrazevanjuOdraslih.htm>.

VII. PRILOGE

PRILOGA 1

SKP – Standardna klasifikacija poklicev: Pregled vseh drugih strokovnjakov/strokovnjakinj za vzgojo in izobraževanje (skupina 235):

Šifra	Zap. št. vključitve	Kategorija/Poklic
235		DRUGI STROKOVNJAKI/DRUGE STROKOVNJAKINJE ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE
2351		strokovnjaki/strokovnjakinje za svetovanje in vzgojno-izobraževalne metode
2351.00		strokovnjaki/strokovnjakinje za svetovanje in vzgojno-izobraževalne metode, n.o.
2351.01		andragog/andragoginja
2351.02		pedagog/pedagoginja
2351.03		socialni pedagog/socialna pedagoginja
2351.09		pedagoški svetovalec/pedagoška svetovalka
2351.09	1	svetovalec/svetovalka za predmetno področje
2351.09	2	svetovalec/svetovalka za predšolsko vzgojo
2351.09	3	svetovalec/svetovalka za učno tehnologijo
2351.09	4	svetovalec/svetovalka za izobraževanje oseb s posebnimi potrebami
2351.09	5	svetovalec/svetovalka za razredni pouk
2352		šolski inšpektorji/šolske inšpektorice
2352.00		šolski inšpektorji/šolske inšpektorice, n. o.
2352.01		šolski inšpektor/šolska inšpektorica
2359		drugi strokovnjaki/druge strokovnjakinje za vzgojo in izobraževanje, d. n.
2359.00		drugi strokovnjaki/druge strokovnjakinje za vzgojo in izobraževanje, d. n., n. o.
2359.00	1	svetovalec/svetovalka referata za študentske in študijske zadeve
2359.00	2	vodja referata za študentske in študijske zadeve ter raziskovalno delo
2359.00	3	organizator/organizatorka izobraževalne in raziskovalne dejavnosti v izobraževalnih zavodih
2359.01		organizator/organizatorka izobraževanja odraslih v izobraževalnih zavodih ipd.
2359.02		svetovalni delavec/svetovalna delavka v vzgojno-izobraževalnem zavodu
2359.03		učitelj/učiteljica za zunajšolsko izobraževanje
2359.03	1	učitelj/učiteljica za tečaje tujih jezikov
2359.03	2	učitelj/učiteljica za tečaje računalništva
2359.03	3	učitelj/učiteljica predpisov o varnosti cestnega prometa
2359.04		šolski knjižničar/šolska knjižničarka

Vir: Statistični urad RS, Standardna klasifikacija poklicev, Sistematični kodirni seznam (2006). Dostopno na http://www.stat.si/klasje/kodirni_s.aspx?cvn=1182.

Osebe pri izvajalcu nadaljnjega izobraževanja po obliki in vrsti zaposlitve (obdobje od 2000/01 do 2005/06)

Osebe glede na obliko in vrsto zaposlitve po posameznem šolskem letu od 2001/02 do 2005/06	Skupaj	Učitelji in inštruktorji			Drugi strokovni sodelavci ⁵⁹		Drugi
		skupaj	od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo		skupaj	od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo	
			skupaj	od tega s strokovnim izpitom			
Vsi 2001/2002	10853	6367	3570	2767	4145	437	341
Število							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2002	4856	1650	452	305	2955	230	251
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2002	302	82	29	26	194	20	26
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2001 do 31. 8. 2002	5695	4635	3089	2436	996	187	64
deleži							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2002	44,7 %	25,9 %	12,7 %	11,0 %	71,3 %	52,6 %	73,6 %
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2002	2,8 %	1,3 %	0,8 %	0,9 %	4,7 %	4,6 %	7,6 %
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1.9.2001 do 31.8.2002	52,5 %	72,8 %	86,5 %	88,0 %	24,0 %	42,8 %	18,8 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Vsi 2002/03	9057	7301	3196	2342	1374	442	382
Število							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2003	2724	1856	542	331	604	217	264
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2003	298	189	66	47	66	22	43
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2002 do 31. 8. 2003	6035	5256	2588	1964	704	203	75
Deleži							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2003	30,1 %	25,4 %	17,0 %	14,1 %	44,0 %	49,1 %	69,1 %
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2003	3,3 %	2,6 %	2,1 %	2,0 %	4,8 %	5,0 %	11,3 %
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2002 do 31. 8. 2003	66,6 %	72,0 %	81,0 %	83,9 %	51,2 %	45,9 %	19,6 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Vsi 2003/04	8535	6682	3469	2493	1490	454	363
Število							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30.	2765	1872	551	316	651	210	242

⁵⁹ Metodološka pojasnila (vprašalnik ŠOL-NAD):

- Kategorijo »drugi strokovni sodelavci« predstavljajo ravnatelji, vodje enot, organizatorji izobraževanja odraslih, andragogi, pedagogi, specialni pedagogi, svetovalci za predmetno področje, knjižničarji, strokovnjaki za poslovanje (finančniki, računovodje, strokovnjaki za kadre, pravni strokovnjake itn.), informatiki in računalničarji.
- Kategorijo »drugi« predstavljajo uradniki za pisarniško poslovanje, npr. tajnice, strojepiske (administratorji), uradniki v računovodstvu, knjigovodstvu, financah itn., tehniki, npr. laboratorijski tehniki, tehniki za elektroniko in telekomunikacije, za računalniško podporo (programerje, računalniške operaterje, vzdrževalce programov itn.) ter kurirji, čistilci, varnostniki itn.

