

**UNIVERZA NA PRIMORSKEM
PEDAGOŠKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO
TEREZA DARIŽ**

KOPER 2015

**UNIVERZA NA PRIMORSKEM
PEDAGOŠKA FAKULTETA**
Univerzitetni študijski program prve stopnje
Edukacijske vede

Diplomsko delo
KOMPETENCE SVETOVALCEV V
IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH
Tereza Dariž

Koper 2015

Mentorica: doc. dr. Maja Mezgec

ZAHVALE

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Maji Mezgec za številne nasvete in strokovno pomoč pri nastajanju diplomskega dela. Posebej se ji zahvaljujem za vse pozitivne spodbude, ki so mi vlivale pogum in zaupanje vase.

Zahvaljujem se tudi ISIO svetovalkam in svetovancem, ki so sodelovali v spletnem vprašalniku. Velika zahvala gre ISIO svetovalkam, ki so privolile v intervju ter tako prijazno delile svoje mnenje in delovne izkušnje v izobraževanju odraslih.

Rada bi se zahvalila svojim staršem in sestri za pomoč tekom celotnega študija. S spodbujanje, z nasveti in oporo so ogromno pripomogli k mojim študijskim uspehom in zaključku študija.



IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tereza Dariž, študentka univerzitetnega študijskega programa prve stopnje
Edukacijske vede,

izjavljam,

da je diplomsko delo z naslovom Kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih

- rezultat lastnega raziskovalnega dela,
- so rezultati korektno navedeni in
- nisem kršila pravic intelektualne lastnine drugih.

Podpis:

V Kopru, dne

IZVLEČEK

Svetovanje v izobraževanju odraslih danes predstavlja temeljno podporno dejavnost v procesu vseživljenjskega učenja (Jelenc-Krašovec, 2007). Svetovalci v izobraževanju odraslih opravljajo številne naloge. Te segajo od neposrednega dela s svetovanci do raznoraznih andragoških dejavnosti. Za kakovostno opravljanje omenjenih dejavnosti morajo razviti vrsto kompetenc, jih sproti nadgrajevati in obnavljati. V začetnih poglavjih diplomskega dela so predstavljena relevantna teoretična spoznanja s področja svetovanja v izobraževanju odraslih, delovne naloge svetovalcev v izobraževanju odraslih, kompetence, ki jih potrebujejo ter načine pridobivanja le-teh. Teoretični deli smo zaključili s pregledom tuje literature z naborom kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih.

V empiričnem delu smo opravili raziskavo, v katero smo vključili svetovalce svetovalnih središč za izobraževanje odraslih ISIO. Opravili smo strukturirane intervjuje in spletno anketiranje. V mednarodnem prostoru je bilo opravljenih že veliko raziskav o kompetencah svetovalcev v izobraževanju odraslih. Namen naše raziskave pa je bil spoznati potrebne kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih ter njihovo usvajanje in pridobivanje v našem prostoru.

Z diplomskim delom ugotavljamo, da svetovalci v izobraževanju odraslih za kakovostno opravljanje številnih delovnih nalog ter neposredno delo s svetovancem potrebujejo mnoge kompetence. Usvajati in razvijati jih morajo neprestano, na visokem nivoju in na različne načine. Pridobivanje kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih poteka z različnimi oblikami formalnega in neformalnega izobraževanja ter prek nadvse pomembnega praktičnega andragoškega dela.

Ključne besede: svetovalec v izobraževanju odraslih, generične in poklicno-specifične kompetence, usvajanje in razvijanje kompetenc

ABSTRACT

Competencies for adult education guidance practitioners

Today, guidance in adult education represents a fundamental support activity in the process of lifelong learning (Jelenc Krašovec, 2007). Counsellors in adult education perform numerous tasks. The tasks range from direct work with clients to all kinds of andragogical activities. They must develop several competences, upgrade and renew them in order to perform the previously mentioned activities qualitatively. In the first chapters of the graduation thesis, relevant theoretical findings in the area of counselling in the adult education are presented, as well as working tasks of the counsellors in the adult education, required competences, and ways of adopting these competences. We have completed the theoretical part with a review of sets of counsellors' competences in the adult education developed with the support of foreign literature.

In the empirical part, we carried out a research in which we included the counsellors of the Slovene counselling centres for adult education (ISIO centres). We have performed structured interviews and online surveys. Several researches on the competences of the counsellors in adult education have been carried out within the international area. The purpose of our research was to learn about the necessary competences of the counsellors in adult education, as well as their adoption in our area.

In the graduation thesis, we establish that the counsellors in the adult education need numerous competences in order to perform their several tasks and the direct work with their clients qualitatively. They must constantly achieve and develop the competences on a high level and in different ways. The counsellors in the adult education adopt their competences in several ways of formal and informal education, as well as with extremely relevant practical andragogical work.

Key words: counsellor in adult education, generic and professional-specific competences, adoption and development of competences

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	1
2	SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH.....	2
2.1	Opredelitev svetovalne dejavnosti	2
2.2	Sistem svetovanja v izobraževanju odraslih v Sloveniji	2
2.3	Svetovalna središča za izobraževanje odraslih	2
3	ANDRAGOG IN SVETOVALEC V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH.....	3
3.1	Andragoški svetovalec	3
3.2	Vloga in naloge svetovalca v izobraževanju odraslih	4
4	KOMPETENCE SVETOVALCEV	4
4.1	Opredelitve kompetenc	4
4.2	Delitev kompetenc.....	5
4.3	Usvajanje in razvijanje kompetenc svetovalcev izobraževanju odraslih.....	6
4.4	Usposabljanje svetovalcev v izobraževanju odraslih pri nas.....	7
5	OPREDELITEV KOMPETENC SVETOVALCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH	
	8	
5.1	Generične kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih	8
5.2	Poklicno-specifične kompetence	9
6	EMPIRIČNI DEL.....	11
6.1	Problem, namen in cilji	11
6.2	Raziskovalna vprašanja	12
6.3	Metodologija.....	12
6.3.1	<i>Raziskovalne metode</i>	12
6.3.2	<i>Raziskovalni vzorec</i>	12
6.3.3	<i>Pripomočki</i>	13
6.3.4	<i>Postopek zbiranja podatkov</i>	14
6.3.5	<i>Postopek obdelave podatkov</i>	14
7	REZULTATI IN RAZPRAVA	15
8	SKLEPNE UGOTOVITVE	32
9	LITERATURA IN VIRI	35
10	PRILOGE	38

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Intervju z ISIO svetovalko 1	42
Priloga 2: Intervju z ISIO svetovalko 2	46

Priloga 3: Intervju z ISIO svetovalko 3	50
Priloga 4: Analiza intervjujev - kodiranje	54
Priloga 5: Vprašalnik za svetovalce	58

KAZALO PONAŽORIL

Preglednica 1: Število svetovalcev v sedišču.....	15
Preglednica 2: Delovni čas namenjen svetovanju.....	15
Preglednica 3: Povprečen čas namenjen različnim oblikam svetovalne dejavnosti.....	16
Preglednica 4: Generične kompetence pri delu s svetovancem.....	17
Preglednica 5: Poklicno- specifična kompetenca pri delu s svetovancem.....	19
Preglednica 6: Generične kompetence svetovalcev za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču	20
Preglednica 7: Poklicno-specifične kompetence svetovalcev za opravljanje drugih delovnih nalog v svetovalnem središču	22
Preglednica 8: Načini pridobivanja generičnih kompetenc.....	24
Preglednica 9: Načini pridobivanja poklicno-specifičnih kompetenc.....	24
Preglednica 10: Izobraževanja pomembna za poklicni razvoj svetovalcev	26
Preglednica 11: Najpomembnejša poklicna usposabljanja zadnjih 2 let za razvoj poklicno-specifičnih kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih.....	27
Preglednica 12: Področja svetovalnega dela, kjer svetovalci ocenjujejo, da potrebujejo dodatno izobraževanje	29
Preglednica 13: Vzroki za potrebo po dodatnem pridobivanju kompetenc.....	30
Slika 1: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe generičnih kompetenc ISIO svetovalcev pri delu s svetovancem.	18
Slika 2: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe poklicno-specifičnih kompetenc ISIO svetovalcev pri delu s svetovancem.	20
Slika 3: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe generičnih kompetenc ISIO svetovalcev za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču.	21
Slika 4: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe poklicno-specifičnih kompetenc ISIO svetovalcev za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču. ...	23
Slika 5: Odstotek odgovorov o oceni pomembnosti posameznih načinov pridobivanja generičnih kompetenc ISIO svetovalcev.	25
Slika 6: Odstotek odgovorov o oceni pomembnosti posameznih načinov pridobivanja poklicno-specifičnih kompetenc ISIO svetovalcev.....	25
Slika 7: Odstotek odgovorov o oceni pomembnosti izobraževanj za poklicni razvoj ISIO svetovalcev.	27

Slika 8: Odstotek odgovorov za področja svetovalnega dela, kjer svetovalci ocenjujejo, da potrebujejo dodatno izobraževanje.....	29
Slika 9: Odstotek odgovorov o vzrokih, ki po mnenju ISIO svetovalcev vplivajo na potrebo po dodatnem pridobivanju kompetenc.	30

1 UVOD

Današnja družba temelji na znanju. Da njeni pripadniki ne zaostajajo za družbenim razvojem in izpadejo na obrobje, morajo svoje kompetence nenehno obnavljati. To velja tudi za svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih, ki zahteva kompetentne svetovalce. Kompetence svetovalcev se zato prilagajajo in oblikujejo za učinkovito odzivanje na zahteve družbe znanja in potrebe njenih odraslih posameznikov. Vendar le stalno posodabljanje znanj in spretnosti ni dovolj. Potrebno je tudi pridobivanje povsem novih veščin za uspešno spopadanje s spreminjajočimi se poklicnimi profili in zahtevami po novem znanju (European Centre for the Development of Vocational Training, 2009).

Svetovalci v izobraževanju odraslih lahko s svojim delovanjem preprečujejo izpadanje sodobno neizobraženih posameznikov iz družbe znanja, saj odraslim pomagajo k vključitvi v izobraževanje in učenje. Za učinkovito in kvalitetno delo potrebujejo ustrezne kompetence, ki pomenijo znanje, spretnosti in zmožnosti posameznika, ter vplivajo na razlike v kakovosti opravljene dejavnosti.

Pričujoče diplomsko delo najprej predstavlja teoretična izhodišča s področja svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, ki je relevanten za raziskavo. V začetnih poglavjih opredelimo svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih in predstavimo slovenski sistem. Dalje obravnavamo načine pridobivanja in razvijanja potrebnih kompetenc svetovalcev za kakovostno delo. V zadnjem sklopu pa predstavimo nabore najpomembnejših generičnih in poklicno specifičnih kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih, ki smo jih zbrali na podlagi mednarodne literature. Temu sledi empirični del, kjer predstavljamo izsledke raziskave o kompetencah ISIO svetovalcev v izobraževanju odraslih.

TEORETIČNI DEL

2 SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

2.1 Opredelitev svetovalne dejavnosti

Svetovalna dejavnost je pomemben del celovitega in kompleksnega področja izobraževanja odraslih (Vilič Klenovšek, 2007). Postala je njegov nepogrešljiv člen, ki ga odrasli potrebujejo pred vključitvijo v izobraževanje ter med samim izobraževanjem (Jelenc Krašovec, 2011). Njen glavni namen je pomagati čim več odraslim pri uspešnem učenju in izobraževanju (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011).

"Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih je torej temeljna podporna dejavnost procesom vseživljenjskega učenja odraslih s ciljem, da pridobivajo novo znanje, spretnosti in kompetence, ki jih potrebujejo pri delu, v osebni ali družbeni življenju" (Vilič Klenovšek, 2007, str. 13).

2.2 Sistem svetovanja v izobraževanju odraslih v Sloveniji

V slovenskem prostoru potekajo različne oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Razlikujejo se glede na določeno vsebino svetovanja (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011).

Najbolj poznana so svetovalna središča za odrasle, kjer predstavlja svetovanje samostojno dejavnost. Dalje se je svetovalna dejavnost razvila tudi v sistemu pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Poznamo še svetovalno dejavnost za spodbujanje razvoja kakovosti v izobraževanju odraslih in svetovalno dejavnost v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih. Svetovalna dejavnost poteka tudi kot del izobraževalnega procesa, z namenom kakovostnejšega poteka ter učinkovitega osvajanja ciljev samega izobraževanja in ciljev posameznega udeleženca (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011).

2.3 Svetovalna središča za izobraževanje odraslih

V Sloveniji so se pojavila prva svetovalna središča za izobraževanje odraslih konec devetdesetih let, zaradi vedno močnejše potrebe po bolj urejeni svetovalni pomoči učečim se odraslim. Nastala so pod vodstvom Andragoškega centra Slovenije (v nadaljevanju ACS) v sklopu projekta Informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih – ISIO. S kratico jih zato imenujemo tudi ISIO središča (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011). V obdobju 2008–2013 je delovanje središč financiral Evropski socialni sklad in Ministrstvo za šolstvo in šport.

Danes razpršeno po Sloveniji deluje mreža štirinajstih regionalnih ISIO središč. Orientirajo se po enotnem konceptu, kjer upoštevajo potrebe in specifičnosti regionalnih in lokalnih okolij (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011). Delovanje središč ima dva temeljna cilja. Prvi je vsem odraslim zagotoviti brezplačno, kakovostno, strokovno in celostno informiranje ter svetovanje kot podporo njihovem izobraževanju in učenju. Drugi cilj pa je "povezati čim več ponudnikov izobraževanja in svetovanja za odrasle v lokalnem okolju v omrežje ter tako zagotoviti, kakovostno, celostno in usklajeno delovanje vseh subjektov v izobraževanju odraslih" (Bezić, 2006, str. 29).

Odraslim ponujajo "pomoč pri odločanju za izobraževanje, pomoč pri načrtovanju in organizaciji učenja med potekom izobraževanja ter pomoč pri načrtovanju vseh nadaljnjih poti učenja in razvoja kariere" (prav tam).

3 ANDRAGOG IN SVETOVALEC V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Poklicne vloge andragoga se izoblikujejo skozi potrebe, ki jih v nekem obdobju kažejo odrasli. Andragog mora zato postati specialist na področju razvoja človeka, socializacije in individualizacije v odraslosti, da lahko na podlagi poznavanja potreb odraslih oblikuje in izvaja kakovostne izobraževalne programe (Ličen, 2004).

3.1 Andragoški svetovallec

Eden glavnih ciljev strategije vseživljenjskega učenja je čim več odraslih vključiti v izobraževanje in učenje (Lifelong learning, 2000). Kot ena ključnih podpornih dejavnosti izobraževanju odraslih se je zato razvilo andragoško svetovalno delo, ki ga izvajajo različni andragoški delavci (Jelenc Krašovec, 2011).

Med evropskimi državami obstajajo razlike v predznanju in temeljni izobrazbi svetovalcev. Večina držav v svojih izobraževalnih programih ne ponuja specifične študijske smeri iz svetovalnega dela v izobraževanju odraslih (Sultana, 2003). V nekaterih državah po svetu pa je svetovanje odraslim priznано kot specializirano področje, ki zahteva obsežno specifično usposabljanje (European Centre for the Development of Vocational Training, 2009). Strokovnjaki, ki odraslim nudijo svetovalne storitve so pogosto psihologi. Veliko je učiteljev andragogov, ki svetovanje opravljajo poleg svojih rednih nalog in so se za svetovanje dodatno usposobili (prav tam).

Tudi pri nas na področju andragoškega svetovalnega dela deluje veliko raznovrstnih profilov in strokovnjakov z različnimi vlogami. To so lahko svetovalci v

svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, svetovalci za nacionalne poklicne kvalifikacije, svetovalci za kakovost in svetovalci za vrednotenje. Nekaj je tudi prostovoljcev na področju andragoškega svetovalnega dela (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011).

3.2 Vloga in naloge svetovalca v izobraževanju odraslih

Svetovanje v izobraževanju odraslih vključuje informiranje svetovancev za delo in izobraževanje, pomoč posamezniku pri soočanju z izobraževalnimi težavami in prehodi v različnih življenjskih obdobjih pa tudi pomoč ljudem pri oblikovanju lastne kariere ter samostojnem sprejemanju odločitev o karieri in življenju (Higginbotham, Hughes, 2006). V svetovalnem procesu ima svetovallec bistveno vlogo, saj svetovanca podpira pri iskanju rešitev in sprejemanju odločitev povezanih z izobraževanjem in učenjem in mu pomaga k večji samozavesti in samozaupanju (Vilič Klenovšek, 2007).

Naloge svetovalca v izobraževanju odraslih zajemajo širše področje dela kot samo neposredno svetovalno delo z odraslimi. Vilič Klenovšek, Rupert (2011) delovne naloge svetovalcev razvrstita v šest temeljnih sklopov. Prvi zajema načrtovanje, spremljanje in evalvacijo svetovalnega dela. Sem spada predvsem priprava letnih načrtov in poročil o delu, spremljanje značilnosti in potreb svetovancev ter lokalnega okolja, evalvacija in samoevalvacija. Drugi sklop zajema razvojne naloge, ki so razvoj novih prijemov, pripomočkov in orodij v svetovalni dejavnosti, razvoj baz podatkov ter razvoj promocijskega gradiva. V tretji sklop dejavnosti uvrščata pripravo na svetovalno delo, v četrti sklop pa neposredno svetovalno delo. Le-to lahko poteka individualno, skupinsko, prek telefona, elektronske pošte ali z uporabo informativnega gradiva. Peti sklop zajema usklajevanje in povezovanje z organizacijami v mreži svetovalnih središč za izobraževanje odraslih. Šesti sklop pa strokovno spopolnjevanje za zagotavljanje kakovosti dela svetovalca (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011).

4 KOMPETENCE SVETOVALCEV

4.1 Opredelitve kompetenc

Pojem "kompetenca" se v različnih okoljih uporablja že od 16. stoletja (Mulder, 2007). Njegov pomen se je vseskozi dopolnjeval. Še vedno se spreminja glede na zaznane potrebe družbe, predvsem zaradi hitrega naraščanja novih in preoblikovanja starih poklicev. Kompetence so izredno pomembne za oblikovanje izobraževanja andragoškega delavca in posledično svetovalca v izobraževanju (Ličen, 2004).