6. 2004							
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2004	358	238	59	36	88	28	32
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2003 do 31. 8. 2004	5412	4572	2859	2141	751	216	89
Deleži							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2004	32,4 %	28,0 %	15,9 %	12,7 %	43,7 %	46,3 %	66,7 %
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2004	4,2 %	3,6 %	1,7 %	1,4 %	5,9 %	6,2 %	8,8 %
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2003 do 31. 8. 2004	63,4 %	68,4 %	82,4 %	85,9 %	50,4 %	47,6 %	24,5 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Vsi 2004/05	8515	6519	3342	2513	1576	478	420
Število							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2005	3116	2242	733	455	588	247	286
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2005	296	180	44	29	85	31	31
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2004 do 31. 8. 2005	5103	4097	2565	2029	903	200	103
Deleži							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2005	36,6 %	34,4 %	21,9 %	18,1 %	37,3 %	51,7 %	68,1 %
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2005	3,5 %	2,8 %	1,3 %	1,2 %	5,4 %	6,5 %	7,4 %
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2004 do 31. 8. 2005	59,9 %	62,8 %	76,8 %	80,7 %	57,3 %	41,8 %	24,5 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Vsi 2005/06	9106	7156	3583	2510	1556	485	394
Število							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2006	3314	2352	749	538	681	266	281
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2006	248	141	51	37	84	27	23
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2005 do 31. 8. 2006	5544	4663	2783	1935	791	192	90
Deleži							
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2006	36,4 %	32,9 %	20,9 %	21,4 %	43,8 %	54,8 %	71,3 %
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2006	2,7 %	2,0 %	1,4 %	1,5 %	5,4 %	5,6 %	5,8 %
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2005 do 31. 8. 2006	60,9 %	65,2 %	77,7 %	77,1 %	50,2 %	39,6 %	22,8 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	99,4 %	100,0 %	100,0 %

Viri:

- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 10 (12. 11. 2007), stran 14)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 13 (27. 12. 2006), stran 13)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7 (21. 8. 2006), stran 43)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7 (21. 8. 2006), stran 28)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7 (21. 8. 2006), stran 13)
- ga. Jadranka Tuš, SURS (poslala je preglednicev formatu .xls, primerne za nadaljnjo obdelavo)

PRILOGA 3

Osebe pri izbranih izvajalcih nadaljnega izobraževanja po obliki in vrsti zaposlitve (šolsko leto 2002/03)

Vrsta izvajalca nadaljnega izobraževanja	Skupaj	Učitelji in inštruktorji			Drugi strokovni sodelavci		Drugi
		skupaj	od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo		skupaj	od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo	
			skupaj	od tega s strokovnim izpitom			
LJUDSKE OZIROMA DELAVSKE UNIVERZE	1679	1287	940	755	275	149	117
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2003	225	15	6	6	125	94	85
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2003	25	6	2	2	10	3	9
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2002 do 31. 8. 2003	1429	1266	932	747	140	52	23
DRUGE SPEC. ORGANIZACIJE	2200	1608	1178	881	474	118	118
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2003	433	180	100	69	169	53	84
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2003	53	21	8	6	21	8	11
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2002 do 31. 8. 2003	1714	1407	1070	806	284	57	23
ENOTE PRI ŠOLAH	863	741	493	356	76	42	46
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2003	319	254	110	108	38	23	27
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2003	37	19	19	18	10	7	8
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2002 do 31. 8. 2003	507	468	364	230	28	12	11
ENOTE PRI PODJETJIH ITN.	2002	1646	131	98	324	39	31
Zaposleni s polnim delovnim časom, 30. 6. 2003	1152	914	58	36	217	25	21
Zaposleni s skrajšanim delovnim časom ali delno zaposleni, 30. 6. 2003	87	62	8	6	19	3	6
Zaposleni po pogodbi o delu ali avtorskem delu, od 1. 9. 2002 do 31. 8. 2003	762	670	65	56	88	11	4

Vir: ga. Jadranka Tuš, SURS (poslala je preglednice v formatu .xls, primerne za nadaljnje obdelave).

PRILOGA 4

Osebe pri izvajalcu nadaljnjega izobraževanja po spolu, izobrazbi in vrsti dela, 2001/02– 2005/06

Osebe glede na spol in izobrazbo po posameznem šolskem letu	Skupaj	Učitelji in inštruktorji			Drugi strokovni sodelavci		Drugi
		skupaj	od tega s pedagoško-andragoško izobrazbo		Skupaj	od tega s pedagoško - andragoško izobrazbo	
			skupaj	od tega s strokovnim izpitom			
Vsi 2001/02	10853	6367	3570	2767	4145	437	341
Ženske	6061	3129	2284	1759	2698	245	234
Podiplomska izobrazba s specializacijo, z magisterijem ali doktoratom	2107	1359	342	302	748	52	0
Visokošolska izobrazba	5180	3629	2566	2036	1551	306	0
Višješolska izobrazba	1787	648	369	288	1094	61	45
Srednja poklicna, srednja strokovna in tehniška ter splošna izobrazba	1723	731	293	141	752	18	240
Drugo	56	0	0	0	0	0	56
Vsi 2002/03	9057	7301	3196	2342	1374	442	382
Ženske	5130	4129	1953	1544	717	286	284
Podiplomska izobrazba s specializacijo, z magisterijem ali doktoratom	1603	1396	451	311	207	62	0
Visokošolska izobrazba	4762	3977	2087	1687	785	311	0
Višješolska izobrazba	1234	978	324	214	211	48	45
Srednja poklicna, srednja strokovna in tehniška ter splošna izobrazba	1373	950	334	130	171	21	252
Drugo	85	0	0	0	0	0	85
Vsi 2003/04	8535	6682	3469	2493	1490	454	363
Ženske	5123	3910	2171	1677	948	315	265
Podiplomska izobrazba s specializacijo, z magisterijem ali doktoratom	1459	1280	372	320	179	76	0
Visokošolska izobrazba	4745	3826	2435	1864	919	326	0
Višješolska izobrazba	841	623	351	225	173	41	45
Srednja poklicna, srednja strokovna in tehniška ter splošna izobrazba	1419	953	311	84	219	11	247
Drugo	71	0	0	0	0	0	71
Vsi 2004/05	8515	6519	3342	2513	1576	478	420
Ženske	5056	3816	1976	1569	934	334	306
Podiplomska izobrazba s specializacijo, z magisterijem ali doktoratom	1514	1325	424	358	189	79	0
visokošolska izobrazba	4561	3509	2293	1883	1052	354	0
višješolska izobrazba	896	648	312	190	184	36	64
Srednja poklicna, srednja strokovna in tehnična ter splošna izobrazba	1450	1037	313	82	151	9	262
Drugo	94	0	0	0	0	0	94
Vsi 2005/06	9106	7156	3583	2510	1556	485	394
Ženske	5329	4166	2064	1550	885	315	278
Podiplomska izobrazba s specializacijo, z magisterijem ali doktoratom	1510	1266	444	383	244	61	0
Visokošolska izobrazba	5056	4076	2284	1834	980	366	0

Višješolska izobrazba	855	586	308	188	191	49	78
Srednja poklicna, srednja strokovna in tehniška ter splošna izobrazba	1609	1228	547	105	141	9	240
Drugo	76	0	0	0	0	0	76

Viri:

- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 10 (12. 11. 2007), stran 14)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 13 (27. 12. 2006), stran 13)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7 (21. 8. 2006), stran 43)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7 (21. 8. 2006), stran 28)
- SURS, Statistične informacije – Izobraževanje (Nadaljnje izobraževanje – št. 7 (21. 8. 2006), stran 13)
- ga. Jadranka Tuš, SURS (poslala je preglednice v formatu .xls, primerne za nadaljnjo obdelavo)

**VPRAŠALNIK O ZADOVOLJSTVU UPORABNIKOV Z USPOSABLJANJEM,
KI GA IZPELJUJE ANDRAGOŠKI CENTER SLOVENIJE**

Spoštovani!

Andragoški center Slovenije že od ustanovitve razvija usposabljanje v pomoč različnim andragoškim delavcem, ki delajo v formalnem ali neformalnem izobraževanju odraslih. Po več kot petnajstih letih delovanja smo se odločili letos nekoliko podrobneje proučiti, kako naj bi takšno usposabljanje razvijali v prihodnje. Eden izmed najpomembnejših dejavnikov, ki bo vplival na naše nadaljnje delo, je mnenje tistih, ki smo jim usposabljanje namenili, o tem, kako smo bili uspešni doslej in kaj potrebujete v prihodnje. Zato vas vljudno prosimo, da nam odgovorite na vprašanja, ki vam jih pošiljamo. Vprašalnik je anonimen in veseli bomo vsakršnih ocen, tudi kritičnih. V javnosti bomo podatke prikazovali samo združeno, objavili pa jih bomo tudi na spletni strani ACS, tako da si jih boste lahko ogledali tudi sami.

Splošna navodila za izpolnjevanje: Z vprašalnikom želimo dobiti splošno sliko o usposabljanju, ki ga izpeljujemo. Vemo, da so nekateri naši programi usposabljanja, izvajalci, metode itn. boljši, drugi slabši in da boste morda kdaj v dilemi, kako oceniti kakšen pojav. Prosimo vas, da ocene, kolikor je le mogoče, oblikujete na podlagi svojega splošnega vtisa, vedenja in izkušenj o naših programih usposabljanja. Pri vsakem vprašanju označite ustrezno številko izbranega odgovora oziroma odgovor vpišite. V vprašalniku uporabljamo moško obliko, vprašanja pa veljajo za oba spola. Prav tako večkrat uporabljamo kratico ACS, ki pomeni Andragoški center Slovenije.

PROJEKTNA SKUPINA

I. SPLOŠNI PODATKI

1. **Spol.** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ženski.
2. Moški.

2. **Starost.** (Vpišite.)