Opredelitev kompetenc je veliko. Povečini naštevajo določene elemente (znanje, sposobnosti, veščine, vrednote ipd.), ki jih kompetence zajemajo ter pojasnjujejo, v kakšnem okolju ali situaciji so uporabne (študijskem, delovnem, osebnem ipd.).

Mulder (2007) je v svojem raziskovanju tega pojma prišel do spoznanja, da kompetenca ob enem pomeni imeti zmožnost in pooblastilo oziroma dovoljenje. Torej, ne le imeti določene veščine in znanja, temveč tudi dovoljenje, da ta znanja uporabljaš.

Evropska komisija kompetenco opredeli kot sposobnost posameznika, da združi različne elemente znanja in spretnosti, ki jih poseduje ter jih primerno uporabi v skladu z različnimi zahtevami, ki jih prinašajo določene razmere, situacije ali problemi (European commission, 2005).

Perrenoud (1997 v Pezdirc, 2005) pravi, da so kompetence določene zmožnosti, ki jih ima posamezna oseba in zaradi katerih lahko svoje znanje spodbudi, izkoristi in poveže v najrazličnejših življenjskih situacijah. Vendar kompetenca ni zgolj specifično znanje posameznika in sposobnost njegove uporabe, ampak več kot to. Predstavlja povezan skupek sposobnosti, znanja, motivacije, samopodobe ter vrednot človeka, ki jih želi, zmore in jih je v nekem trenutku sposoben učinkovito uporabiti (Pezdirc, 2005). Podobno razmišlja Majcen (2009), ki kompetence opredeli kot lastnosti, znanje, sposobnosti, ki jih posameznik ima ali jih potrebuje pri svojem delu.

Kompetence so torej kompleksne in vključujejo več dimenzij. Ko govorimo o njih se zato ne moremo preprosto omejiti le na kognitivni vidik, ki vključuje samo usvojeno znanje, rabo teorij, konceptov. Upoštevati moramo še uporabni oziroma spretnostni vidik, socialne sposobnosti, organizacijske spretnosti in etične vrednote (Muršak, 2012).

4.2 Delitev kompetenc

Zaradi različnih potreb, okolja in področij, kjer se posameznikove kompetence uporabljajo, se le-te delijo v sklope. Najsplošnejša je delitev na generične kompetence in specifične kompetence. Posamezni avtorji zanje uporabljajo različna poimenovanja. Generične poimenujejo tudi temeljne, splošne ali ključne kompetence. Specifične kompetence pa tudi delovne ali poklicno specifične (Pezdirc, 2005).

V empiričnem delu smo se opredelili za uporabo izraza generične in poklicno specifične, saj se nam ti izrazi zdijo primerni, glede na področje proučevane teme in pregledano literaturo.

Generične kompetence "naj bi bile neodvisne od konteksta, enako dobro uporabljive v različnih situacijah, za opravljanje različnih delovnih nalog" (Pezdirc, 2005, str. 21). Poklicno specifične kompetence potrebujejo zaposleni, da lahko na svojem poklicnem področju uspešno delajo. Sorodni poklici delijo skupne generične poklicne kompetence. Vsak posamezen poklic pa ima poklicno-specifične kompetence, ki bolj ali manj veljajo zanje (Muršak, 2012). Poklicno specifične kompetence torej vključujejo določene kompetence za posamezno delovno mesto, za obvladovanje specifičnih delovnih procesov ter celotnega delovanja organizacije (Majcen, 2009).

4.3 Usvajanje in razvijanje kompetenc svetovalcev izobraževanju odraslih

Različno dojemanje učenja in odraslosti, različne družbene teorije in filozofski pogledi so elementi, ki pomembno vplivajo na dognanje, katere kompetence naj razvije in pridobi andragoški delavec (Ličen, 2004).

Med evropskimi državami obstaja veliko razlik v zahtevani usposobljenosti svetovalca v izobraževanju odraslih. Zahtevana stopnja izobrazbe sega od krajšega usposabljanja ljudi, ki bodo opravljali svetovanje, do visoko izobraženih profilov (Sultana, 2003). Vendar vseh kompetenc ni moč razviti s teoretičnim izobraževanjem. Veliko je namreč takih, ki temeljijo na skritelem znanju. Razviti jih je mogoče s povezovanjem dela in učenja, torej z delovno prakso in z interaktivnimi oblikami dela (Pezdirc, 2005). Razvoj kompetenc lahko tako razmejimo na spoznavni, funkcionalni in vzgojno-socialni pogled. Spoznavni vključuje usvajanje teoretičnega, strokovnega in abstraktnega znanja. Funkcionalni pogleda zajema razvijanje proceduralnega znanja in uporabo spretnosti. K vzgojno-socializacijskem pogledu pa sodi oblikovanje vrednot, samostojnosti in odgovornosti, ki jih posameznik izraža do soljudi in družbe (Pevec Grm, Škapin, 2006).

Higginbotham in Hughes (2006) ugotavljata, da se dandanes potrebuje in celo zahteva močno, stalno podporo pri začetnem in nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju svetovalcev v izobraževanju odraslih. Spodbujati je potrebno specializacijo in visoko raven strokovnega znanja. Svetovalce je potrebno usposobiti, da bodo lahko pomagali vsem zahtevam oziroma potrebam posameznikov. Zato je potrebno oblikovati profesionalni okvir, ki bo zagotavljal še večjo paleto spretnosti in znanj kot trenutno.

4.4 Usposabljanje svetovalcev v izobraževanju odraslih pri nas

Izobrazbene zahteve za opravljanje del in nalog v izobraževanju odraslih so zakonsko določene in predstavljajo temeljni pogoj za izvajanje izobraževalne dejavnosti (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji, 2011).

Pogoj za opravljanje dela je visokošolska oz. univerzitetna izobrazba ustrezne smeri. Za osebe, ki prihajajo iz drugih izobraževalnih smeri, se zahteva opravljanje daljšega programa pedagoško-andragoškega izobraževanja, ki je javno veljaven in ga izvajajo pristojne univerzitetne ustanove (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji, 2011). Vodja ali svetovallec v izobraževanju odraslih mora imeti opravljeno pedagoško-andragoško izobrazbo in strokovni izpit. Za vodjo svetovalnega središča se zahtevajo tudi najmanj tri leta delovnih izkušenj na področju izobraževanja odraslih (Polak Williams, 2011). Prav tako so mladi, ki končujejo visokošolski oz. univerzitetni študij na tem področju, pred zaposlitvijo po zakonu obvezni opraviti pripravniški staž, ki traja od 8 do 10 mesecev, odvisno od dosežene izobrazbe (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji, 2011).

Pri nas skrbi za stalen strokovni razvoj kadrov, ki so zaposleni v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih Andragoški center Slovenije. Ti kadri so strokovni delavci, vodje svetovalnih središč in svetovalci v izobraževanju odraslih (Polak Williams, 2011, str. 6). Usposabljanja, ki jih izvajajo na ACS zajemajo razvoj in vzpostavitev delovanja svetovalnih središč, usposabljanja strokovnih delavcev, ki se na novo vključujejo v delo svetovalnih središč ter stalno strokovno spopolnjevanje (Vilič Klenovšek, 2010). To opravljajo na letnih srečanjih in delavnicah za svetovalce središč. Izvajajo se tudi druge vsebinsko različne delavnice, primerne za svetovalce, ki jih organizirajo partnerske organizacije (Polak Williams, 2011).

Usposabljanja vključujejo pridobivanje raznovrstnih kompetenc svetovalcev z najširših področij izobraževanja in učenja odraslih ter o poteku samega svetovalnega procesa. Ta dva sklopa zajemata mnoge naloge svetovalcev, ki jih vsakodnevno izvajajo in na novo razvijajo v središčih (Vilič Klenovšek, 2010).

Z zaključenim usposabljanjem dobijo udeleženci potrdilo ACS, kjer so navedene teme usposabljanja, izdelki, ki jih pripravijo udeleženci, in trajanje usposabljanja. Potrdilo udeležencem omogoča, da ga uveljavljajo tudi v okviru sistema strokovnega napredovanja na področju vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, ki ga določa Ministrstvo za šolstvo in šport (Polak Williams, 2011).

5 OPREDELITEV KOMPETENC SVETOVALCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Kompetenca je odraz interakcije med posameznikom in okoljem. To jo naredi fleksibilno in dinamično (Ličen, 2004). Na področju izobraževanja odraslih je oblikovanih več naborov potrebnih kompetenc tudi za svetovalce v izobraževanju odraslih.

Mednarodno združenje za izobraževanje in svetovalno delo (International Association for Educational and Vocational Guidance) je oblikovalo mednarodni okvir kompetenc za izvajalce izobraževalnega in svetovalnega dela. Postavilo je 11 generičnih kompetenc, osredotočenih na znanje, spretnosti in stališča svetovalcev ter 10 področij s specifičnimi kompetencami, odvisnih od vrste svetovalčevega dela (Repetto, Malik, Ferrer, Manzano, Hiebert, 2003).

Ekipa strokovnjakov nizozemskega raziskovalnega inštituta Research voor Beleid je nabore kompetenc izobraževalcev odraslih oblikovala na podlagi temeljnih nalog, ki jih ti izvajajo. Ločili so generične in specifične kompetence izobraževalcev odraslih (Buiskool, Broek, Van Lakerveld, Zarifis, Osborne, 2010).

Pri nas je ACS splošne in specifične kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih razvrstili glede na temeljni andragoški proces, ki ga svetovalec v nekem trenutku opravlja (Klemenčič, Možina, Žalec, 2012).

Iz zgornjih navedb lahko opazimo, da je naborov kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih veliko. Vsi kompetence delijo na generične in specifične. Generične so primerne za vse izobraževalce odraslih, tudi svetovalce. Specifične kompetence pa se ne zahtevajo od vseh andragoških delavcev, ampak se ločijo glede na posamezno področje, nalogo ali andragoški proces, ki ga izvajajo.

5.1 Generične kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih

Evropska komisija je v Skupnih evropskih načelih za kompetence in kvalifikacije učiteljev (2007, str. 3) kot generične/ključne kompetence učiteljev uvrstila sposobnost delati z drugimi, delati z znanjem, tehnologijo in informacijami ter sposobnost delati z družbo in v družbi. Le-te veljajo tudi za izobraževalce odraslih, saj so primerne za rabo v mnogih situacijah (Klemenčič, Možina, Žalec, 2012). Generične kompetence bi moral imeti vsak andragoški delavec ne glede na to ali izvaja poučevanje, upravljanje, svetovanje ali druge andragoške dejavnosti (Buiskool idr., 2010).

Mednarodno združenje za izobraževanje in svetovalno delo (International Association for Educational and Vocational Guidance) je leta 2003 oblikovalo nabor enajstih generičnih kompetenc svetovalcev. Mednje je uvrstilo svetovalčevo sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja in zagovorniške ter vodstvene veščine pri delu s svetovanci. Svetovalec mora poznati in spoštovati kulturne razlike odraslih za učinkovito interakcijo z vsemi ciljnim skupinami. Sposoben mora biti prenosa teorije in raziskovalnih izsledkov v svoje delo. Imeti mora spretnosti načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja svetovanja, izkazovati zavedanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah. Sposoben mora biti učinkovitega komuniciranja ter pri tem uporabljati ustrezen jezik. Imeti mora sodobno znanje in aktualne informacije o izobraževanju, razmerah na trga dela in socialnih vprašanjih. Gajiti mora občutek za socialne in medkulturne razmere, imeti veščine za učinkovito sodelovanje z drugimi strokovnjaki. Izkazovati mora znanje o procesih vseživljenjskega razvoja kariere (Repetto idr., 2003, str. 4).

Raziskovalni inštitut Research voor Beleid pa je na podlagi študije kompetenc izobraževalcev odraslih (2010) iz držav celotne Evrope oblikoval nabor sedmih generičnih kompetenc vseh izobraževalcev odraslih, med katere uvršča tudi svetovalca v izobraževanju odraslih. Kompetence oziroma izobraževalca odraslih je opisal kot avtonomnega vseživljenjskega učenca, komunikatorja, sposobnega delovati v timu in se povezovati v mreže. Sprejemati mora odgovornost za kontinuiran napredek izobraževanja odraslih in biti strokovnjak na svojem delovnem področju. V izobraževalnem procesu je zmožen izbirati in izvajati primerne metode, oblike ter tehnike dela z odraslimi in jih motivirati. Zmožen mora biti individualnega in skupinskega dela z različnimi ciljnim skupinami (Buischool idr., 2010, str. 12).

5.2 Poklicno-specifične kompetence

Za svetovalce v izobraževanju odraslih so zbrane tudi poklicno specifične kompetence, ki se prepletajo glede na področja in delovne naloge, ki jih svetovalci opravljajo.

Evropska raziskava inštituta Research voor Beleid (2010) je določila 13 kompetenc, specifičnih za svetovalca v izobraževanju odraslih.

Svetovalec v izobraževanju odraslih ima znanja o izobraževalni ponudbi, o kariernem in delovnem okolju odraslega ter o stopnjah njegovega razvoja. Seznanjen je z organizacijami, ki odraslim nudijo strokovno pomoč. Je spreten pri svetovanju o karieri, nadaljnjem razvoju in povezovanju le-tega z izobraževalno ponudbo odraslih. Zmožen je uporabe testov za zbiranje informacij o značilnostih odraslega učenca. Odrasle, ki se izobražujejo zna po potrebi napotiti k ustrezni strokovni pomoči. Sam

ima naslednje lastnosti: komunikativnost, zanesljivost, poštenost, sposobnost vzpostavitve zaupljivega odnosa s stranko, spoštovanje pretekle izkušnje odraslega (Buiskool idr., 2010, str. 75).

Ena bistvenih kompetenc svetovalca je sposobnost presoje potreb odraslih, ki se izobražujejo (Buiskool idr., 2010). Svetovalec mora biti zato sposoben analizirati značilnosti in potrebe okolja ter posameznih ciljnih skupin. Sposoben mora biti zbiranja, organiziranja, vzdrževanja in širjenja informacij, pomembnih za izobraževanje, usposabljanje o zaposlitvenih možnostih. Imeti mora veščine načrtovanja, izvajanja, nadzorovanja in vrednotenja ukrepov za reševanje potreb ciljne populacije. Zavedati se mora pomena spodbujanja sodelovanja med partnerji za izpolnjevanje raznih ciljev družbe (Repetto idr., 2003).

Pri samem neposrednem svetovalnem delu z odraslimi je bistvena sposobnost svetovanja (Buiskool idr., 2010). Dopolnjuje se s svetovalčevo zmožnostjo nudenja pomoči svetovancu pri izbiri ustreznih izobraževalnih programov, izdelavi izobraževalnega načrta, pri premagovanju težav pri učenju. Svetovalec mora znati svetovanca pripraviti na vstop v izobraževanje, mu primerno svetovati o razvoju kariere, ga spodbujati pri oblikovanju lastnih stališč, ki svetovancu omogočajo poklicni razvoj ter olajšajo prilagajanje nova življenjska obdobja (Repetto idr., 2003).

Svetovalec v izobraževanju odraslih mora biti vseskozi motivator, spodbujevalec učenja in osebnega razvoja odraslih učencev (Buiskool idr., 2010). Imeti mora sposobnost spodbujanja samorefleksije svetovanca z namenom, da sam pride do spoznanja o lastnih zmožnostih, možnostih za izobraževanje in delo, pri sprejemanju odločitev in reševanju težav. Svetovancu mora znati izkazovati podporo pri prizadevanjih za pridobitev poklicne izobrazbe in ustvarjanju zaposlitvenih možnosti (Repetto idr., 2003).

Svetovalec mora biti sposoben načrtovati in evalvirati učni proces odraslih (Buiskool idr., 2010). Sposoben mora biti raziskovanja in vrednotenja vprašanj, povezanih z vodenjem, s svetovanjem, z učnimi procesi, z značilnostmi in razvojem posameznih poklicev, z vrednotami.

6 EMPIRIČNI DEL

6.1 Problem, namen in cilji

Družba znanja zahteva sodobno izobražene člane. Izobraževanje odraslih zato postaja vse potrebnejša dejavnost. Odraslih se pri odločanju za izobraževanje ter med in po opravljenem izobraževanju srečujejo z različnimi ovirami. Zato jim podporo nudijo usposobljeni svetovalci v izobraževanju odraslih, ki opravljajo eno najpomembnejših andragoških dejavnosti. Pri nas svetovalce med drugim najdemo v mreži štirinajstih regionalnih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih, ki jih krajše imenujemo središča ISIO (Informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih). Večinoma so na vseh ljudskih univerzah po Sloveniji.

Svetovalci morajo biti neprestano v koraku s časom, kos spremembam in potrebam družbe. Zato stalno nadgrajujejo in dopolnjujejo svoje poklicne kompetence. Opravljajo številne naloge kot so načrtovanje, spremljanje in evalvacija svetovalnega dela, razvojne naloge, priprava na svetovalno delo, neposredno svetovalno delo, usklajevanje in povezovanje z organizacijami v mreži ter strokovno spopolnjevanje. Zaradi raznolikih nalog potrebujejo vse kompleksnejše in interdisciplinarne kompetence (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011). Pomembno je, da svetovalci znajo stranke primerno usmerjati in jim pomagati. Pomanjkanje kompetenc svetovalnim delavcem otežuje delo, svetovancu pa zaradi neustrezne izbire pomoči in podpore ni v pomoč.

V vlogi svetovalca se občasno znajde skoraj vsak izobraževalec odraslih, saj je leta lahko samostojni svetovalec, ali pa je izobraževalec, ki opravlja tudi nekatere naloge kot svetovalec (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011). Njihove kompetence se razvijajo in so vedno odprte za dopolnjevanje (Ličen, 2004). Zato je pomembno, da svetovalci izobraževanja odraslih med izobraževanjem ter v svoji poklicni poti stalno usvajajo različne kompetence, ki so ključne za kakovostno opravljanje svetovalnega dela.