_____ let.

3. **Stopnja izobrazbe.** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Srednja šola.
2. Višja strokovna šola.
3. Visoka strokovna šola.
4. Univerzitetna izobrazba.
5. Magisterij, specializacija.
6. Doktorat.
7. Drugo. (Vpišite.)

4. **Kaj ste po izobrazbi?** (Vpišite.)

5. **Navedite obseg svojih delovnih izkušenj v letih v izobraževanju odraslih.**
(*Obkrožite izbrani odgovor.*)

1. Manj kot 2 leti.
2. Od 2 do 5 let.
3. Od 6 do 10 let.
4. Več kot 10 let.

6. **Vrsta organizacije.** (*Izberite organizacijo, ki vam je poslala ta vprašalnik in s katero sodelujete v zvezi z izobraževanjem odraslih, ne glede na to, ali ste v njej zaposleni ali sodelujete z njo kako drugače. Obkrožite izbrani odgovor.*)

1. Ljudska univerza.
2. Srednja šola.
3. Zasebna izobraževalna organizacija.
4. Drugo. (*Vpišite.*) _____

7. **Način sodelovanja s to organizacijo.** (*Navedite kako sodelujete z organizacijo, ki ste jo izbrali v prejšnjem vprašanju. Obkrožite izbrani odgovor.*)

1. V organizaciji sem redno zaposlen.
2. Z organizacijo sodelujem kot zunanji sodelavec.
3. Drugo. (*Vpišite.*) _____

8. **Vloge, ki jih opravljate ali ste jih opravljali v organizaciji v zadnjih petih letih:**
(*Mogočih je več odgovorov, izbrane obkrožite.*)

1. Direktor/ravnatelj.
2. Vodja izobraževanja odraslih.
3. Vodja programskega področja.
4. Organizator izobraževanja.
5. Učitelj v osnovni šoli za odrasle.
6. Učitelj odraslih v srednji šoli.
7. Učitelj v programih Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU).
8. Vodja študijskih krožkov.
9. Mentor študijskih krožkov.
10. Vodja središča za samostojno učenje.
11. Informator ali svetovalec v središču za samostojno učenje.
12. Koordinator borze znanja.
13. Mentor v programu Projektno učenje za mlade (PUM).
14. Svetovalec za kakovost izobraževanja odraslih.
15. Član skupine za kakovost izobraževanja odraslih.
16. Vodja svetovalnega središča za odrasle. (ISIO)
17. Svetovalec v svetovalnem središču za odrasle. (ISIO)
18. Drugo. (*Vpišite.*) _____

9. **Kako pogosto ste se v zadnjih petih letih udeležili programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije?** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Enkrat.
 2. Dva- do petkrat.
 3. Šest- do desetkrat.
 4. Več kot desetkrat.
 5. Usposabljanja ACS se ne udeležujem. (Opišite, kateri so poglobitni razlogi za to.)
-

10. **Ali se vam zdi andragoško znanje pri vašem delu:** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. manj pomembno kot znanje vaše temeljne stroke?
2. enako pomembno kot znanje vaše temeljne stroke?
3. pomembnejše kot znanje vaše temeljne stroke?

11. **Kje izpopolnjujete svoje andragoško znanje?** (Mogočih je več odgovorov, izbrane odgovore obkrožite.)

1. V organizaciji, kjer delam kot andragoški delavec (organizator, učitelj odraslih ipd.).
 2. Na Filozofski fakulteti Univerze Ljubljana.
 3. Na različnih drugih fakultetah.
 4. Na Andragoškem centru Slovenije.
 5. Na andragoškem kolokviju.
 6. V Andragoškem društvu Slovenije.
 7. Na posvetih Šole za ravnatelje.
 8. V mednarodnih projektih.
 9. Na različnih domačih strokovnih posvetih.
 10. Na mednarodnih strokovnih posvetih.
 11. Na študijskih obiskih v tujini.
 12. Drugje. (Vpišite.)
-

13. Se ne izpopolnjujem.

II. OBVEŠČANJE O PONUDBI USPOSABLJANJA

12. **Koliko poznate ponudbo programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije?** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Je ne poznam.
2. Zelo slabo jo poznam.
3. Dobro jo poznam.
4. Zelo dobro jo poznam.

13. Kako največkrat dobite informacije o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center Slovenije? *(Mogočih je več odgovorov, izbrane obkrožite.)*

1. V brošuri Andragoškega centra, kjer so objavljeni programi usposabljanja.
2. S ponodbami za programe usposabljanja, ki nam jih pošiljate po elektronski pošti.
3. S ponodbami za programe usposabljanja, ki nam jih pošiljate po navadni pošti.
4. Na spletnih straneh Andragoškega centra.
5. O ponudbi usposabljanja Andragoškega centra me obvešča direktor/ravnatelj izobraževalne organizacije.
6. O ponudbi usposabljanja Andragoškega centra me obvešča vodja izobraževanja odraslih/vodja programskega področja.
7. O ponudbi usposabljanja izvem od sodelavcev, ki so se že udeležili usposabljanja na Andragoškem centru.
8. Drugo. *(Navedite.)* _____
9. Informacij o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, ne dobivam.

14. Kateri bi bili za vas najučinkovitejši načini obveščanja o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center? *(Mogočih je več odgovorov, izbrane obkrožite.)*

1. Brošura s predstavitvijo programov usposabljanja, ki bi jo vsako leto izdal Andragoški center.
2. Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih Andragoški center pošiljal po elektronski pošti komu v izobraževalni organizaciji, ta pa bi jo poslal drugim.
3. Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih Andragoški center pošiljal po navadni pošti komu v izobraževalni organizaciji, ta pa bi jo poslal drugim.
4. Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih dobival na svoj osebni elektronski naslov.
5. Ponudbe za programe usposabljanja, ki bi jih dobival pisno na svoje ime v izobraževalno organizacijo.
6. Spletne strani Andragoškega centra.
7. Drugo. *(Navedite.)* _____
8. Informacij o ponudbi programov usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, ne potrebujem.

15. Kdaj bi želeli biti obveščeni o usposabljanju? *(Obkrožite izbrani odgovor.)*

1. Ponudba usposabljanja ACS me ne zanima.
2. Na začetku šolskega leta za vse šolsko leto.
3. Mesec dni pred izpeljavo usposabljanja.
4. Drugače. *(Opišite.)* _____

16. **Koliko so za vas ob odločanju za usposabljanje pomembne tele informacije?** (V vsaki vrstici obkrožite ustrežni odgovor.)

	Ni pomemb no.	Manj pomemb no.	Srednje pomemb no.	Zelo pomemb no.
1. Vsebina usposabljanja.	1	2	3	4
2. Izvajalec/i usposabljanja.	1	2	3	4
3. Čas usposabljanja.	1	2	3	4
4. Možnost pridobitve učnega gradiva.	1	2	3	4
5. Trajanje usposabljanja.	1	2	3	4
6. Kraj usposabljanja.	1	2	3	4
7. Brezplačnost usposabljanja.	1	2	3	4
8. Možnost pridobitve točk za napredovanje.	1	2	3	4
9. Način izpeljave usposabljanja.	1	2	3	4
10. Drugo. (Navedite.)_____	1	2	3	4

III. VSEBINE USPOSABLJANJA, UPORABNOST ZNANJA

Če **se doslej niste udeleževali usposabljanja** na Andragoškem centru, vas prosimo, da z odgovori **nadaljujete pri vprašanju 22.**

17. **Kako ste na splošno zadovoljni z vsebinami usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije, ki ste se ga udeležili v zadnjih petih letih?** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Nezadovoljen.
2. Ne posebno zadovoljen.
3. Dokaj zadovoljen.
4. Zadovoljen.
5. Zelo zadovoljen.

Če ste odgovorili, da ste nezadovoljni ali ne posebno zadovoljni, vas prosimo, da nam sporočite razloge za to.

18. Koliko ste zadovoljni z uporabnostjo znanja, ki ste si ga doslej pridobili pri usposabljanju, ki ga izpeljuje Andragoški center, glede na delo, ki ga opravljate? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Nezadovoljen.
2. Ne posebno zadovoljen.
3. Dokaj zadovoljen.
4. Zadovoljen.
5. Zelo zadovoljen.

Če ste odgovorili, da ste nezadovoljni ali ne posebno zadovoljni, vas prosimo, da nam sporočite razloge za to.

19. **Andragoški center izpeljuje splošno andragoško usposabljanje** (splošno andragoško znanje o načrtovanju in izpeljevanju izobraževanja, npr. z naslovom *Odrasli si želijo učinkovitega učitelja, Učne metode in tehnike ...*), **usposabljanje v podporo razvojnim projektom** (npr. usposabljanje mentorjev študijskih krožkov, usposabljanje učiteljev v programih UŽU, usposabljanje mentorjev PUM, usposabljanje za samoevalvacijo POKI ...) **in specializirane programe** (npr. NLP-praktik, Usposabljanje za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ...). **Kaj menite o tovrstnem usposabljanju?** (Prosimo, da v vsaki vrstici in v vsakem stolpcu obkrožite izbrani odgovor.)

	Splošno andragoško usposabljanje	Programi usposabljanja v podporo razvojnim projektom (npr. PUM, UŽU, POKI)	Specializirani programi (npr. NLP, NPK)
1. Tovrstno usposabljanje je potrebno.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.
2. Programi ACS zagotavljajo sodobno znanje.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.
3. Programi ACS zagotavljajo uporabno znanje.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.
4. ACS je tisti, ki naj izpeljuje tovrstno usposabljanje.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.
5. Povečati bi bilo treba število programov.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.	1. Ne. 2. Da. 3. Ne morem oceniti.

20. **Ali se vam je kateri od programov usposabljanja še posebno vtisnil v spomin?**
(Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ne.
2. Da. (Prosimo, da navedete program/e usposabljanja in razloge, zaradi katerih so se vam posebno vtisnili v spomin.)

21. **Če ste se doslej že večkrat udeleževali usposabljanja na Andragoškem centru, ali se vam je kdaj dogajalo, da so se pri različnem usposabljanju pojavljale iste vsebine?** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Doslej se usposabljanja nisem udeležil/a več kot enkrat, zato ne morem oceniti.
2. Ne, vsebine se niso ponavljale.
3. Da, vsebine so se ponavljale. (Pojasnite.)