Namen naše raziskave je preučiti, katere kompetence svetovalni delavci potrebujejo za kakovostno opravljanje svetovalnega dela in kako so le-te razvili.

Pri proučevanju tuje literature o kompetencah svetovalcev smo zasledili nekaj raziskav na to temo. Zanimalo nas je, kakšna je slika stanja v Sloveniji, zato smo se pri empiričnem delu opirali na predhodne raziskave opravljene v tujini.

Na podlagi problema diplomskega dela smo si zastavili naslednje cilje:

1. Ugotoviti, katere kompetence svetovalec v izobraževanju odraslih potrebuje za kakovostno delo.

2. Ugotoviti, kako so svetovalci v izobraževanju odraslih usvojili in razvili svoje poklicne kompetence.
3. Ugotoviti, ali svetovalci v izobraževanju odraslih določene kompetence v praksi pogosteje uporabljajo kot druge.

6.2 Raziskovalna vprašanja

Z raziskavo želimo odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Katere generične in specifične kompetence svetovalci v izobraževanju odraslih potrebuje za kakovostno delo?
2. Kako in kdaj so svetovalci v izobraževanju odraslih usvajali in razvijali potrebne poklicne kompetence?
3. Kakšno težo ima nadaljnje izobraževanje za razvoj specifičnih kompetenc svetovalcev?
4. Katere kompetenc svetovalci v izobraževanju odraslih uporabljajo v praksi najpogosteje in zakaj?

6.3 Metodologija

6.3.1 Raziskovalne metode

Pri raziskovanju smo uporabili deskriptivno metodo empiričnega pedagoškega raziskovanja. Preizkusili smo se s kvantitativnimi pristopi raziskovanja (intervjuji) in s kvalitativnim (spletni vprašalnik), ki ju v nadaljevanju predstavljamo ločeno.

6.3.2 Raziskovalni vzorec

V raziskovalni vzorec smo vključili svetovalce svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v Sloveniji – ISIO. Vzorec udeležencev je bil neslučajnostni in namensko izbran.

a) Intervju

V raziskovalni vzorec intervjujev so bile vključene 3 svetovalke v izobraževanju odraslih iz različnih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v primorski regiji.

b) Spletni vprašalnik

Spletni vprašalnik smo poslali celotni populaciji svetovalcev v izobraževanju odraslih vseh štirinajstih ISIO središč po Sloveniji. Po zbranih podatkih obsega populacija svetovalcev 31 aktivnih posameznikov. Vprašalnik je izpolnilo 21 svetovalcev, med temi je 19 žensk in 2 moška.

Vključeni so bili svetovalci regionalnega svetovalnega središča Gorenjska, Koper, Koroška, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota, Nova Gorica, Novo mesto, Postojna, Ptuj in Žalec. Največji delež vprašanih spada v starostno skupino od 41 do 50 let. Sledita ji starostni skupini od 31 do 40 let ter od 51 do 60 let.

Povprečna delovna doba vprašanih v svetovanju odraslim je 9,7 let. Na področju izobraževanja odraslih pa 14, 3 leta.

6.3.3 Pripomočki

Podatke smo zbirali z intervjujem in spletnim vprašalnikom. Oboje smo obdelali anonimno.

a) Intervju

Vprašanja smo oblikovali na podlagi predelane literature s področja svetovanja v izobraževanju odraslih. Uporabili smo standardiziran intervju z dvanajstimi vprašanji s podvprašanji o pomembnosti in pogostosti uporabe generičnih in specifičnih kompetenc pri delu svetovalca, o načinih pridobivanja in razvijanja poklicnih kompetenc, o znanju, ki bi ga morali svetovalci v izobraževanju odraslih pridobiti v prihodnje, da bi lahko učinkovito opravljali svoje naloge v izobraževanju odraslih.

Spoznanja, ki smo jih pridobili z intervjuji v prvem delu raziskave, smo uporabili kot vodilo in pomoč pri oblikovanju spletnega vprašalnika v drugi fazi.

b) Spletni vprašalnik

Spletni vprašalnik je vseboval 16 vprašanj zaprtega in odprtega tipa, od teh 7 vprašanj s petstopenjskimi vrednostnimi lestvicami.

Nabore generičnih in poklicno-specifičnih kompetenc smo priredili po kompetenčnem okvirju "Mednarodnih kompetenc za izvajalce izobraževanja in svetovalnega dela" (International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners), ki ga je oblikovalo Mednarodno združenje za izobraževanje in svetovalno delo (Repetto idr., 2003). Za ta kompetenčni okvir smo se odločili, ker zajema natančen nabor generičnih kompetenc potrebnih za vse izvajalce izobraževanja in svetovalnega dela ter natančen nabor poklicno-specifičnih kompetenc za specifično delovno področje. Nabora smo dopolnili še s kompetencami svetovalcev v izobraževanju odraslih (Key competences for adult learning professionals), ki jih je postavil raziskovalni inštitut Research voor Beleid (2010).

Pri oblikovanju ostalih vprašanj smo izhajali iz ugotovitev iz intervjujev s svetovalnimi delavkami ter predelane strokovne literature.

6.3.4 Postopek zbiranja podatkov

Prvi del empiričnega dela, intervjuji s svetovalkami primorske regije so potekali v mesecu maju in na začetku junija 2015. Stik z intervjuvankami smo vzpostavili prek telefonskega pogovora. Kasneje smo jim posredovali še elektronski dopis, kjer smo natančneje predstavili temo diplomskega dela, jih seznanili s potekom intervjuja ter jih prosili za sodelovanje. Vse intervjuje (3) smo izvedli na ljudskih univerzah, kjer so svetovalna središča. Z dovoljenjem intervjuvank smo pogovor posneli z diktafonom. Intervjuji so trajali približno 30 minut.

V drugem delu raziskave smo podatke zbirali s spletnim vprašalnikom. Zbiranje je potekalo v mesecu juniju in juliju 2015. Najprej smo pridobili e-kontakte posameznih svetovalcev ISIO, nato smo razposlali spletne vprašalnike.

6.3.5 Postopek obdelave podatkov

a) Intervju

Podatke intervjujev smo obdelali s pomočjo kvalitativne vsebinske analize zbranega gradiva. Obdelave podatkov smo se lotili po korakih (Vogrinc, 2008). Najprej smo pridobljene podatke v obliki zvočnih zapisov prepisali v enoten dokument. Nato smo za preglednejšo obdelavo vsebino vsakega od dokumentov zapisali v posamezno razpredelnico. Besedne podatke v razpredelnicah smo razčlenili na sestavne dele ter jih opremili s kodnim zapisom. Sorodne kode smo združili v kategorije in jim poimenovali.

b) Spletni vprašalnik

Spletni vprašalnik smo oblikovali s pomočjo spletne aplikacije 1KA, ki omogoča spletno anketiranje in statistično analizo zbranih podatkov ter računalniškega programa Excel. Za opisno statistiko smo uporabili frekvence, aritmetično sredino.

7 REZULTATI IN RAZPRAVA

V nadaljevanju prikazujemo podatke zbrane s spletnim vprašalnikom. Pri interpretaciji podatkov smo rezultate ankete dopolnili z vsebinami intervjujev. Celoten zapis intervjujev in analiza le-teh je na voljo v prilogi.

V prvem sklopu vprašanj smo zbirali podatke o delovnem okolju sodelujočih. Preglednica 1 prikazuje skupno število svetovalcev v svetovalnih središčih, kjer delujejo tudi vprašani svetovalci. Zanimalo nas je, ali so edini svetovalci v središču oz. obseg kolektiva svetovalcev. En vprašani je pod možnost drugo navedel, da so "svetovalci zaposleni v različnih deležih".

Preglednica 1: Število svetovalcev v središču

Št. svetovalcev	Frekvenca	Odstotek
1	2	10 %
2	12	57 %
3	4	19 %
4	2	10 %
5 ali več	0	0 %
Drugo	1	5 %
Skupaj	21	100 %

Nekateri svetovalci se ne ukvarjajo izključno s svetovanjem, ampak ob svetovanju opravljajo tudi druge dejavnosti s področja izobraževanja odraslih. Delovni čas, ki ga vprašani namenjajo svetovalni dejavnosti je zelo različen (Preglednica 2). Giblje se od celih 100 %, kar pomeni, da so zaposleni izključno kot svetovalci, pa od 20 % do 30 %. Največ vprašanih svetovalcev svetovalni dejavnosti povprečno nameni od 60 % do 70 % in od 80 % do 90 % delovnega časa, kar pomeni, da se dobra polovica anketiranih ukvarja pretežno s svetovalno dejavnostjo.

Preglednica 2: Delovni čas namenjen svetovanju

Čas namenjen svetovanju	Frekvenca	Odstotek
100 %	2	10 %
od 80 % do 90 %	6	29 %
od 60 % do 70 %	6	29 %
od 40 % do 50 %	3	14 %
od 20 % do 30%	3	14 %
10 % ali manj	0	0 %
Drugo	1	5 %
Skupaj	21	100 %

Svetovalci se v različnih obsegih posvečajo različnim oblikam svetovalne dejavnosti (Preglednica 3). Prosili smo jih, naj sami opredelijo delež časa, ki ga povprečno namenijo posamezni obliki svetovanja. Upoštevati je potrebno, da vsi sodelujoči niso usposobljeni svetovalci za vse oblike svetovanja. Pričakovano namenjajo največ časa "klasičnemu" ISIO svetovanju (52,6 %), sledi svetovanje kot del izobraževalnega procesa (28,2 %). Pod drugo so vprašani navedli: "nova oblika poglobljenega svetovanja, svetovanje za neformalne oblike izobraževanja, karierni razvoj."

Preglednica 3: Povprečen čas namenjen različnim oblikam svetovalne dejavnosti

Oblika svetovalne dejavnosti	Povprečje %	SD	Min	Max
Svetovalna dejavnost v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih (ISIO)	52.6	28.01	10	100
Svetovanje kot del izobraževalnega procesa	28.2	24.62	10	100
Svetovanje za ugotavljanje in vrednotenje že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih	25.3	21.45	5	80
Svetovanje za pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)	13.9	14.00	5	60
Svetovanju za spodbujanje razvoja kakovosti v izobraževanju odraslih (svetovalci za kakovost)	10.3	13.66	5	50

a) Potrebne kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih za kakovostno delo

V drugem sklopu vprašanj smo sodelujoče spraševali o kompetencah, ki jih potrebujejo za kakovostno neposredno delo s svetovanci in pri ostalih delovnih nalogah. Nabor kompetenc smo pripravili po mednarodnem kompetenčnem okvirju (glej poglavje 6.3.3 Pripomočki). Na vrednostni lestvici od 1–nikoli do 5–vedno so označili, kako pogosto uporabljajo posamezno kompetenco. Ločeno smo jim predstavili nabor generičnih in poklicno-specifičnih kompetenc za neposredno delo s svetovanci in za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču. V nadaljevanju navajamo aritmetično sredino in grafe s frekvenčno porazdelitvijo.

Po mnenju intervjuvanih svetovalk uspešnega svetovalca v izobraževanju odraslih odlikuje teoretično znanje kot osnova, pomembna pa je še osebnost svetovalca. Le-ta mora biti pripravljen na učenje, sprejemanje in preizkušanje novih pristopov dela. V interakciji s svetovancem mora biti empatičen, znati poslušati, sprejeti drugačnost, biti strpen ter analitično razmišljati.

Iz Preglednice 4 je razvidno, da vprašani svetovalci pri delu s svetovanci najpogosteje (vedno) uporabljajo generično kompetenco »sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja« (4,8). Najmanj pogosto pa uporabljajo generični kompetenci »veščine za učinkovito sodelovanje v skupini z drugimi strokovnjaki« in »vodstvene veščine« (3,2).

Preglednica 4: Generične kompetence pri delu s svetovancem

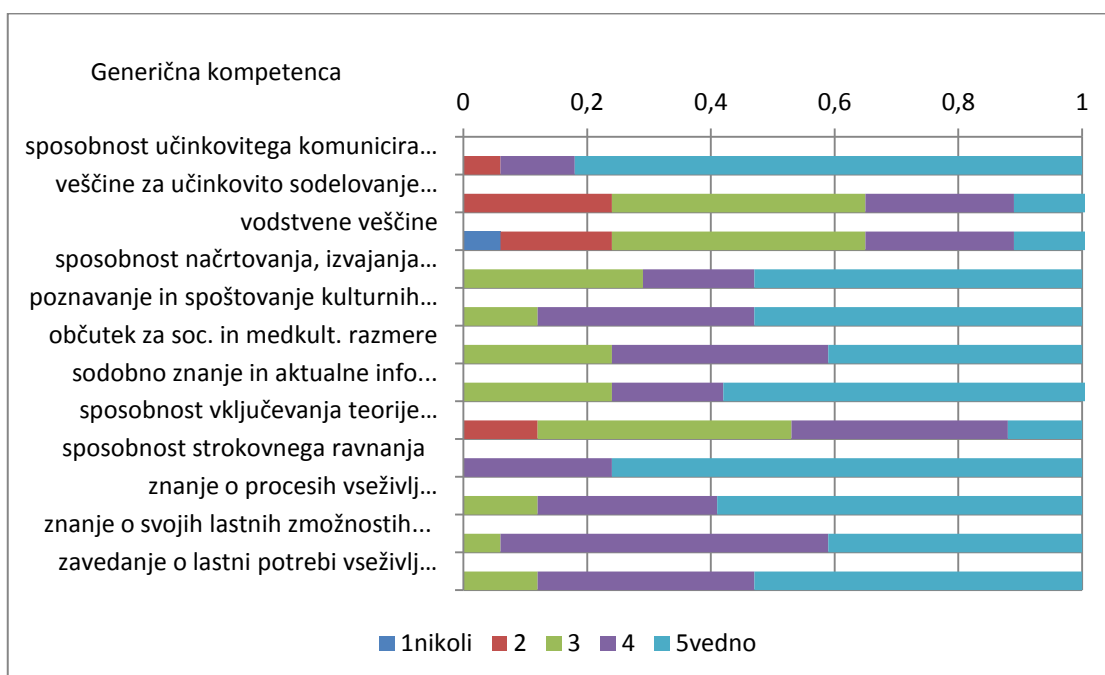
Generična kompetenca	Povprečje	SD	Min	Max
sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja	4.8	0.44	4	5
sposobnost učinkovitega komuniciranja	4.7	0.77	2	5
znanje o procesih vseživljenjskega razvoja kariere	4.5	0.72	3	5
poznavanje in spoštovanje kulturnih razlik odraslih	4.4	0.71	3	5
sodobno znanje in aktualne informacije o izobraževanju, razmerah na trga dela in socialnih vprašanjih	4.4	0.86	3	5
znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah	4.4	0.61	3	5
zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja	4.4	0.71	3	5
sposobnost načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja svetovalnega procesa	4.2	0.90	3	5
občutek za socialne in medkulturne razmere	4.2	0.81	3	5
sposobnost vključevanja teorije in raziskav v svoje delo	3.5	0.87	2	5
veščine za učinkovito sodelovanje v skupini z drugimi strokovnjaki	3.2	0.97	2	5
vodstvene veščine	3.2	1.07	1	5

Glede na dobljene rezultate ugotavljamo, da svetovalci pri delu s stranko zelo pogosto potrebujejo večino generičnih kompetenc iz danega nabora. Sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja je na osnovi aritmetične sredine med vprašanimi najvišje ocenjena kompetenca. Podatki so povsem skladni s širšo mednarodno stvarnostjo, saj jo je mednarodno združenje za izobraževanje in svetovalno delo postavilo na sam vrh nabora generičnih kompetenc svetovalcev (Repetto idr., 2003). Visoka etična, strokovna in profesionalna usposobljenost svetovalcev v izobraževanju odraslih je nujna zaradi kompleksnosti njihovega dela in omogoča kvalitetno svetovanje (Vilič Klenovšek, Rupert, 2011). Rezultati kažejo na visoko zavedanje vprašanih po strokovnosti pri svojem delu.

Tudi sposobnost učinkovitega komuniciranja spada med najvišje ocenjene generične kompetence. Obvladovanje komunikacijskih veščin je nujno za vzpostavljanje dobrega svetovalnega odnosa (Jelenc Krašovec in Jelenc, 2011).

Skladne rezultate smo dobili tudi v intervjujih. Kot razmišlja svetovalka 3 "(...) ima vsak andragoški delavec stik z ljudmi. In vedno je pomembna komunikacija." Svetovalka 1 meni, da "(...) so komunikacijske veščine zelo pomembne. Osvojiti jih moramo na visokem nivoju." Zavedanje svetovalcev o bistvenem pomenu komunikacijskih kompetenc je pomembno, saj kot pravita Jelenc Krašovec in Jelenc (2011, str. 110) "(...) bo lahko uspešen le tisti svetovalac, ki že na začetku svojega delovanja razvije ustrezne veščine komuniciranja." ACS kot enega od sklopov temeljnih vsebin usposabljanja svetovalcev za delo v svetovalnem središču izvaja prav svetovalno komunikacijo. Evalvacija omenjenega usposabljanja je leta 2009 celo pokazala, da si svetovalci želijo še več znanja in spretnosti ravno iz tega področja (Vilič Klenovšek, 2010).

Predpostavljamo, da so ostale generične kompetence nižje ocenjene najverjetneje zato, ker jih svetovalci bolj potrebujejo pri drugih delovnih nalogah in ne pri samem delu s stranko (Slika 1).



Slika 1: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe generičnih kompetenc ISIO svetovalcev pri delu s svetovancem.