22. **Katere vsebine ali znanje potrebujete pri svojem delu in bi želeli, da zanje Andragoški center pripravi usposabljanje?** (Navedite.)

IV. IZVAJALCI USPOSABLJANJA

Če **se doslej niste udeleževali usposabljanja** na Andragoškem centru, vas prosimo, da z odgovori **nadaljujete pri vprašanju 32.**

23. **Kako ste na splošno zadovoljni z izvajalci usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije?** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Nezadovoljen.
2. Ne posebno zadovoljen.
3. Dokaj zadovoljen.
4. Zadovoljen.
5. Zelo zadovoljen.

Če ste odgovorili, da ste nezadovoljni ali ne posebno zadovoljni, vas prosimo, da nam sporočite razloge za to.

24. **Kako bi na splošno ocenili strokovno kompetentnost izvajalcev usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije?** (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Večina ni strokovno kompetentna.
2. Nekateri so strokovno kompetentni, drugi pa ne.
3. Večina je strokovno kompetentna.

Če ste odgovorili, da izvajalci niso strokovno kompetentni ali so strokovno kompetentni le nekateri, vas prosimo, da odgovor utemeljite.

25. Kako bi na splošno ocenili andragoško usposobljenost izvajalcev usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Večina ni andragoško usposobljena.
2. Nekateri so andragoško usposobljeni, drugi pa ne.
3. Večina jih je andragoško usposobljena.

Če ste odgovorili, da izvajalci niso andragoško usposobljeni ali so andragoško usposobljeni le nekateri, vas prosimo, da odgovor utemeljite.

26. Koliko se po vašem mnenju izvajalci usposabljanja odzivajo na potrebe, ki jih udeleženci izražajo pri usposabljanju? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Večinoma se ne odzivajo, program izpeljujejo tako, kot si zamislijo sami.
2. Včasih se odzivajo na izražene potrebe, včasih pa ne.
3. Večinoma se odzivajo, program prilagodijo izraženim potrebam.
4. Ni bilo izraženih nikakršnih potreb.

27. Koliko po vašem mnenju izvajalci usposabljanja upoštevajo vaše prejšnje izkušnje in prakso med usposabljanjem? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Jih ne upoštevajo.
2. Nekateri jih upoštevajo, drugi ne.
3. Jih upoštevajo.

Če ste odgovorili, da izvajalci ne upoštevajo vaših prejšnjih izkušenj ali jih upoštevajo le nekateri, vas prosimo, da odgovor utemeljite.

28. Ali se vam je kateri od izvajalcev usposabljanja še posebno vtisnil v spomin? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ne.
 2. Da. (Prosimo, da navedete izvajalca/e usposabljanja in razloge, zaradi katerih se vam je posebno vtisnil v spomin.)
-

29. Ali menite, da Andragoški center Slovenije za izpeljavo programov usposabljanja pridobi dovolj raznovrstnih izvajalcev? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ne.
2. Da.
3. Ne morem oceniti.

Prosimo pojasnite.

30. Ali menite, da bi moral ACS za sodelovanje v programih usposabljanja pridobiti več tujih strokovnjakov? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ne.
2. Vseeno mi je.
3. Da.

V. METODE, ORGANIZACIJA USPOSABLJANJA, ORGANIZACIJSKE OBLIKE

31. Kako ste na splošno zadovoljni z naslednjimi vidiki usposabljanja na Andragoškem centru Slovenije: (V vsaki vrstici obkrožite ustrežni odgovor.)

	Nezadovoljen.	Ne posebno zadovolje n.	Dokaj zadovolje n.	Zadovoljen.	Zelo zadovolje n.
1. z metodami	1	2	3	4	5
2. z organizacijo	1	2	3	4	5
3. s prostori	1	2	3	4	5
4. z učno opremo	1	2	3	4	5

Če ste pri kateri izmed možnosti odgovorili, da ste nezadovoljni ali ne posebno zadovoljni, vas prosimo, da nam sporočite razloge za to.

32. Ali bi se raje udeleževali usposabljanja, ki bi ga Andragoški center Slovenije izpeljeval: (Obkrožite en izbrani odgovor in ga pojasnite.)

1. v prostorih Andragoškega centra Slovenije? (Kateri so pogloblitni razlogi za to?)

2. v vaši izobraževalni organizaciji? (Kateri so pogloblitni razlogi za to?)

3. drugje? (Kaj predlagate in kateri so pogloblitni razlogi za to?)

4. Kraj ni pomemben.

33. Katere organizacijske oblike usposabljanja bi vam osebno najbolj ustrezale? (V vsaki vrstici obkrožite izbrani odgovor.)

	1 Popolnoma neustrezno.	2 Delno ustrezno.	3 Niti ustrezno niti neustrezno.	4 Ustrezno.	5 Popolnom a ustrezno.
1. Seminar.	1	2	3	4	5
2. Učenje na daljavo.	1	2	3	4	5
3. Kombinacija učenja na daljavo z nekaj srečanji skupine udeležencev na Andragoškem centru Slovenije.	1	2	3	4	5
4. Drugo. (Navedite.)					

34. Kakšnega usposabljanja se najraje udeležujete? (Mogočih je več odgovorov, izbrane odgovore obkrožite.)

1. Usposabljanja, pri katerem so po večini predavanja.
2. Usposabljanja, pri katerem smo dejavni.
3. Usposabljanja, pri katerem praktično preskušamo različne načine, metode ...
4. Usposabljanja, pri katerem je omogočena izmenjava znanja in izkušenj med udeleženci.
5. Usposabljanja, pri katerem ob svetovalni pomoči samostojno pripravim izdelke, ki jih potrebujem pri svojem delu.
6. Drugo. (Opišite.)

35. Kakšno trajanje usposabljanja vam ustreza? (V vsaki vrstici obkrožite izbrani odgovor.)

	Mi ne ustreza.	Mi ustreza.
1. Enodnevni seminarji.	1	2
2. Strnjeni dvodnevni seminarji.	1	2
3. Strnjeni tridnevni seminarji.	1	2
4. Seminarji, ki trajajo do pet dni, vendar ne strnjeno.	1	2
5. Seminarji, ki trajajo več kot pet dni, vendar ne strnjeno.	1	2
6. Drugo. (Navedite.)		

VI. UČNO GRADIVO

Če **se doslej niste udeleževali usposabljanja** na Andragoškem centru, vas prosimo, da z odgovori **nadaljujete pri vprašanju 41.**

36. Koliko ste na splošno zadovoljni z učnim gradivom, ki ga dobite pri usposabljanju na Andragoškem centru Slovenije? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Nezadovoljen.
2. Ne posebno zadovoljen.
3. Dokaj zadovoljen.
4. Zadovoljen.
5. Zelo zadovoljen.

Če ste odgovorili, da ste nezadovoljni ali ne posebno zadovoljni, vas prosimo, da nam sporočite razloge za to.

37. Ali se vam zdijo fotokopije prosojnic (izročki), ki spremljajo usposabljanje, potrebne za vaše delo? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ne, jih ne potrebujem.
2. Vseeno mi je.
3. Da, rad jih dobim.

38. Ali bi vam bilo všeč, da bi bilo gradivo za usposabljanje, objavljeno na spletni strani Andragoškega centra Slovenije? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ne, bolj mi je všeč, da gradivo dobim v papirni obliki.
2. Vseeno mi je.
3. Da.

39. Andragoški center izdaja strokovne priročnike za pomoč pri usposabljanju. Kaj menite o tem? (Obkrožite izbrani odgovor.)

1. Ni potrebno, da ACS izdaja strokovno literaturo v slovenščini.
2. Strokovna literatura v slovenščini je potrebna, podpiram dejavnost ACS v zdajšnjem obsegu.
3. Strokovna literatura v slovenščini je potrebna, menim, da bi moral ACS izdajati še več takšne literature.
4. Drugo. (Opišite.)

VII. CILJNE SKUPINE

40. Ali menite, da programi usposabljanja, ki jih izpeljuje Andragoški center, ustrezajo potrebam različnih ciljnih skupin? (V vsaki vrstici obkrožite ustrezeni odgovor.)

	Ne.	Da.	Ne morem oceniti.
1. Direktorjem/ravnateljem.	1	2	3
2. Vodjem izobraževanja odraslih.	1	2	3
3. Vodjem programskih področij.	1	2	3
4. Organizatorjem izobraževanja odraslih.	1	2	3
5. Učiteljem v osnovni šoli za odrasle.	1	2	3
6. Učiteljem izobraževanja odraslih v srednji šoli.	1	2	3
7. Učiteljem v programih Usposabljanje za življenjsko uspešnost. (UŽU)	1	2	3
8. Vodjem študijskih krožkov.	1	2	3
9. Mentorjem študijskih krožkov.	1	2	3
10. Vodjem središča za samostojno učenje.	1	2	3
11. Informatorjem ali svetovalcem v središču za samostojno učenje.	1	2	3
12. Koordinatorjem borz znanja.	1	2	3
13. Mentorjem v programu Projektno učenje za mlade. (PUM)	1	2	3
14. Svetovalcem za kakovost izobraževanja odraslih.	1	2	3
15. Članom skupin za kakovost izobraževanja odraslih.	1	2	3
16. Vodjem svetovalnega središča za odrasle. (ISIO)	1	2	3
17. Svetovalcem v svetovalnem središču za odrasle. (ISIO)	1	2	3
18. Drugim. (Vpišite.)			

41. Ali bi nam želeli sporočiti še kaj?

NAJLEPŠA HVALA ZA SODELOVANJE!

STROKOVNO IZRAZJE

Intenziven razvoj izobraževanja odraslih se kaže tudi v izrazju; zanj ugotavljamo, da bi ga bilo treba dopolniti in znova premisliti tudi nekatere izraze, ki jih uporabljamo že dlje časa.

V našem primeru se je izkazalo, da so nekateri izrazi preozki ali preširoki, nekateri tudi premalo natančni, da bi zajeli različne pojave, s katerimi se srečujemo pri našem delu. Nekaterih izrazov tudi še nimamo, ali pa jih uporabljamo različno.