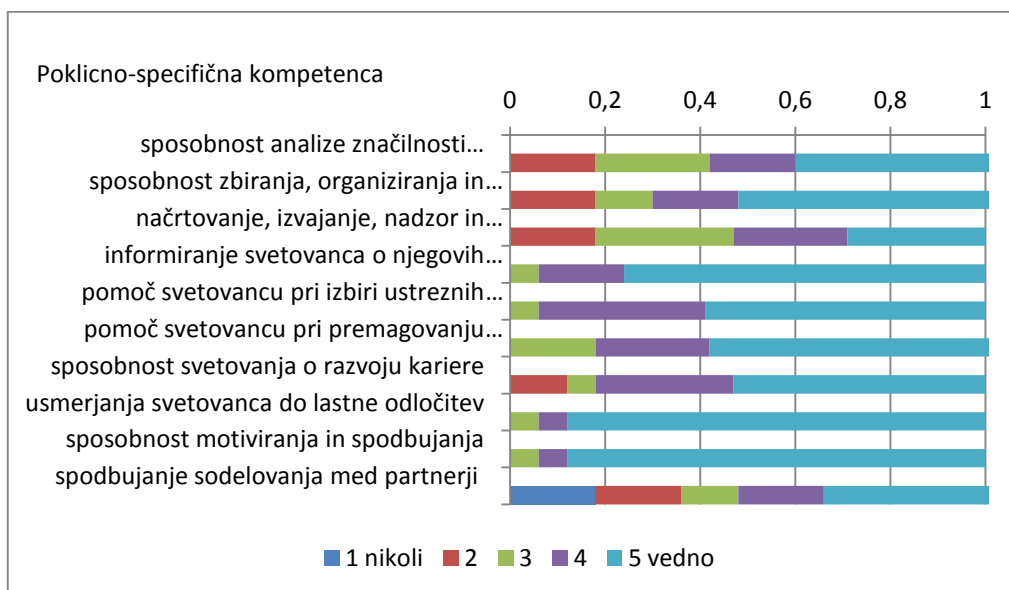
V preglednici 5 so prikazane poklicno-specifične kompetence, ki jih svetovalci najpogosteje uporabljajo pri delu s svetovancem. Na prvem mestu je "spodobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do rešitev" (4,8) ter "spodobnost motiviranja in

spodbujanja" (4,8). Najredkeje uporabljajo "spodbujanje sodelovanja med partnerji" (3,4).

Preglednica 5: Poklicno- specifična kompetenca pri delu s svetovancem

Poklicno-specifična kompetenca	Povprečje	SD	Min	Max
sposobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do odločitev/rešitev	4.8	0.53	3	5
sposobnost motiviranja in spodbujanja	4.8	0.53	3	5
informiranje svetovanca o njegovih možnostih za izobraževanje in poklicni razvoj	4.7	0.59	3	5
pomoč svetovancu pri izbiri ustreznih izobraževalnih programov, izdelavi izobraževalnega načrta	4.5	0.62	3	5
pomoč svetovancu pri premagovanju težav pri učenju	4.4	0.80	3	5
sposobnost svetovanja o razvoju kariere svetovanca	4.2	1.03	2	5
sposobnost zbiranja, organiziranja in širjenja informacij o ponudbi izobraževanja	4.1	1.20	2	5
sposobnost analize značilnosti in potreb okolja in posameznih ciljnih skupin	3.8	1.19	2	5
načrtovanje, izvajanje, nadzor in vrednotenje ukrepov za reševanje potreb ciljne populacije	3.6	1.11	2	5
spodbujanje sodelovanja med partnerji	3.4	1.58	1	5

Svetovalci so ponujene poklicno-specifične kompetence za delo s stranko na splošno ocenili kot vedno potrebne (Slika 2). To potrjuje dejstvo, da je delo s stranko posebno področje, ki zahteva posebej usposobljenega, odprtega in sprejemljivega svetovalca (The Committee of Directors of Studies in Guidance Counselling, 2011). Biti motivator in spodbujevalec učenja ter osebnega razvoja odraslih je stalna naloga svetovalca (Buiskool idr., 2010). Sposobnost motivacije svetovancev je pomembna med celotnim izobraževanjem. Bistvena pa je, da svetovanci sploh vstopijo v izobraževanje. Kot meni svetovalka 1 "(...) je potrebno svetovance res znati motivirati, da se vsaj upajo poskusiti. Ko enkrat poskusijo po navadi gre." Sposobnost motiviranja so izpostavile vse intervjuvane svetovalke. Prav tako so izpostavile sposobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do odločitev. Svetovalka 2 je denimo navedla, da je za dobrega svetovalca pomembno "(...) poznavanje pristopov, kako pripeljati stranko da najde sama rešitev."



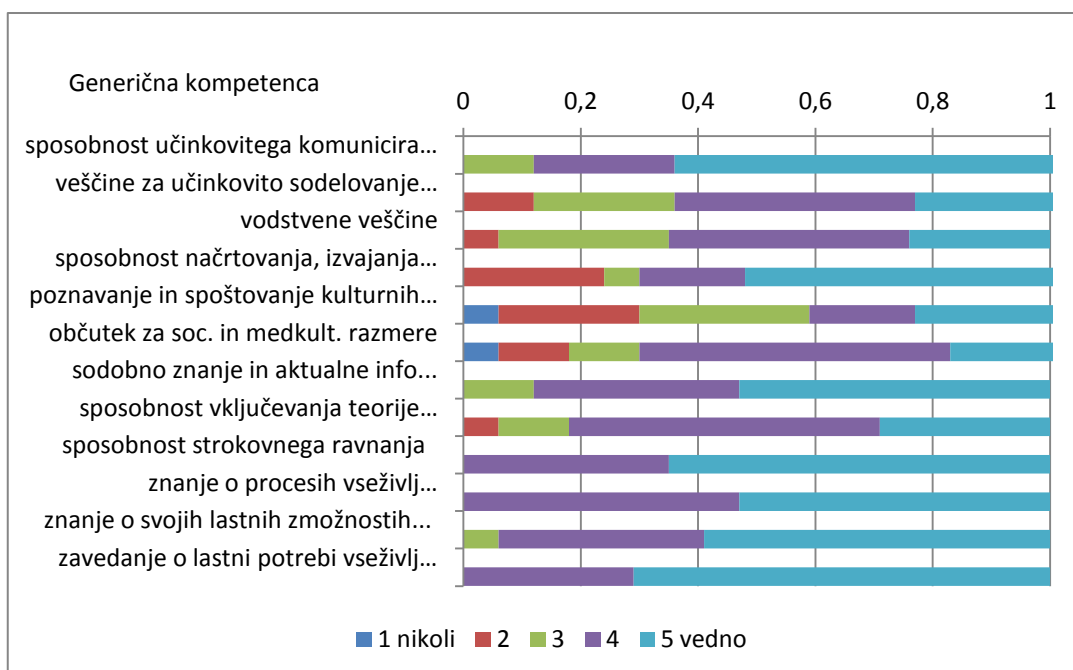
Slika 2: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe poklicno-specifičnih kompetenc ISIO svetovalcev pri delu s svetovancem.

Dalje smo poizvedovali, katere generične kompetence svetovalci potrebujejo za kakovostno opravljanje drugih delovnih nalog v svetovalnem središču (Preglednica 6). Najvišje ocenjujejo kompetenco "zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja" (4,7). Najredkeje pa "poznavanje in spoštovanje kulturnih razlik odraslih" (3,3).

Preglednica 6: Generične kompetence svetovalcev za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču

Generična kompetenca	Povprečje	SD	Min	Max
zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja	4.7	0.47	4	5
sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja	4.6	0.49	4	5
znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah	4.5	0.62	3	5
znanje o procesih vseživljenjskega razvoja kariere	4.5	0.51	4	5
sposobnost učinkovitega komuniciranja	4.5	0.72	3	5
sodobno znanje in aktualne informacije o izobraževanju, razmerah na trga dela in socialnih vprašanjih	4.4	0.71	3	5
sposobnost vključevanja teorije in raziskav v svoje delo	4.1	0.83	2	5
sposobnost načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja svetovalnega procesa	4.0	1.27	2	5
veščine za učinkovito sodelovanje v skupini z drugimi strokovnjaki	3.8	0.97	2	5
vodstvene veščine	3.8	0.88	2	5
občutek za socialne in medkulturne razmere	3.6	1.11	1	5
poznavanje in spoštovanje kulturnih razlik odraslih	3.3	1.26	1	5

Svetovalec mora biti ustrezno usposobljen tudi za ostalo delo v svetovalnem središču, ki zajema načrtovanje, spremljanje in evalvacijo dela, razvojne naloge, pripravo, usklajevanje in povezovanje dela ter strokovno spopolnjevanje (Vilič Klenovšek, 2010). Rezultat (Slika 3), da vprašani svetovalci med potrebnimi generičnimi kompetencami pri ostalem delu v središču najvišje ocenjujejo "zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja", "sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja" ter "znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah" podpira dejstvo, da so pri svetovalnem delu v izobraževanju odraslih ključne vrednote in stališča svetovalca o pomembnosti vseživljenjskega učenja v vseh pogledih (Vilič Klenovšek, 2010).



Slika 3: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe generičnih kompetenc ISIO svetovalcev za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču.

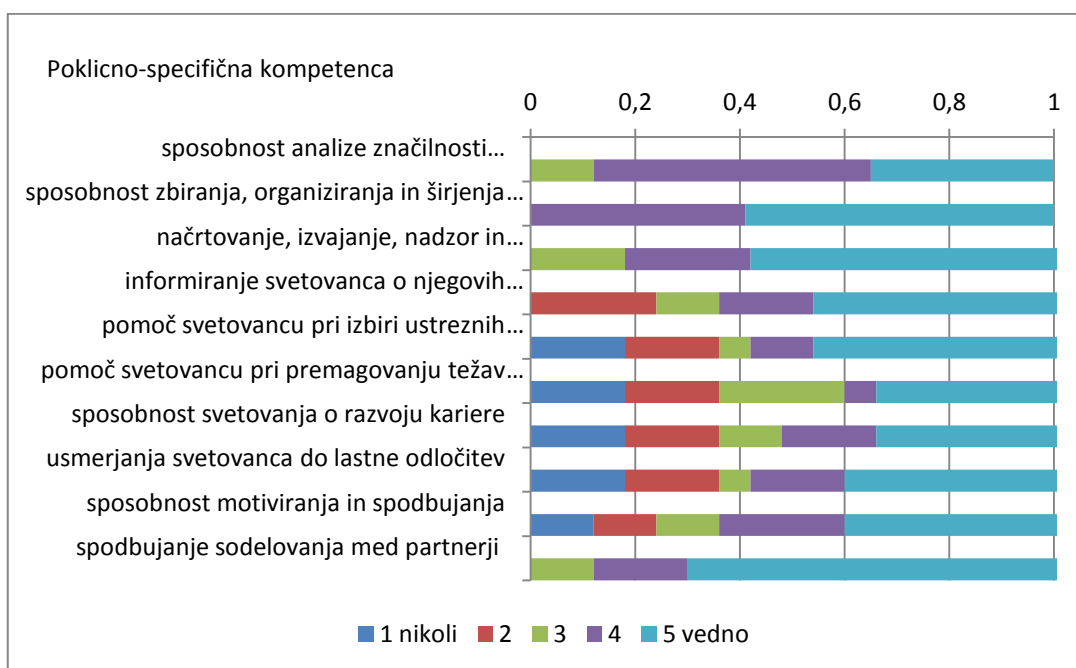
Iz Preglednice 7 lahko razberemo, da so vprašanci v povprečju najvišje ocenjevali poklicno-specifični kompetenci "spodbujanje sodelovanja med partnerji" (4,6) in "sposobnost zbiranja, organiziranja in širjenja informacij o ponudbi izobraževanja" (4,6). Najnižje pa so ocenjevali kompetenco "pomoč svetovancu pri premagovanju težav pri učenju" (3,2).

Preglednica 7: Poklicno-specifične kompetence svetovalcev za opravljanje drugih delovnih nalog v svetovalnem središču

Poklicno-specifična kompetenca	Povprečje	SD	Min	Max
spodbujanje sodelovanja med partnerji	4.6	0.71	3	5
sposobnost zbiranja, organiziranja in širjenja informacij o ponudbi izobraževanja	4.6	0.51	4	5
načrtovanje, izvajanje, nadzor in vrednotenje ukrepov za reševanje potreb ciljne populacije	4.4	0.80	3	5
sposobnost analize značilnosti in potreb okolja in posameznih ciljnih skupin	4.2	0.66	3	5
informiranje svetovanca o njegovih možnostih za izobraževanje in poklicni razvoj	3.9	1.27	2	5
sposobnost motiviranja in spodbujanja	3.7	1.45	1	5
pomoč svetovancu pri izbiri ustreznih izobraževalnih programov, izdelavi izobraževalnega načrta	3.5	1.66	1	5
sposobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do odločitev/rešitev	3.5	1.62	1	5
sposobnost svetovanja o razvoju kariere svetovanca	3.4	1.58	1	5
pomoč svetovancu pri premagovanju težav pri učenju	3.2	1.56	1	5

Večina vprašanih vse kompetence v povprečju ocenjujejo kot potrebne (Slika 4), kar sovпада s spoznanjem, da mora svetovallec v izobraževanju odraslih razvijati vse dimenzije kompetenc in tako pokazati interdisciplinarnost znanj in spretnosti (Vilič Klenovšek, 2010). Razloge za manjša odstopanja v njihovih ocenah pomembnosti lahko morda najdemo prav v številnih delovnih nalog, ki jih opravljajo svetovalci in zahtevajo različne kompetence (Repetto idr., 2003).

Kompetenca "spodbujanje sodelovanja med partnerji" sovпада s samim glavnim ciljem svetovalnih središč, ki strmi k povezovanju različnih izvajalcev izobraževanja in svetovanja za odrasle (Bezić, 2006). Pomembnost te kompetence dokazuje dognanje, da sodelovanje med partnerji bistveno pripomore k doseganju in izpolnjevanju nosilnih ciljev družbe (Repetto idr., 2003).



Slika 4: Odstotek odgovorov o pogostosti uporabe poklicno-specifičnih kompetenc ISIO svetovalcev za opravljanje ostalih delovnih nalog v svetovalnem središču.

b) Usvajanje in razvijanje poklicnih kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih

V tretjem sklopu vprašanj so vprašani z lestvico od 1–malo pomembno do 5–zelo pomembno ocenjevali pomembnost posameznih načinov pridobivanja kompetenc. Zanimala so nas še njihova pretekla izobraževanja.

Iz odgovorov intervjuvank ugotavljamo, da so svoje poklicne kompetence pridobivale in razvijale s samoiniciativnim in obveznim strokovnim izobraževanjem, v službi prek neposrednega dela z ljudmi v izobraževanju odraslih ter s stalnim stikom z odraslimi različnih ciljnih skupin, z usposabljanjem prek ACS ter prek izmenjave izkušenj s sodelavci in drugimi strokovnjaki.

Preglednica 8 kaže, da so vprašani izmed danih načinov pridobivanja generičnih kompetenc v povprečju kot najpomembnejšega ocenili »učenje v praksi« (4,9) ter »dodatno strokovno izobraževanje« (4,9). Najnižje pa so ocenjevali »pripravištvu, uvajanje« (3,3).

Preglednica 8: Načini pridobivanja generičnih kompetenc

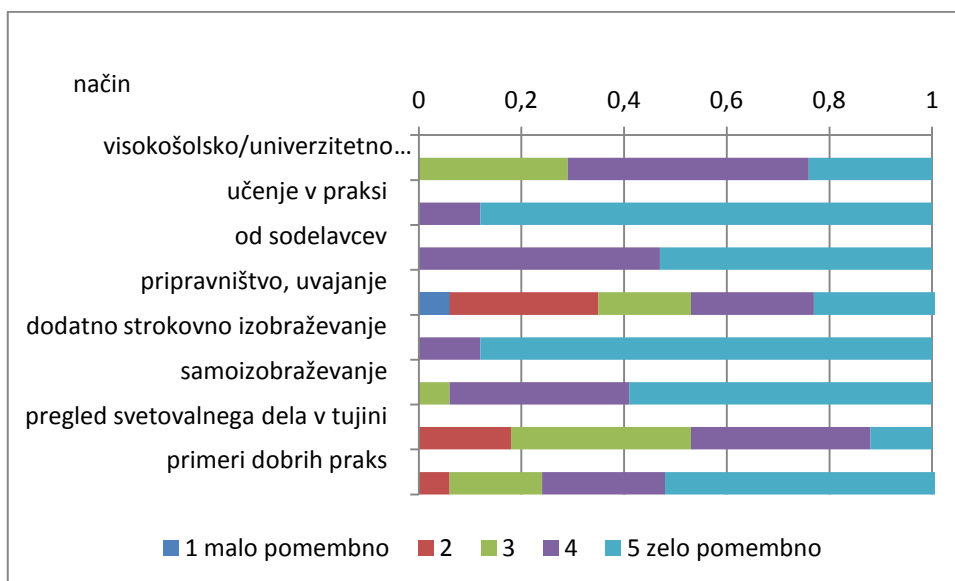
Način pridobivanja g. kompetenc	Povprečje	SD	Min	Max
učenje v praksi (peko lastnega dela)	4.9	0.33	4	5
dodatno strokovno izobraževanje	4.9	0.33	4	5
samoizobraževanje (knjige, internet, pogovori)	4.5	0.62	3	5
od sodelavcev	4.5	0.51	4	5
primeri dobrih praks	4.2	0.97	2	5
visokošolsko/univerzitetno izobraževanje (med študijem)	3.9	0.75	3	5
pregled svetovalnega dela v tujini	3.4	0.94	2	5
pripravnništvo, uvajanje	3.3	1.31	1	5

Kot zelo pomembne načine pridobivanja poklicno-specifičnih kompetenc (Preglednica 9) pa so vprašani določili "učenje v praksi" (5) in "dodatno strokovno izobraževanje" (4,9). Kot najmanj pomembno pa "iz pregleda svetovalnega dela v tujini" (3,5).