Manjka nam denimo izraz, ki bi poimenoval vse strokovne delavce, ki sodelujejo na področju izobraževanja odraslih v katerikoli fazi andragoškega cikla, ne glede na njihovo izhodiščno izobrazbo. V našem poročilu v ta namen uporabljamo izraz »izobraževalci odraslih« ali pa »andragoški delavci«. To z vidika strokovne utemeljitve in rabe obeh izrazov ni povsem pravilno. Izraza sta sicer sopomenki, a označujeta le strokovnjake, ki delajo v izobraževanju odraslih in za to delo nimajo javno priznane stopnje izobrazbe ali specializacije iz andragogike (primerjaj, Jelenc Z., 1991, str. 23). Strokovnjake, ki imajo iz andragogike tudi formalno izobrazbo – univerzitetno ali specializacijo, poimenujemo z izrazom andragogi (prav tam). O izrazu, s katerim bi hkrati poimenovali ene in kot druge, se še nismo dogovorili.

Drug primer, ki pravzaprav izhaja iz prvega, je poimenovanje izobraževalne dejavnosti, ki jo izpeljujemo za izobraževalce odraslih na Andragoškem centru Slovenije. V besedilu sicer ves čas govorimo o prenovi zasnove usposabljanja, ker se je ta izraz z leti udomačil, čeprav s stališča razvoja izobraževalne dejavnosti na ACS in širše strokovne rabe ni več ustrezen. Z izrazom usposabljanje namreč označujemo predvsem urjenje ali pridobivanje praktičnih spretnosti, ki »praviloma ni povezano z zahtevnejšimi intelektualnimi operacijami ali strokovno teorijo« (primerjaj Muršak, 2002, str. 149). Podobno, četudi nekoliko širše pojasnjuje izraz Jelenc v Terminologiji izobraževanja odraslih (Jelenc, 1991, str. 70): »Postopen razvoj nekega ravnanja, znanja in spretnosti, ki jih mora obvladati posameznik, da lahko ustrezno opravlja določene naloge.« Vendar tudi Jelenc v uvodu (prav tam, str. 17) pri temeljnih pojmih razlaga izraz »usposabljanje« kot ožji pojem od izraza »izobraževanje«. Pojem izobraževanje označuje predvsem dejavnosti, ki so usmerjene k razvijanju znanja, moralnih vrednot in razumevanja na vseh življenjskih področjih, medtem ko pojem usposabljanje označuje znanje in spretnosti za ozko omejene naloge (prav tam, str. 34–35).

Tudi izobraževalna dejavnost, ki jo izpeljuje Andragoški center, ni usmerjena zgolj na urjenje za posamezne naloge, temveč je v marsičem širša in podkrepjena z ustreznimi teoretskimi spoznanji in ima skoraj vedno tudi jasno izraženo vrednotno podlago.

V iskanju primernega izraza, s katerim bi ustrezno poimenovali dejavnost, smo se nazadnje odločili za »spopolnjevanje«. A tudi pri tem izrazu, ki je v novem Slovenskem pravopisu (2001) nadomestil ali se pridružil izrazu »izpopolnjevanje«

(glej Muršak, 2002, str. 49) in »strokovno izpopolnjevanje« (glej Jelenc, 1991, str. 63), si stroka ni povsem enotna. Jelenc (prav tam) »strokovno izpopolnjevanje« definira kot celostno izobraževalno dejavnost, ki strokovnjakom v praksi, ki opravljajo zelo zahtevna poklicna dela, omogoča, da si pridobijo znanje, spretnosti, ki jih zahteva njihovo delovno mesto, hkrati pa jim omogoča, da razumejo tudi družbene okoliščine, v katerih delujejo. Muršak (prav tam) izraz v širšem pomenu razlaga kot poglobljanje in razširitev poklicnega znanja ali prekvalifikacijo na isti stopnji poklicne ali strokovne izobrazbe, v kontekstu izpopolnjevanja (spopolnjevanja) učiteljev pa ga razlaga predvsem v zvezi s sistemom napredovanja učiteljev v nazive – torej kot programe, ki so urejeni v posebnem katalogu stalnega strokovnega spopolnjevanja. Piše tudi, da s tem izrazom označujemo tudi manj formalne oblike poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslih na različnih področjih in v različnih oblikah.

Menimo, da Jelenčeva definicija zajame osrednji namen izobraževalne dejavnosti, ki jo izpeljujemo na Andragoškem centru. Ustrezna je tudi zato, ker izraza strokovnjak ne determinira s katerim koli področjem ali poprejšnjo izobrazbo, razen z visoko zahtevnostjo dela, ki ga opravlja. Prav tako ga ne določa s stopnjo ali formalnostjo danega izobraževanja (spopolnjevanja), ki se ga udeležuje, in posledično dopušča, da si strokovnjak glede na osebni profil in glede na zahteve delovnega mesta oblikuje osebni izobraževalni načrt, ki mu bo omogočil, da si bo pridobil znanje in spretnosti, s katerimi bo lahko izpolnil zahteve in pričakovanja na delovnem mestu in razumel tudi družbene okoliščine – to pa je tudi osrednji namen izobraževalne dejavnosti Andragoškega centra. Izraz je s slovenističnega vidika nekoliko zastarel in bi ga bilo primerno nadomestiti z novejšim izrazom »spopolnjevanje«.