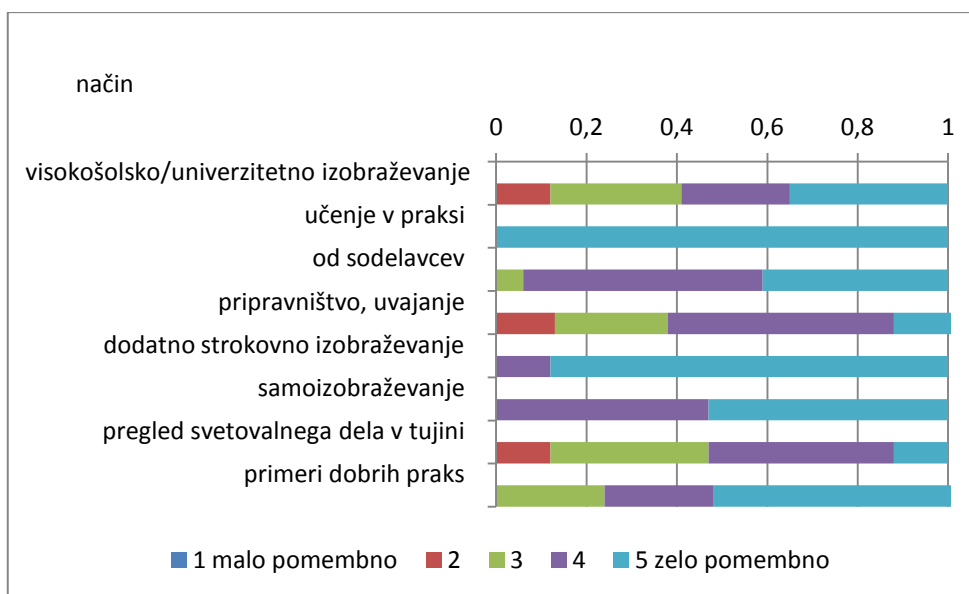
Preglednica 9: Načini pridobivanja poklicno-specifičnih kompetenc

Način pridobivanja p-s. kompetenc	Povprečje	SD	Min	Max
učenje v praksi (peko lastnega dela)	5.0	0.00	5	5
dodatno strokovno izobraževanje	4.9	0.33	4	5
samoizobraževanje (knjige, internet, pogovori)	4.5	0.51	4	5
od sodelavcev	4.4	0.61	3	5
primeri dobrih praks	4.3	0.85	3	5
visokošolsko/univerzitetno izobraževanje (med študijem)	3.8	1.07	2	5
pripravnništvo, uvajanje	3.6	0.89	2	5
pregled svetovalnega dela v tujini	3.5	0.87	2	5

Nabor načinov pridobivanja kompetenc smo sestavili na osnovi podatkov pridobljenih med intervjuji. Iz rezultatov vprašalnika vidimo, da se načini pridobivanja generičnih in poklicno-specifičnih kompetenc med svetovalci bistveno ne razlikujejo (Slika 5, Slika 6).



Slika 5: Odstotek odgovorov o oceni pomembnosti posameznih načinov pridobivanja generičnih kompetenc ISIO svetovalcev.



Slika 6: Odstotek odgovorov o oceni pomembnosti posameznih načinov pridobivanja poklicno-specifičnih kompetenc ISIO svetovalcev.

Za pridobivanje kompetenc vprašani kot zelo pomembno ocenjujejo učenje v praksi. Tudi odgovori svetovalk iz intervjujev potrjujejo pomembnost znanja, pridobljenega, kot pravi svetovalka 1 "(...) z neposrednim delom s svetovanci v kateri koli izmed konkretnih dejavnosti v izobraževanju odraslih." Za delovno mesto svetovalca v svetovalnem središču se vsekakor zahtevajo nekajletne delovne izkušnje, kar lahko razlaga visoko oceno, ki jo posamezniki pripisujejo izkušnjam (Vilič Klenovšek, 2010). Prav tako je za vprašane zelo pomembno dodatno strokovno

izobraževanje, ki ga redno organizira ACS in zajema vsebine o neposrednem svetovalnem delu v svetovalnem središču ter novosti v izobraževanju in učenju odraslih.

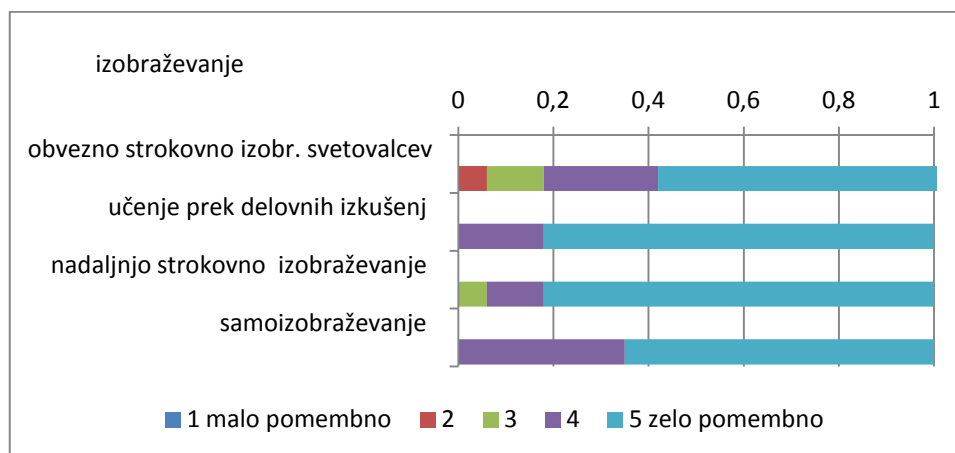
Zanimalo nas je še bolj splošno, katera izobraževanja so bila pomembna za poklicni razvoj svetovalcev (Preglednica 10). Zanje je bilo najpomembnejše "učenje prek delovnih izkušenj" (4,8) ter "nadaljnjo strokovno izobraževanje za svetovalce" (4,8), najmanj pa "visokošolsko/univerzitetno izobraževanje" (4,4).

Preglednica 10: Izobraževanja pomembna za poklicni razvoj svetovalcev

Izobraževanje	Povprečje	SD	Min	Max
učenje prek delovnih izkušenj	4.8	0.39	4	5
nadaljnje strokovno izobraževanje	4.8	0.56	3	5
samoizobraževanje	4.6	0.49	4	5
visokošolsko/univerzitetno izobraževanje	4.4	0.93	2	5

Rezultat je skladen s podatkom prejšnjega vprašanja in potrjuje pomembnost delovnih izkušenj. Vprašani kot pomembno ocenjujejo še nadaljnjo strokovno izobraževanje.

Za njihov poklicni razvoj pa najmanj pomembno ocenjujejo obvezno visokošolsko/univerzitetno izobraževanje (Slika 7). Vzrok lahko vidimo v tem, da visokošolsko in univerzitetno izobraževanje študentom ponudi predvsem teoretično podlago. Andragoška praksa pa je nekoliko prezrta (Klemenčič, Možina, Žalec, 2012). Vendar "(...) je razvoj kompetenc praviloma uspešnejši s povezovanjem šol z delodajalskimi organizacijami, s povezovanjem dela in učenja" (Pezdiric, 2005, str. 24). Ker s študijem pridobljeno znanje svetovalcem za izvajanje vseh delovnih nalog v celoti ne zadošča, se stalno oblikujejo novi programi spopolnjevanja. Svetovalcem ponujajo konkretnejše vsebine o sodobni problematiki s področja izobraževanja odraslih (Polak Williams, 2011). Tu lahko vidimo razlago za visoko oceno nadaljnjega strokovnega izobraževanja.



Slika 7: Odstotek odgovorov o oceni pomembnosti izobraževanj za poklicni razvoj ISIO svetovalcev.

Preglednica 11 prikazuje poklicna usposabljanja v obdobju zadnjih 2 let, ki so jih vprašani navedli kot pomembna za razvoj njihovih poklicno-specifičnih kompetenc. Izvajalec usposabljanj je najpogosteje ACS, tudi v sodelovanju z zunanjimi partnerji. Trajanje programa se giblje od 16 ur do 180 ur na letni ravni. Financerji usposabljanj so nekatera ministrstva ali socialni sklad (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Evropski socialni sklad, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Lifelong learning programme). Usposabljanja, ki so jih vprašani ocenili kot pomembna, krijejo različna področja izobraževanja odraslih. Za nekatera izobraževanja pa žal nimamo popolnih podatkov.

Preglednica 11: Najpomembnejša poklicna usposabljanja zadnjih 2 let za razvoj poklicno-specifičnih kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih

Naziv izobraževanja	Izvajalec	Trajanje	Financer	Vsebine
Ugotavljanje in vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih	ACS	16 ur	MIZŠ	uvod v delavnico, pogovor o poteku dela uporaba orodij v postopkih »UVPNZ«, sodelovanje s podjetji pri postopkih vrednotenja znanja predstavite mednarodnega projekta
Modularno usposabljanje kariernih svetovalcev	ZRSZ Kadis,d. o. o.	180	MDDSZ ESS	karierna orientacija kot stroka svetovanec in svetovalac v procesu svetovanja teorije, modeli, pripomočki družbene skupine dela v karierni orientaciji
Stalno strokovno izpopolnjevanje za ISIO svetovalce	ACS	32 ur	MIZŠ ESS	delo z ranljivimi primeri dobre prakse promocija
Ugotavljanje in vrednotenje	ACS	24 ur	MIZŠ ESS	postopek ugotavljanja kompetenc portfolio

neformalno pridobljenih znanj				
Učiteljeva poklicna pot	ACS	80 ur	MIZŠ ESS	teorija in praksa kariernega razvoja učiteljev
EuropeerGuid	ACS		Life long learning programme	metoda kolegialnega presojanja
Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih	ACS	16 ur	MIZŠ	svetovanje v izobraževanju odraslih
Vrednotenje in priznavanje predhodno pridobljenega znanja	ACS	16 ur	MIZŠ	vrednotenje in priznavanje v kontekstu koncepta vseživljenjskega izobraževanja
Stalno strokovno izpopolnjevanje za ISIO svetovalce				
Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih				
Dodatna strokovna usposabljanja za svetovalce v ISIO				
Poglobljeno svetovanje, projekt				
Delo z ranljivimi				
Učiteljeva poklicna pot				
Svetovalni proces				
Učne metode in tehnike v IO				
Ponudimo odraslih kakovostno izobraževanje				
Svetovalka za nacionalne poklicne kvalifikacije				
Svetovanje v okviru evropskega projekta				
Terensko delo				

c) Nadaljnje izobraževanje svetovalcev v izobraževanju odraslih

V zadnjem sklopu so vprašani na petstopenjski lestvici ocenjevali področja z vrzeli v znanju in vzroke, ki vplivajo na potrebo po dodatnem pridobivanju kompetenc. Na koncu pa smo jih spraševali še o morebitnih težavah pri delu.

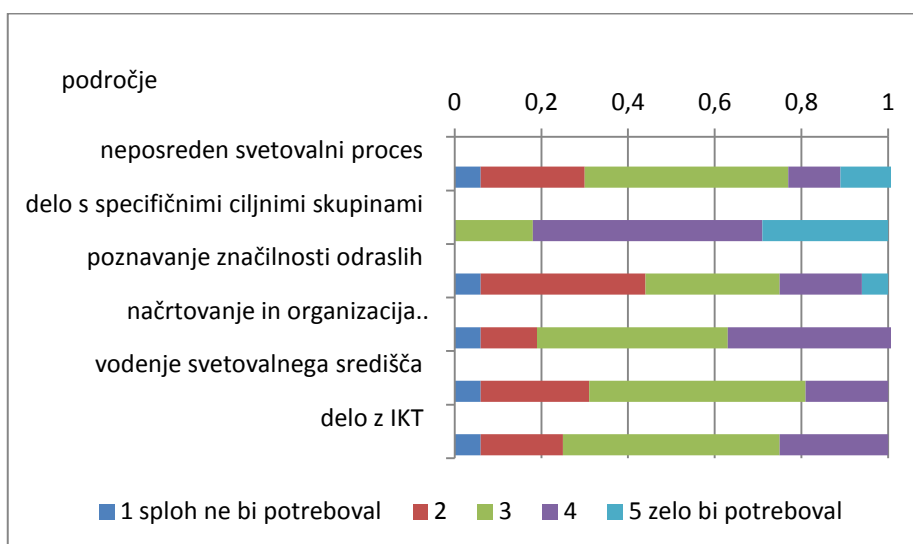
Iz odgovorov intervjuvank razberemo, da so v času visokošolskega in univerzitetnega izobraževanja pridobile potrebna znanja. Vendar opažajo, da se potrebe ciljnih skupin hitro spreminjajo, zato je potrebno stalno strokovno usposabljanje. Zanimiv je odgovor svetovalke 1, ki je na vprašanja ali se ji zdi, da je v času izobraževanja pridobila potrebne kompetence za delo odgovorila: "Ja, čeprav jaz bi si želela še več izobraževanj. Prav ciljno usmerjenih na določeno področje." Po mnenju svetovalke 2 "(...) mora vseživljenjsko izobraževanje postati tudi vrednota svetovalca, ne samo kompetenca."

Preglednica 12: Področja svetovalnega dela, kjer svetovalci ocenjujejo, da potrebujejo dodatno izobraževanje

Področje dela	Povprečje	SD	Min	Max
delo s specifičnimi ciljnimi skupinami	4.1	0.70	3	5
načrtovanje in organizacija svetovalnega dela	3.1	0.89	1	4
neposreden svetovalni proces	3.0	1.06	1	5
delo z IKT	2.9	0.85	1	4
vodenje svetovalnega središča	2.8	0.83	1	4
poznavanje značilnosti odraslih	2.8	1.05	1	5

Iz preglednice 12 je razvidno, da bi vprašani v prihodnje najbolj potrebovali nadaljnje izobraževanje in usposabljanje na področju "dela s specifičnimi ciljnimi skupinami" (4,1). Najmanj potrebno ocenjujejo izobraževanje o "poznavanju značilnosti odraslih" (2,8) in "vodenju svetovalnega središča"(2,8).

Vendar ugotavljamo, da dobljeni rezultati ne kažejo izrazito velike potrebe svetovalcev po dodatnem izobraževanju na ponujenih področjih izobraževanja odraslih (Slika 8). Tu je potrebno upoštevati, da se svetovalci stalno udeležujejo strokovnih spopolnjevanj z različnimi vsebinami, zato delno že zadostijo nekaterim potrebam, kar potrjujejo podatki o raznovrstnih opravljenih usposabljanjih iz prejšnjega vprašanja (Preglednica 11).



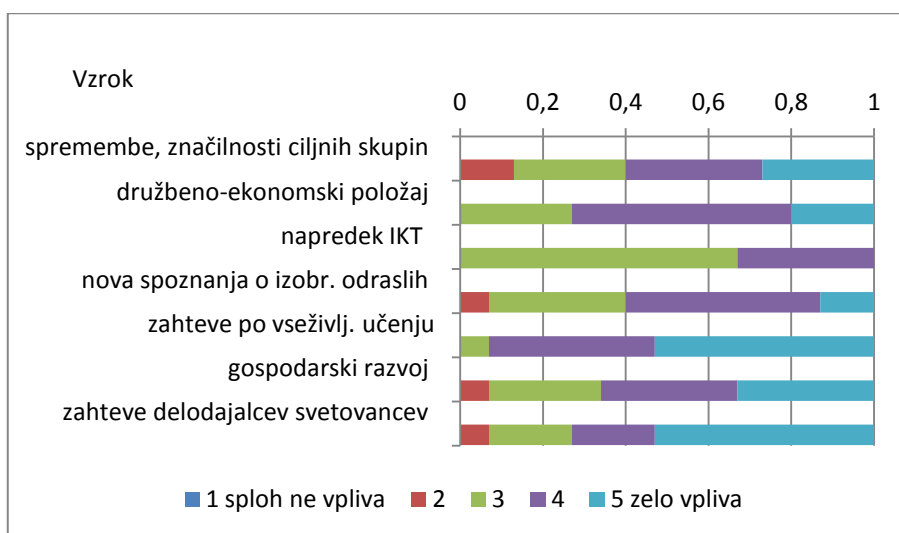
Slika 8: Odstotek odgovorov za področja svetovalnega dela, kjer svetovalci ocenjujejo, da potrebujejo dodatno izobraževanje.

Zanimali so nas tudi vzroki, zaradi katerih svetovalci potrebujejo nove kompetence (glej Preglednica 13). Vprašani kot najmočnejši vzrok ocenjujejo "zahteve po vseživljenjskem učenju" (4,5). Najnižje so ocenili "napredek IKT" (3,3).

Preglednica 13: Vzroki za potrebo po dodatnem pridobivanju kompetenc

Vzroki	Povprečje	SD	Min	Max
zahteve po vseživljenjskem učenju	4.5	0.64	3	5
zahteve delodajalcev svetovalcev	4.2	1.01	2	5
družbeno-ekonomski položaj	3.9	0.70	3	5
gospodarski razvoj	3.9	0.96	2	5
nova spoznanja o izobraževanju odraslih	3.7	0.82	2	5
spremembe in/ali značilnosti ciljnih skupin	3.7	1.03	2	5
napredek IKT	3.3	0.49	3	4

Vseživljenjsko učenje postaja v družbi znanja nuja. Za uresničevanje strategije vseživljenjskega učenja v družbi pa je med drugim potrebno stalno pridobivanje in obnavljanje kompetenc (Komisija evropske skupnosti, 2000). Vzroki za to so po mnenju svetovalcev različni (Slika 9).



Slika 9: Odstotek odgovorov o vzrokih, ki po mnenju ISIO svetovalcev vplivajo na potrebo po dodatnem pridobivanju kompetenc.

Na vprašanje "S katerimi težavami se (če se) najpogosteje spopadate kot svetovalci v izobraževanju odraslih" smo od intervjuvank in anketiranih dobili precej skladne odgovore, ki jih lahko razdelimo v dva vsebinska sklopa:

a) Težave svetovalcev /svetovalne dejavnosti:

- nestabilnost financiranja svetovalne dejavnosti,
- sistemska neurejenost področja,
- negotovost glede obstoja in načina delovanja svetovalne dejavnosti,
- nenehne težnje po spreminjanju dobro postavljenih strokovnih okvirov svetovalne dejavnosti zaradi finančnih apetitov drugih izobraževalnih organizacij,
- pomanjkljiva poklicna identiteta (neopredeljenost poklica svetovalca v izobraževanju odraslih),
- nepriznavanje zahtevnosti svetovalnega dela s strani vodstva organizacije,
- stresne situacije, težke zgodbe svetovancev,
- nemoč svetovalcev zaradi svetovančeve nezmožnosti plačila izobraževanja.

b) Težave svetovancev:

- vedno več brezposelnih posameznikov različnih starostnih skupin,
- nezmožnost financiranja izobraževanja,
- plačljivi izobraževalni programi in tečaji so jim nedosegljivi
- ranljivi posamezniki na več področjih (nizka izobrazba, starost, bolezen)
- zadržanost do izobraževanja in strah pred neuspehom

Težave svetovalcev in svetovancev so vzajemne, saj so svetovalci kljub uspešnemu motiviranju svetovalcev nemočni, če si le-ti izobraževanja ne morejo privoščiti. Kot lahko vidimo iz intervjujev, se omenjene težave s financiranjem svetovalne dejavnosti povezujejo tudi z dodatnim izobraževanjem svetovalcev in posledično s pridobivanjem kompetenc. Svetovalka 2 na primer pravi "(...) če je izobraževanje zastoj toliko boljše. Drugače pa je plačljivo, zato dobro pretehtamo, ali si ga lahko privoščimo ali ne." Finančne težave lahko predstavljajo negotovo prihodnost dejavnosti.

Kljub omejenemu obsegu vzorca, smo v končni fazi izvedli tudi nekatere statistične analize s SPSS programom (ANOVA in hi-kvadrat) za iskanje razlik med sklopi spremenljivk in neodvisnimi spremenljivkami. Vendar rezultati niso bili relevantni, kar gre pripisati predvsem omejenemu obsegu vzorca.

8 SKLEPNE UGOTOVITVE

V diplomskem delu so nas zanimale kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih ter njihovo usvajanje in razvijanje. Po izvedenih intervjujih in rezultatih spletnega vprašalnika ugotavljamo, da svetovalci v izobraževanju odraslih za kakovostno izvajanje delovnih nalog in v interakciji s svetovanci potrebujejo raznolike generične in poklicno-specifične kompetence. Te zajemajo širok spekter znanj o procesih vseživljenjskega razvoja odraslega in njegove kariere, o značilnostih posameznih ciljnih skupin odraslih ter sodobno znanje in aktualne informacije o samem izobraževanju, razmerah na trga dela in socialnih vprašanjih družbe. Njihove kompetence vključujejo tudi sposobnosti in veščine kot so učinkovito komuniciranje, etično in strokovno ravnanje, načrtovanje, izvajanje in ocenjevanje svetovalnega procesa, sposobnost vključevanja teorije in raziskav v svoje delo, vodstvene veščine, veščine za učinkovito sodelovanje v skupini z drugimi strokovnjaki ter sposobnosti za neposredno delu in odnos s svetovancem. Segajo pa vse do področja osebnosti svetovalca in njegovih poklicnih vrednot, kot so poznavanje in spoštovanje kulturnih razlik odraslih, znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah, zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja, občutek za socialne in medkulturne razmere.

Svetovalci so svoje poklicne kompetence usvajali in razvijali na različne načine. Najprej z obveznim visokošolskim ali univerzitetnim izobraževanjem, torej v času študija. Kasneje pa še z obveznim in dodatnim strokovnim izobraževanjem za svetovalce ter s samoizobraževanjem. Izrazito pomemben način za usvajanje tako generičnih kot tudi poklicno-specifičnih kompetenc svetovalcev se je pokazalo neposredno delo v praksi na področju izobraževanja odraslih in s tem pridobljene izkušnje. Učenje v praksi je prav tako pomembno vplivalo na osebni poklicni razvoj svetovalcev. Kompetence so razvijali tudi ob sodelovanju in učenju od sodelavcev, z izmenjevanjem izkušenj in iz primerov dobrih praks, s pripravništvom ter s spremljanjem svetovalnega dela v tujini.

Ugotavljamo, da svetovalci v izobraževanju odraslih pri svojem delu posamezne kompetence uporabljajo pogosteje kot druge, saj je uporaba odvisna od zahtev delovne situacije. Najpogosteje uporabljeni kompetenci sta "sposobnost učinkovitega komuniciranja" ter "sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja". Ti dve kompetenci sta nujni in vedno potrebni tako pri neposrednem delu s svetovanci kot tudi pri ostalih nalogah svetovalcev. Svetovalci zelo pogosto uporabljajo še sposobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do odločitev ali rešitev ter sposobnost motiviranja in

spodbujanja, potrebujejo znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah, sposobnost načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja svetovalnega procesa, spodbujanje sodelovanja med partnerji ter sposobnost zbiranja, organiziranja in širjenja informacij o ponudbi izobraževanja.

Nadaljnje izobraževanje svetovalcev je za razvoj njihovih poklicno-specifičnih kompetenc nujno. Pridobivanje novih kompetenc svetovalcev v izobraževanju odraslih je zato stalnica, saj se morajo s svojim znanjem nenehno prilagajati aktualnim potrebam učečih se odraslih v sodobni družbi. Nove potrebe svetovalcev s časoma na novo oblikujejo vlogo in nekatere delovne naloge svetovalcev ter posledično tudi potrebne kompetence. Svetovalci v izobraževanju odraslih potrebujejo temu primerne kompetence kot so sposobnost empatije, občutek za ljudi, sposobnost poslušanja, pripravljenost zastopati stranko, ji pomagati pri pisanju prošnje za zaposlitev ipd. Značilnost kompetenc, da so v času fleksibilne, se je v raziskavi vsekakor pokazala. V prihodnje bi bilo zato zanimivo preveriti, na katera področja znanj, spretnosti in vrednot se bodo kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih razvile.

V teoretičnem delu predstavljena izhodišča in rezultati izvedene raziskave so nam prinesli odgovore na vsa zastavljena raziskovalna vprašanja. Ugotovitve so pokazatelj, da uspešno in učinkovito izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih zahteva ustrezno usposobljenega, strokovnega delavca s sodobnimi, času prilagojenimi kompetencami. Za kar pa je potrebno ozavestiti in sprejeti vrednoto vseživljenjskega učenja. Z diplomskim delom lahko morda prispevamo k temu, da ta vrednota postane (ali ostane) vodilo vseh, tako študentov, prihodnjih svetovalcev kot tistih, ki poklic svetovalca že opravljajo.

Z raziskavo smo spoznali tudi aktualne težave oziroma ovire, s katerimi se svetovalni delavci v izobraževanju odraslih v zadnjem času spopadajo. Ovire izhajajo iz pomanjkanja finančnih sredstev za financiranje same svetovalne dejavnosti in finančne nezmožnosti samih svetovancev, ki bi se izobraževanje odraslih želeli vključiti. Menimo, da je v današnjem času vseživljenjskega učenja svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih pomembna, saj motivira in spodbuja odrasle k nadaljnjemu izobraževanju. S tem zmanjšuje delež sodobno neizobraženih in zato težje zaposljivih prebivalcev družbe. Z diplomskim delom želimo opozoriti na to problematiko. Predvsem pa želimo poudariti pomembnost kompetentnih svetovalnih delavcev v izobraževanju odraslih in njihove dejavnosti ter potrebo po njihovem obstoju in razvoju svetovalne dejavnosti v prihodnje.

Spoznanja izvedene raziskave smo pridobili tako z izvedenimi intervjuji s svetovalkami in s spletnim vprašalnikom za svetovalce, kar je prednost raziskave. Ugotovitve iz intervjujev so nam namreč omogočile boljši vpogled v proučevano temo in dale pomembno podlago za izvedbo vprašalnika. Raziskavo bi lahko izboljšali z še večjim raziskovalnim vzorcem, ki pa je bil po naših podatkih o aktivnih ISIO svetovalcih zadovoljiv, saj smo dejansko delali na celotni populaciji ISIO svetovalcev. V prihodnje bi ga lahko razširili še na druga področja svetovalne dejavnosti, kar pa bi odprlo povsem novo, veliko raziskovalno poglavje.

9 LITERATURA IN VIRI

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. (2011). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Bezić, T. (2006). *Informiranje in svetovanje: za vseživljenjsko učenje in razvoj kariere v Sloveniji*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Buiskool, B. J., Broek, S. D., Van Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., Osborne, M. (2010). *Key competences for adult learning professionals: contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals: final report*. Zoetermeer: Research voor Beleid. Pridobljeno 26. 5. 2015, s <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>.
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Pridobljeno 26. 5. 2015, s www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf.
- European commission. (2005). *Towards a European qualifications framework for lifelong learning*. Pridobljeno 26. 5. 2015, s http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Consultation_Paper_EQF_27_May_2005_final.pdf.
- European commission. (2007). *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*. Pridobljeno 4. 5. 2015, s http://www.atee1.org/uploads/EUpolicies/common_eur_principles_en.pdf.
- Higginbotham, S., Hughes, D. (2006). *The Future of Professional Career Guidance: Where Next?*. Centre for Guidance Studies, University of Derby: Derby. Pridobljeno 4. 5. 2015, s http://www.derby.ac.uk/media/derbyacuk/contentassets/documents/ehs/icegs/2006_HigginbothamS&DH-The-Future.pdf.
- Jelenc Krašovec, S. (2011). Andragoško svetovalno delo - ključ do uspešnega izobraževanja odraslih. *Andragoška spoznanja*, 17(4), 60–72.
- Jelenc Krašovec, S., Jelenc, Z. (2011). *Andragoško svetovalno delo*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Dariž, Tereza (2015): *Kompetence svetovalcev v izobraževanju odraslih*. Diplomsko delo. Koper: UP PEF.

Klemenčič, S., Možina, T., Žalec, N. (2012). *Kompetenčna zasnova spopolnjevanja izobraževalcev odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Komisija evropske skupnosti. (2000). *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Bruselj. Pridobljeno 19. 6. 2015, s <http://linux.acs.si/memorandum/prevod/>.

Ličen, N. (2004). Kakšne kompetence potrebujejo andragogi?: vseživljenjskost učenja in kompetence, ki sestavljajo profesionalno vlogo andragoga in andragoginje. *Andragoška spoznanja*, 10(3), 32–46.

Lifelong learning: the contribution of education systems in the Member States of the European Union. (2000). Brussels: Eurydice.

Majcen, M. (2009). *Management kompetenc. Metodologija izdelave modela kompetenc ter njihova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev*. Ljubljana: GV založba.

Mulder, M. (2007). Competence—the essence and use of the concept in ICVT. *European Journal of Vocational Training*, 40(1), 5–21. Pridobljeno 19. 3. 2015, s www.cedefop.europa.eu/files/etv/.../40_en_mulder.pdf.

Muršak, J. (2012). *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Pevec Grm, S., Škapin, D. (ur.) (2006). *Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ljubljana: Center za poklicno izobraževanje.

Pezdirč, M. S. (2005). *Kompetence v kadrovski praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.

Polak Williams, M. (2011). *Pregled dosedanjega izobraževanja za karierno orientacijo*. Ljubljana: ZRSZ. Pridobljeno 19. 3. 2015, s http://www.ess.gov.si/_files/3595/pregled_dosedanjega_izobrazevanja_za_karierno%20orientacijo_Mojca_Polak_Williams.pdf.

Repetto, E., Malik, B., Ferrer, P., Manzano, N., Hiebert, B. (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. Spain: International Association for Educational and Vocational Guidance.

Sultana, R. G. (2003). *Review of career guidance policies in 11 acceding and*

candidate countries synthesis report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Pridobljeno 19. 3. 2015, s www.cedefop.europa.eu/files/ETF_synthesis_report.pdf.

The Committee of Directors of Studies in Guidance Counselling. (2011). *Counselling competencies for guidance counselling education programmes: Interim guidelines*. Dublin: National Centre for Guidance in Education.

Vilič Klenovšek, T. (ur.) (2007). *Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Vilič Klenovšek, T. (2010). Usposabljanje svetovalcev v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih. *Andragoška spoznanja*, 16(3), 72–81.

Vilič Klenovšek, T., Rupert, J. (ur.) (2011). *Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

10 PRILOGE

Priloga 1: Intervju z ISIO svetovalko 1

1. Kako ste se odločili oziroma kaj vas je pritegnilo za poklic svetovalca v izobraževanju odraslih?

Izobraževanje odraslih ima več področij. Izobraževalci odraslih se znajdemo v vlogi, ko se moremo prej ali slej vseh področji lotiti in se seznanimo z vsemi. Mene je mogoče prav to svetovalno delo najbolj pritegnilo. Tako da sem se na tem področju tudi najbolj trudila, potrudila in so me tudi delodajalci in sodelavci zelo videli v temu. In sem nekako tukaj kar ostala. Je eno področje, za katerega se čuti, da ga odrasli potrebujejo, da potrebujejo to svetovanje, čeprav ni pa še toliko niti poznano, niti priznано. Niti ta potreba. Ampak ko prideš enkrat v kontakt s temi posamezniki, pa vidiš, da dejansko to potrebujejo, čeprav se ne zavedajo. Potem pa res s tem, ko skozi delovne izkušnje, ko pridobivamo kompetence, take in drugačne, tudi spoznaš načine, kako ljudi pritegniti v to svetovanje. Tudi če sami res ne vejo za eno stvar, začutiš potem ne "aha sej mogoče bi ga zanimalo še to, pa to". Pa mu širše stvar predstaviš, pa vidiš da potem res iščejo v tisti smeri naprej.

2. Kolikšen obseg vašega delovnega časa posvečate svetovanju?

Dejansko sem jaz uradno zaposlena samo na svetovanju. 100 %. Čeprav v realnosti se potem še druge stvari priklopijo zraven. Kar je po eni stvari tudi fino, zaradi tega ker je fino različna področja malo bolj poglobljeno poznati, ne, kot svetovallec. Ker dejansko potem veš, kako stvari potekajo, kaj od česa pričakovati. Potem lahko tudi kompetentno strankam, svetovancem, predstavljaš stvari.

3. Kakšna je vaša vloga in katere so vaše glavne naloge kot svetovalni delavec v izobraževanju odraslih?

Tukaj je mogoče malo težko razmejiti, ker kdaj sem organizator izobraževanja in me potem zanimajo, kakšne so potrebe okolja. Kje pa sem samo v vlogi svetovalca. Sicer sem jaz svetovalka za NPK-je, svetovalka za vrednotenje neformalno pridobljenega znanja in ISIO svetovalka. Tako, da se tudi ta področja vse zelo pokriva. In je res težko razmejiti, kdaj si za to, kdaj za to.

Zajema pa potem dejansko vse, od informiranja, oziroma še prej je promoviranje same dejavnosti. Torej da se ozavešča širšo, tako strokovno kot laično javnost, o tem, kaj sploh to svetovanje je, da to obstaja, kaj omogoča posameznikom. Tako da gre in za objavljane raznih člankov v lokalnih glasilih, za kakšne prispevke na lokalnih televizijah. Fino je, da se čim bolj lokalno skušamo približati ljudem, ker le gre za eno lokalno zadevo, katere lokalne zadeve pokrivamo. Potem je največji del seveda svetovanje, ki postaja vedno bolj poglobljeno. Tudi z razvojem te dejavnosti na Andragoškem centru se je samo ISIO svetovanju pridružilo še vrednotenje neformalno pridobljenih znanj. Tako da, ko sam svetovanec pride, smo mu najprej dali samo neke informacije, kaj lahko, kateri programi so na voljo in tako naprej. Pa pogledali, kakšne možnosti ima, kakšne pogoje. Sedaj pa smo prišli do tega, da vsakemu ponudimo tudi mogoče to ovrednotenje, identifikacijo njegovih skritih

znanj, neformalnih znanj. Tako da se podaljšuje ta čas svetovanja. Sedaj nekateri res iz tega imajo dobre učinke, jim to res nekaj doprinese. Nekateri pa ne najdejo izhoda v temu, ne. Ampak dobro, potrudil si se, čim globlje, ne.

4. Kaj po vašem mnenju odlikuje dobrega svetovalca v izobraževanju odraslih?

Eno je znanje, ki ga lahko pridobimo. Seveda usposabljanja, ki so tudi na voljo na Andragoškem centru Slovenije. Mislim, da so jih kvalitetno pripravili. Kot na primer temeljno usposabljanje za ISIO svetovalca. To je neka osnova, ki jo mora vsak imet. Tu pridobi te strokovne temelje, ker tudi vemo, kje so meje našega poklica. Do kot lahko mi svetujemo in kdaj je potrebno posameznika potem že na druge službe poslat. Potem pa seveda osebnost. Ta je za svetovalca zelo pomembna. Ker veliko res, večinoma delamo z ranljivimi ciljnim skupinami. Tako da tukaj je pomembna empatičnost, znati poslušati, znati sprejet drugačnost, strpnost, tudi enakovrednost. In pa zelo pomembno je, da se ne postavimo na nek višji položaj in človeka, no to je zelo trda beseda, prisilimo. Delamo na tem, da posameznik sam sprejme odločitve. Mi mu ponudimo možnosti, on pa se sam potem odloči. Odgovornost je na njemu, tako da se sam odloči, v kaj se bo podal. S tem pa ga tudi opolnomočimo. To je tudi en pomemben dejavnik v procesu svetovanja, ki se mogoče dogaja v ozadju. Ampak človek lahko tudi skozi te svetovalne postopke pridobiva na svoji samopodobi in samozavesti.

- **Katere kompetence so glede na vaše izkušnje nujne za uspešno izpeljavo svetovalnega dela v izobraževanju odraslih, torej pri delu s strankami?**

Potrebno je imeti čisto osnovne socialne kompetence, od komunikacijskih kompetenc, sposobnosti poslušanja drugega. Tudi sposobnost sporazumevanja, ker je pomembno, če te je svetovanec razumel dobro. To je potrebno tudi vseskozi preverjati in se zavedati, da včasih, ko govorimo mi, mislimo na nekaj, drugi pa tega ne misli istočasno. Tako da te komunikacijske veščine so zelo pomembne. Na visokem nivoju jih moramo osvojiti.

Pogosto imajo slabo samopodobo, neke strahove, ki se izkažejo za neutemeljene. Tudi slabe izkušnje iz predhodnega izobraževanja. Zlasti tega primarnega, osnovnošolskega. In tukaj je potrebno jih res znati motivirati, da se vsaj upajo poskusiti. Ko enkrat poskusijo po navadi gre. Tako da je motivacija tudi pomembna.

- **Katere kompetence pa so nujne za uspešno upravljanje svetovalnega središča?**

Pri tem je dobro imeti kakšne vodstvene kompetence, ker je vseeno precej organizacije. Svetovalna središča ISIO imajo eno pomembno nalogo – da ustvarijo partnersko mrežo. Tako da mi povežemo tudi druge svetovalne službe npr. center za socialno delo, zavod za zaposlovanje, ostale izobraževalne organizacije za odrasle, pa tudi za srednješolce v regiji. Tako da je tudi nekaj teh organizacijskih sposobnosti potrebno imeti. Pa tudi administrativne. Odvisno je tudi od velikosti organizacije. Pri nas si ne moremo privoščiti, da bomo rekli "to so pa zdaj tajniška dela", ampak jih moremo velikokrat tudi sami opraviti. Od pošiljanja vseh obvestil itn.

5. Kako pomembne so pri vašem delu splošne kompetence?

So zelo pomembne.

- **Katere dodatne kompetence potrebuje andragoški delavec posebej kot svetovallec?**

Če lahko izpostavim empatičnost kot kompetenco, pa sposobnost poslušanja, pripravljenost, da stranko nekje zastopamo. Mi se tudi v imenu stranke lahko dogovarjamo z drugimi službami. Ker je včasih potrebno kar v njegovem imenu kakšen oglas poslati.

6. Kako pomembne pa so specifične kompetence in v kolikšni meri jih potrebujete pri delu?

Pomembna je kompetenca svetovalca, da zna presoditi, kaj človek potrebuje. Imeti mora že ta psihološka znanja, ki se jih pridobi skozi izkušnje. Tudi poznavanje samih ciljnih skupin in njihovih potreb na splošno. Potem pa se gre še v potrebe posameznika. Tako da te splošne psihološke značilnosti skupin je potrebno kar dobro poznati.

7. Katere kompetence pa običajno najpogosteje pri delu potrebujete/uporabljate?

Najpogosteje je to delo s strankami, kjer moraš stranki znat primerno svetovat, tisto stvar, ki jo najbolj potrebuje. Torej poznavanje programov izobraževanja, potreb svetovancev in administrativne stvari, ki jih je vedno več.

8. Na kakšne načine ste svoje poklicne kompetence pridobivali in razvijali?

Jaz sem od vedno delala z ljudmi na različnih področjih. Veliko tudi s področja izobraževanja odraslih kot vodja izobraževalnih tečajev, kot organizatorica izobraževanja in kot svetovalna delavka. Skozi vse to, stalno sem bila v stiku z odraslimi z različnimi ciljnimi skupinami, tako da sem dodobra spoznala njihove značilnosti. Potem je pa seveda tudi strokovno usposabljanje dosti prineslo. To je bilo vedno dobrodošlo.

- **Se vam zdi, da ste v času izobraževanja pridobili potrebne kompetence za delo?**

Ja, čeprav jaz bi si želela še več izobraževanj. Prav ciljno usmerjenih na določeno področje.

- **Kako ste pridobili ostalo potrebno znanje in kompetence, ki ga med rednim izobraževanjem niste?**

Tukaj je pa potem samoizobraževanje. Tam kjer se čuti nek manko, da nečesa ne znaš. Internet je dandanes zelo dobra pot do informacij. S tem, da se malo pogleda, kako delajo službe v tujini. Bila sem tudi na "Erasmus mobilnosti". Tako da sem gledala primere dobrih praks in s prakse mislim, da se posameznik res veliko nauči. Pa tudi pogovori s kolegi. Svetovalna središča, 14 nas je za enkrat v Sloveniji, smo precej povezani med seboj. Tudi fino je, da se na usposabljanjih skupaj dobimo in potem stike ohranjamo. Če vidimo, da imamo s kakšnim

področjem težave, se zmeraj lahko obrnemo na kolega, pa potem skupaj iščemo rešitve. To je zelo dobrodošlo.

9. Katero je tisto znanje, ki bi si ga morali bodoči svetovalci v izobraževanju odraslih pridobiti v prihodnje, da bi lahko učinkovito opravljali svoje naloge v izobraževanju odraslih?

Jaz mislim, tudi iz svoje izkušnje, da je zelo dobrodošlo, da najprej dela nekaj konkretnega v izobraževanju odraslih. Da se s ciljnim skupinami neposredno seznanimo. Ker mislim, da je svetovanje nadgradnja tega. Šele, ko ti spoznaš to delovanje, odrasle, kako se recimo v razredu obnašajo, kakšne potrebe tam izkazujejo, česa jih je strah, kako se pred izpitom počutijo itn. Potem lažje veš, ko dobiš svetovanca pred sabo, s katerimi ovirami se bo soočal in to že vnaprej upoštevaš. Je res zelo dobrodošlo, da se najprej na splošno z izobraževanjem odraslih nekdo ukvarja. Potem pa seveda s pridobivanjem strokovnih znanj napreduje do poti svetovalca.

- Katero znanje pa bi morali pridobiti svetovalci v izobraževanju odraslih, ki poklic svetovalca že opravljajo?

Današnji svet se sigurno hitro spreminja. Tudi potrebe se mi zdijo včasih, vsak dan drugačne. Tudi različne ranljive skupine vsake toliko časa priplavajo na površje z bolj izrazitimi potrebami. Tako da je to čisto odvisno. Moramo biti pa ažurni, da se v vsakem obdobju prilagodimo tisti ciljni skupini, ki je mogoče najbolj potrebna naše pomoči. In da se ta znanja potem obnavlja, pridobiva. Ampak mislim, da tukaj Andragoški center Slovenije dobro poskrbi za naš strokovni razvoj. Tudi posluša potrebe svetovalcev in na naše namige dobro reagira.

10. Katere spremembe, trende ali izzive opazate na vašem delovnem področju (področju svetovanja) in kako se le te povezujejo s kompetencami svetovalcev?

Kar je povezano s krizo v zadnjih letih, je porast števila nezaposlenih, ki se obračajo na nas. Velik problem pa je, da mi kot svetovalci lahko posameznikom oz. skupaj s posameznikom načrtamo neko pot za njegov strokovni ali pa karierni razvoj. Vendar potem ta posameznik nima možnosti, da bi to uresničil, ker nima finančnega zaledja. To pomanjkanje financiranja, ki se sedaj vleče že dobri dve leti je zelo, zelo velik problem. Ker zavod za zaposlovanje ima zelo omejena sredstva. Pa tudi zmanjševanje plač, s tem da ljudje sploh nimajo več delovnega mesta in si ne morejo privoščiti več izobraževanja. Tako da to je zelo, zelo velik problem. In se potem tukaj svetovalci znajdemo v začaranem krogu. Ljudem bi radi pomagali, da napredujejo, ampak hkrati jim nimamo pa kaj ponuditi, da bi dejansko napredovali. To so težave, ki jih je potrebno na sistemskem nivoju reševati. To se mora povezovati s kompetencami in znanjem svetovalcev, ker sicer izpademo, nismo potrebni. Nihče se ne bo obračal na nas, če ne moremo slediti potrebam, ki so trenutno aktualne. Stalno izobraževanje svetovalcev je obvezno. Stalno, sprotno profesionalno razvijanje.

11. S katerimi težavami se najpogosteje spopadate kot svetovalci v izobraževanju odraslih?

Problem je, da ni neke stalne zaposlitve. Drugi problem svetovalcev, vsaj trenutno je, da ta poklic še ni profiliran in kot svetovalca izobraževanja odraslih v regiji skoraj nimam, kje drugje delati. Imamo zelo malo možnosti za menjevanje.

12. Zanima me še nekaj podatkov o vašem delovnem mestu oziroma poklicu:

- Delovna doba na tem delovnem mestu: 5 let
- Najpomembnejša poklicna usposabljanja: ISIO usposabljanja, vsako leto imamo – 4 strokovne delavnice. Europass mobilnost, vrednotenje neformalnih znanj – temeljno usposabljanje.

Najlepša hvala za odgovore!

Priloga 2: Intervju z ISIO svetovalko 2

1. Kako ste se odločili oziroma kaj vas je pritegnilo za poklic svetovalca v izobraževanju odraslih?

Študirala sem andragogiko. Potem sem se zaposlila tukaj, na ljudski univerzi. In eno od mojih del je tudi to, da sem svetovalka.

2. Kolikšen obseg vašega delovnega časa posvečate svetovanju?

Zelo različno. Odvisno je od tega, koliko financ imamo na razpolago. Ker smo vedno odvisni od razpisov države, koliko nam nameni. Je pa večina mojega dela običajno svetovanje. Recimo okoli 80 %.

3. Kakšna je vaša vloga in katere so vaše glavne naloge kot svetovalni delavec v izobraževanju odraslih?

Jaz sem v stiku s strankami, ki prihajajo k meni na zelo različno svetovanje. Običajno se k meni naročijo. Težave, ki jih imajo pa so zelo različne. Odvisno od posameznika. Od tega, da se želijo vpisati naprej v šolo od tega, da so recimo že nekam vključeni, pa imajo kakšne težave. Večkrat se recimo zgodi, da imajo kakšne probleme, ki bi jih rešili s šolanjem. Ampak v šolo ne morejo, ker imajo problem npr. z brezposelnostjo. To bi lahko rešili, če bi dobili izobrazbo. Izobrazbe si ne morejo plačati oz. usposabljanja si ne morejo plačati, ker nimajo denarja. Tako da je potrebno potem najprej reševati to, da najprej pridejo do neke zaposlitve za "tisto silo", si plačajo usposabljanje in potem dobijo tudi zaposlitev, ki si jo želijo.

4. Kaj po vašem mnenju odlikuje dobrega svetovalca v izobraževanju odraslih?

Vsekakor so tukaj izkušnje in poznavanje pristopov do strank. Kako pripeljati stranko da najde sama rešitev. Ker ne gre za to, da mi stranki damo rešitev, ampak mora stranka sama priti do rešitve. Tako da nek posluh, občutek za ljudi. Da zna vzpostaviti stik s posamezniki in da nima nekih predsodkov do posameznikov, ki so drugačni recimo. Poleg tega seveda tudi znanje, ne samo izkušnje. To teoretično znanje. In seveda pripravljenost na učenje, na sprejemanje drugačnih pristopov, preizkušanje novih zadev.

- Katere kompetence so glede na vaše izkušnje nujne za uspešno izpeljavo svetovalnega dela v izobraževanju odraslih, torej pri delu s strankami?

Vsekakor je potrebno imeti informacije. Poznati moraš področje. V bistvu kaj sploh obstaja. To so sigurno tiste informacije, ki jih moraš imeti. Recimo moraš poznati šolski sistem, vedeti, kaj v lokalnem okolju obstaja. Moraš imeti konec koncev mrežo ljudi, strokovnjakov na katere se lahko obrneš, če sam teh informacij nimaš. Hkrati moraš poznati, kje so tvoje meje. Če si ti tu nekje, znaš stranko usmeriti nekam drugam. Če na primer nekdo potrebuje psihoterapevtsko pomoč, te ne nudimo tu. Svetovanca moraš usmeriti nekam drugam. Tudi navezati stike pri drugih.

Kot prvo so tukaj te informacije, drugo je potem občutek za stranke. Ampak tega lahko nekdo ima, nekdo nima. Konec koncev tudi pristope, kako mora potekati svetovanje, zato da bo učinkovito. Da ne daš receptov že takoj, ko človek pride

skozi vrata, ampak mora sam priti do tega. Poznati moraš posamezne ciljne skupine in se jim prilagajati.

- **Katere kompetence pa so nujne za uspešno upravljanje svetovalnega središča?**

Ogromno imamo administracije. Poročila pišemo praktično skozi. Poročamo financerjem. In tega je sicer preveč, zato tudi vpliva na kvaliteto samega središča, za moj okus. Potem seveda organizacijske kompetence, da znaš zorganizirati delo. Konec koncev tudi računalniške, zato da vodiš vse te evidence. Komunikacijske kompetence vsekakor, ker si skozi v nekem procesu komunikacije. Navezovati moraš stike z drugimi. Povezovati se z drugimi strokovnjaki. Recimo s partnerji. Konec koncev mi ves čas iščemo, imamo vzpostavljeno partnersko mrežo. Torej moramo znat sodelovati, delati v timih. Tako da to so poleg tistih svetovalnih še druge. Konec koncev tudi marketinške moramo imet. Mi moramo znati privabiti ljudi sem. Če teh znanj nimaš, lahko nekaj streljaš v prazno.

5. Kako pomembne so pri vašem delu generične kompetence?

So zelo pomembne. Skupek vsega, da vsa zadeva lahko teče.

- **Katere dodatne kompetence potrebuje andragoški delavec posebej kot svetovallec?**

Občutek za ljudi, absolutno. Empatijo. Če te nima, tega dela ne more delati. Ostala andragoška dela bi načeloma lahko delal, brez empatije pa ni nič. Pripravljenost na sodelovanje, konec koncev organiziranost. Čeprav tudi te zadeve so povsod pomembne.

6. Kako pomembne pa so poklicno-specifične kompetence in v kolikšni meri jih potrebujete pri delu?

So zelo pomembne. Uporabljam jih vsak dan. Praktično skozi. Odvisno od stranke. Nekateri imajo že čisto začrtan načrt. Potem neke motivacijske vloge tukaj ne potrebujemo imeti. Pri nekaterih pa moreš praktično skozi spodbujati, ker drugače ne zna priti skozi.

7. Katere kompetence pa običajno najpogosteje pri delu potrebujete/uporabljate?

Vse so zelo pomembne in jih pogosto uporabljamo. Mi imamo vzpostavljeno mrežo svetovalnih središč po celi Sloveniji. Drugo pa imamo mrežo lokalnih strokovnih partnerjev. Imamo strateške partnerje. Z njimi, na primer s strokovnimi partnerji mi delamo ogromno. Torej smo praktično v stiku vsakodnevno. Oni pošiljajo nam stranke, mi jih pošiljamo njim. Hkrati vprašamo za mnenje, posredujemo, se dogovorimo, recimo »A ti lahko pošljem, imam tukaj nekoga, ki bi potreboval te in te usluge. Ti lahko pošljem tega človeka. Kdaj?« in tako oseba gre tja. Točno ve, h kateremu strokovnjaku in kdaj je dogovorjen. Tako da tukaj naredimo eno stopničko. Ni potrebno, da gre svetovanec sam spraševati. Pa hkrati mi nimamo vsega znanja. Za določena področja, ki jih ne poznamo, pokličemo, vprašamo in dobimo te informacije.

8. Na kakšne načine ste svoje poklicne kompetence pridobivali in razvijali?

Precej usposabljanj imamo praktično skozi. Poleg fakultete, ki je nek formalni pogoj. Imamo v glavnem ogromno, ogromno usposabljanja. Recimo letos sva dve sodelavki vključeni v 160 urno usposabljanje – karierna orientacija. To je kar precej. Drugače imamo vsako leto kar veliko usposabljanja na svojem področju. Nekaj organizira Andragoški center. V tem trenutku smo recimo vključeni v kombinaciji Zavod za zaposlovanje in dve podjetji (Kadis in Consulting). Recimo oni trije organizirajo tako zelo kvalitetno izobraževanje v katerega smo vključeni. Nekaj seveda tudi prek Andragoškega centra. Nekaj pa tudi kar pač sami najdemo in če je izobraževanje zastonj toliko boljše. Drugače pa je plačljivo, zato dobro pretehtamo, ali si ga lahko privoščimo ali ne.

- Se vam zdi, da ste v času izobraževanja pridobili potrebne kompetence za delo?

Vedno se učimo nekaj novega. Vedno so novi pristopi. Nikoli ni tisto dovolj. Mi se ves čas izobražujemo. Ni tako, da prideš s faksa, se usedeš in si tako do upokojitve. Praktično se stalno izobražujemo. Vseživljenjski izobraževalec mora biti tudi vrednota, ni samo kompetenca.

Kako ste pridobili ostalo potrebno znanje in kompetence, ki ga med rednim izobraževanjem niste?

Preko učenja na delovnem mestu, preko učenja s sodelavci. Jaz sem tukaj delala pripravništvo. Pa sem se tukaj uvajala, bom rekla. In seveda potem preko teh raznoraznih usposabljanj. Nekatera so praktično pogoj, da sploh lahko opravljamo, to delo. Recimo obstaja temeljno usposabljanje svetovalcev za izobraževanje odraslih. In skozi to usposabljanje smo šli vsi, ki delamo v svetovanju pri nas. Potem so pa še dodatna usposabljanja. Recimo lani oz. predlani smo bili v projektu ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenih znanj. Pridobili smo si v bistvu znanja, kako ugotavljati kompetence pri posameznikih. Ugotavljali smo te splošne kompetence. Pa tudi poklicne, konec koncev. Tako da smo svetovalci za nacionalne poklicne kvalifikacije. Imamo kar velik nabor teh izobraževanj, kamor hodimo praktično skozi. Tudi z drugimi svetovalci izmenjujemo izkušnje.

9. Katero je tisto znanje, ki bi si ga morali bodoči svetovalci v izobraževanju odraslih pridobiti v prihodnje, da bi lahko učinkovito opravljali svoje naloge v izobraževanju odraslih?

Vsekakor mislim, da je svetovalno delo predmet na faksu. Tako da vsekakor začetnik potrebuje še kaj. Ampak mislim, da je tukaj najbolj pomembna kilometrina. Dejansko dokler ne poskusiš. Vsaka oseba ima svoje potrebe, zato ne moreš it po nekem vzorcu. Vedeti moraš, kaj je tisto, kar moreš pri posamezniku delati. Lahko greš po nekem vzorcu, ampak vprašanje potem je sam uspeh, ne.

- Katero znanje pa bi morali pridobiti svetovalci v izobraževanju odraslih, ki poklic svetovalca že opravljajo?

Jaz se izobražujem, kot sem že prej povedla, 160 urno izobraževanje kariernega svetovalca. Usmerjanja so bila nekoliko prekratka, zato sem se potem tudi odločila

za to. Potem, ko se bodo pokazale druge potrebe, se bomo tudi na druge zadeve obrnila.

10. Katere spremembe, trende ali izzive opazate na vašem delovnem področju (področju svetovanja) in kako se le te povezujejo s kompetencami svetovalcev?

Trendi so, da se dela z ranljivimi ciljnimi skupinami, ki so v glavnem nekako predpisani iz strani Evrope. Zato ker oni dajo denar za ranljive ciljne skupine. Ugotavljamo pa, da se v zadnjem času, mi smo sicer to potrebo videli že prej, na nas obračajo tudi zaposlene osebe. Recimo take, ki jim ne pripadajo nobene spodbude. Recimo tam od 30 do 45 leta. Precej mladi, v glavnem ta delovna populacija, ki nima nobenih spodbud, ne dobiva nikjer nobenih subvencij. V prejšnjih časih recimo niso imeli nobene možnosti. So pa potencialno ogroženi, če zgubijo službo. In zakaj jih ne v bistvu že v času dela nekako usmerjati, spodbujati, da se izobražujejo, da dobijo dodatna znanja. Zato zadnje čase opazamo, da se spreminjajo zadeve in se Evropa usmerja tudi na zaposlene. To je recimo en trend, ki ga opazamo.

S kompetencami se povezuje, da je potrebna nadgradnja tudi naših kompetenc. Skozi se prilagajamo potrebam ciljnih skupin, sej sicer nimamo kaj.

11. S katerimi težavami se najpogosteje spopadate kot svetoalec v izobraževanju odraslih?

Predvsem s finančnimi. Vedno je problem, kje bomo dobili denar oz. a bo financirano naslednje obdobje ali ne bo financirano. Precej veliko je administracije. In tu je recimo ena taka večjih težav .

12. Zanima me še nekaj podatkov o vašem delovnem mestu oziroma poklicu:

Delovna doba: 13 let

Pomembnejša usposabljanja: letos Modularno usposabljanje kariernih svetovalcev.

Najlepša hvala za odgovore!

Priloga 3: Intervju z ISIO svetovalko 3

1. Kako ste se odločili oziroma kaj vas je pritegnilo za poklic svetovalca v izobraževanju odraslih?

Rada delam z ljudmi in študirala sem andragogiko. Tam smo imeli veliko predmetov kot je andragoško svetovalno delo. Potem me je to čedalje bolj vleko. Najprej bolj teorija, potem ko sem začela delati tu na ljudski, pa še praksa. Potem sem hodila še na par izobraževanj in sem videla, da je to, to.

2. Kolikšen obseg vašega delovnega časa posvečate svetovanju?

Tudi z organizacijo izobraževanja se ukvarjam. Recimo 20 do 30 %. Je kar precej. Jaz pokrivam srednje šole. Veliko ljudi potem pride vprašat za vpis ali tu ali kam drugam. Potem jim svetujem na ta način. To je glavnina.

3. Kakšna je vaša vloga in katere so vaše glavne naloge kot svetovalni delavec v izobraževanju odraslih?

Vloga je predvsem motivacijska. Najprej, ko pride stranka, se spoznava, da vidi, da mi lahko zaupa. Da potem pove, kje je problem in da skušava najti rešitev. In da mu ne povem jaz, kje je rešitev. Ampak poskušava z vprašanji in ga skušam privedi do tiste rešitve, ki je zanj prava. Ker vsak že ima rešitev skrito v sebi, samo treba jo je povedati na glas. Glavne naloge so konkretno neposredno svetovanje udeležencem, povezovanje z drugimi organizacijami in s partnerji. Tako imamo čim več informacij in lahko svetovanca recimo napotimo do tiste osebe, kamor je potrebno, da pride. Potem izpopolnjevanje, da sam slediš trendom, da sam slediš literaturi, da slediš, kaj se dogaja, da znaš svetovanca pravilno usmeriti.

4. Kaj po vašem mnenju odlikuje dobrega svetovalca v izobraževanju odraslih?

Da je čim bolj empatičen, se čim bolj zna vživeti v svojega svetovanca. Da zna komunicirati z njim. Da zna vzpostaviti tak odnos, da mu svetovanec zaupa. Da čim več stvari pozna, ve, zato da ga zna usmeriti na pravo pot.

- Katere kompetence so glede na vaše izkušnje nujne za uspešno izpeljavo svetovalnega dela v izobraževanju odraslih, torej pri delu s strankami?

Te mehke kompetence so tiste najbolj glavne. Od empatije, komunikacije, in potem kakšna, sposobnost komuniciranja v slovenskem jeziku ali v tujem, če je to potrebno. Ker smo na dvojezičnem območju. Digitalna pismenost je tudi pomembna. Mogoče kakšno analitično razmišljanje. Da skupaj s stranko znava priti do cilja. Svetovalni proces se prilagaja stranki. Ker včasih pride nekdo, ki rabi samo informacijo in ne išče nas. Ampak mi smo samo en vmesni korak do tistega, ki ga rabi. Včasih pa pride kdo in greva prek vseh njegovih problemov, vrednotiva recimo, kaj je bilo prej in potem iščeva korake. Ni enako, od vsakega posameznika je drugače. Ni recepta.

- Katere kompetence pa so nujne za uspešno upravljanje svetovalnega središča?

Mogoče to analitično razmišljanje, kot sem sicer že prej omenila. Potem tudi mogoče podjetnost. Pa ambicioznost, tako da veš, kje imaš cilje in znaš priti do njih. In pa to, da se zavedaš, da ne veš nikoli dovolj. Da vedno znova ali greš na izobraževanje ali se poskušaš sam izobraževati. Da iščeš nove informacije, da nadgrajuješ znanje. Sej

potem več kot je prakse, več veš. Česar pa ne veš, moreš potem še pridobiti neko novo znanje. Pri organizaciji izobraževanja na primer je moja naloga tudi ugotavljanju potreb ciljnih skupin. Vse je sicer isto področje, ampak znotraj tega področja, je več "mini" področij. Eno je svetovanje. Potem eno je vključitev v izobraževanje in tako naprej. Pri tem, ko vključiš ljudi v izobraževanje, moreš sigurno prej skupino analizirati, da vidiš, kaj potrebujejo. Da potem za njih izvedeš izobraževanje, tako kot je treba.

5. Kako pomembne so pri vašem delu splošne kompetence?

So zelo pomembne.

- Katere dodatne kompetence potrebuje andragoški delavec posebej kot svetovallec?

Vsak andragoški delavec ima stik z ljudmi. In vedno je pomembna komunikacija. Vedno je pomembna empatija, vživljanje v drugega. Vedno so te stvari pomembne. Tako da jaz ne vidim dosti razlike. Vidim razliko, ali delava z ljudmi ali pa samo, ko organiziram neko stvar brez komunikacije. Kakor koli pa prideva do komunikacije.

6. Kako pomembne pa so specifične kompetence in v kolikšni meri jih potrebujete pri delu?

Ja, so pomembne, ker svetovance spremljamo skozi. Z vsakim poskušamo sproti spremljati razvoj. Sploh s tistimi, ki imamo daljše svetovanje na začetku. Ne samo s tistimi, ki pridejo le po neko informacijo. Potem to spremljamo, če se vključijo v kakšno izobraževanje. Pa med izobraževanjem spremljamo, kako mu gre. Naredimo tudi še kakšen načrt. Naredimo kakšen preizkus, kateri učni tip je, kateri učni stil uporablja. Tako da se lažje uči. In potem na koncu. Dosti jih pride večkrat. Dosti jih tudi pokliče po telefonu, da so dobili službo.

7. Katere kompetence pa običajno najpogosteje pri delu potrebujete/uporabljate?

Komuniciranje v materinščini, spet sva tu pri komunikaciji. Potem analitično, ciljno usmerjeno razmišljanje. Mogoče tudi ambicioznost, podjetnost. Potem organizacijske kompetence, vodstvene. Timsko delo recimo, ki ga je dosti tukaj, ker smo skupina ljudi. Pa povezovanje, sodelovanje z drugimi središči. Ogromno sodelujemo z njimi. Sploh recimo, ko imamo zdaj regionalno svetovalno središče. Nas je štirinajst po Sloveniji. Poleg tega pa imamo partnerje še izven teh središč. Tako da je zelo, zelo razvejana mreža. Ker sam ne veš vsega. In potem nas je veliko svetovalcev, ki smo tako precej v kontaktu.

8. Na kakšne načine ste svoje poklicne kompetence pridobivali in razvijali?

Če greva prav na poklicne kompetence, potem sem te večinoma pridobivala z izobraževanjem. Lahko je bilo ali samoiniciativno izobraževanje, ali pa organizirano. Na splošno pa sem kompetence razvijala že od malega, od vzgoje. Saj konec koncev komunikacije se ne moreš naučiti šele v šoli. Potem na primer kompetenco timsko delo, sem pridobivala že v srednji šoli. Pa vodenje tudi, saj vedno neko vlogo prevzameš. Potem v službi, izkušnje, delo z ljudmi. In nadgrajuješ to. Pa pridobivala sem jih prek izmenjave izkušenj, izmenjava dobrih praks.

- **Se vam zdi, da ste v času izobraževanja pridobili potrebne kompetence za delo?**

Da. Zdaj bistvenega manjka za enkrat ne vidim. Zato ker vse kar sem predvidela, da potrebujem, sem tja šla. Ali pa sem te kompetence pridobila preko službe, ali pa sem jih dobila zasebno. Jih je pa potrebno stalno nadgrajevati. Tu ne moreš zaspati in se zbuditi čez pet let. Sploh digitalna pismenost, pa recimo učenje učenja. To je ogromno enih kompetenc, ki jih rabiš za sprotno nadgrajevanje. Pa prilagajati se je potrebno potrebam posameznikov, ker smo za njih tukaj, ne.

- **Kako ste pridobili ostalo potrebno znanje in kompetence, ki ga med rednim izobraževanjem niste?**

Stalno jih pridobivaš. Skozi šolo. Najprej skozi srednjo šolo, skozi faks, skozi prostočasne dejavnosti, šport, društva, na primer to timsko delo. Saj jih dobivaš povsod, tudi vodstvene sposobnosti. V okviru tega projekta svetovalno središče pa imamo precej skupinskih izobraževanj. Hodimo recimo v Ljubljano na Andragoški center. Vedno na določeno temo, tako da veliko teh stvari slišimo. Dvakrat, trikrat letno se dobimo v Ljubljani. Predvsem pogledamo stranke, pogledamo te demografske značilnosti, kdo so bili ti ljudje, kaj so želeli. Analiziramo to skupino. Tudi o evalvaciji govorimo dosti. Svoje delo pa že tako sproti ocenjujemo, da vidimo, kaj ti manjka. Da potem reagiraš in sproti poskušaš ta manko zapolniti.

9. Katero je tisto znanje, ki bi si ga morali bodoči svetovalci v izobraževanju odraslih pridobiti v prihodnje, da bi lahko učinkovito opravljali svoje naloge v izobraževanju odraslih?

Sigurno je pomembno poznati ciljne skupine, značilnosti ciljnih skupin. Na primer značilnosti brezposelnih. Pa kaj so značilnosti ranljivih skupin, npr. osipnikov. Zato da veš, do koga kako pristopiti. Ker ko pride nekdo skozi vrata, moreš znati oceniti, kakšen človek je. Ker ne moreš z vsemi na enak način govoriti. In potem da se zavedaš, kaj ti manjka. Da potem tisto nadgrajuješ. Težko začneš takoj kot svetovalci, ker ne poznaš področja. Dokler ne poznaš dobro enih stvari, ne moreš to delati tako samozavestno. Bolj kot področje poznaš, boljše je, ne. In več partnerjev potem kot imaš, boljše lahko to delo opravljaš. Na primer sodelujemo od Zavoda za zaposlovanje, Univerze na Primorskem. Pa vse šole, srednje šole, kjer so svetovalke, se pokličemo. Tudi druga središča, ki so recimo na ŠENT-u, pa PAPILOT-u. Tako vse svetovalke, ki so za vsako področje. Največ sodelujemo lokalno. Zato ker pridejo tu iz okolja. In moraš rešiti svoj problem tukaj. Potem pa imamo tudi prek cele Slovenije regionalna središča. Tako da se svetovalci bolj lokalno povezujemo.

- **Katero znanje pa bi morali pridobiti svetovalci v izobraževanju odraslih, ki poklic svetovalca že opravljajo?**

Ko sama vidim, da nimam dovolj informacij stranko napotim k drugemu strokovnjaku. In ko vidim, da je to pretežek primer zame. Recimo sploh, če je problem zdravstveni, psihični. Tu nimam kompetenc, nisem zdravnik. Potem v tem primeru ga ustrezno napotimo. Če vidim, da potrebuje izobraževanje v določeni ustanovi, ga potem napotim tja, kjer vem, da to izvajajo.

10. Katere spremembe, trende ali izzive opazate na vašem delovnem področju (področju svetovanja) in kako se le te povezujejo s kompetencami svetovalcev?

Veliko je sedaj brezposelnih in ti recimo nimajo denarja. Ne pridejo se sem recimo vključiti v izobraževanje, ampak iščejo bolj rešitve problema. Veliko je učenje učenja, da z njim poskušaš narediti prošnjo za zaposlitev, mu poskušaš najti kje kakšno brezplačno izobraževanje, da ga tja napotiš in pride potem do službe. Veliko je iskanja služb na tak in drugačen način. In to svetovanje je čedalje bolj karierno svetovanje. Pa imaš poklic ali ga nimaš, ampak vsi so tako usmerjeni v svojo poklicno pot.

11. S katerimi težavami se najpogosteje spopadate kot svetovalac v izobraževanju odraslih?

Tu so zelo težke zgodbe dosti krat. Zelo težko je potem to odklopiti, ko greš domov, še kar misliš na to. Včasih preveč energije daš notri in se preveč uživiš. Tu moreš znati postaviti mejo. To je nevarno. Tudi stresne situacije so, ko so ljudje nezadovoljni s celim sistemom. Potem s tistim, ki ga najdejo, se nekako znesejo. Znati moraš normalno odreagirati, mu znižati ton glasu, da vidi, da mu želiš pomagat, da si zato tam.

12. Zanima me še nekaj podatkov o vašem delovnem mestu oziroma poklicu:

- **Delovna doba na tem delovnem mestu:** 5,let
- **Najpomembnejša poklicna usposabljanja:** Izobraževanja za ISIO, informiranje, za NPK svetovalko, za promocijo svetovanja, za vrednotenje in priznavanje formalno in neformalno pridobljenega znanja.

Najlepša hvala za odgovore!

Priloga 4: Analiza intervjujev - kodiranje

Vprašanje	Kodiranje - kode	Oblikovanje kategorij
2. Kolikšen obseg vašega delovnega časa posvečate svetovanju?	<ul style="list-style-type: none"> - 100 % - 80 % - 20 do 30% 	Obseg del. časa za svetovanje
3. Kakšna je vaša vloga in katere so vaše glavne naloge kot svetovalni delavec v izobraževanju odraslih?	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Neposredno svetovanje:</u> <ul style="list-style-type: none"> - informiranje, - različne oblike svetovanja - <u>motivacijska vloga</u> - <u>Ostale delovne naloge:</u> <ul style="list-style-type: none"> - organiziranje izobraževanja - promoviranje dejavnosti - povezovanje z drugimi organizacijami in s partnerji - lastno izpopolnjevanje 	Vloga in naloge svetovalca v IO
4. Kaj po vašem mnenju odlikuje dobrega svetovalca v izobraževanju odraslih?	<ul style="list-style-type: none"> - teoretično znanje kot osnova - osebnost svetovalca: <ul style="list-style-type: none"> priljubljenost na učenje, na sprejemanje drugačnih pristopov, preizkušanje novih zadev - empatičnost: občutek za ljudi, znati poslušati, sprejeti drugačnost, strpnost, enakovrednost - izkušnje - poznavanje pristopov do strank, - pripeljati stranko da sama najde rešitev - poznati kje so meje poklica poklica 	Kompetence uspešnega svetovalca v IO
Katere kompetence so glede na vaše izkušnje nujne za uspešno izpeljavo svetovalnega dela v izobraževanju odraslih, torej pri delu s strankami?	<ul style="list-style-type: none"> - mehke kompetence - osnovne socialne kompetence - komunikacijske - sposobnost sporazumevanja in poslušanja - znati motivirati - sodobne/najnovejše informacije o šolskem sistemu, ponudbi v lokalnem okolju - sposobnost oblikovati in vzdrževati mrežo partnerjev, strokovnjakov (znaš stranko usmeriti k pravemu zanjo) - poznati meje poklica - poznavanje samega procesa svetovanja - poznavanje in prilagajanje ciljnim skupinam - sposobnost komuniciranja v 	Kompetence svetovalcev v IO pri delu s stranko

	<p>slovenskem jeziku ali v tujem analitično razmišljanje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 	
<p>Katere kompetence pa so nujne za uspešno upravljanje svetovalnega središča?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - vodstvene kompetence - komunikacijske računalniške - administrativne - poročanje financerjem - organizacijskih sposobnosti - povezovati se z drugimi strokovnjaki, s partnerji. - spretnost navezovanja stikov - ustvarjanje partnerske mreže - sposobnost sodelovanja v timu - marketinške - znati privabljati ljudi - analitično razmišljanje - podjetnost - ambicioznost 	<p>Kompetence svetovalcev v IO za uspešno upravljanje svetovalnega središča</p>
<p>5. Kako pomembne so pri vašem delu generične kompetence?</p>	<p>Zelo velik pomen generičnih kompetenc, da lahko svetovanje sploh normalno steče.</p>	<p>Pomen generičnih kompetenc</p>
<p>Katere dodatne kompetence potrebuje andragoški delavec posebej kot svetovalac?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sposobnost empatije - občutek za ljudi - sposobnost poslušanja - sposobnost sodelovanja - pripravljenost zastopati stranko - organiziranost 	<p>Kompetence svetovalca v IO</p>
<p>Kako pomembne pa so poklicno-specifične kompetence in v kolikšni meri jih potrebujete pri delu?</p>	<p>Poklicno-specifične kompetence so zelo pomembne, saj so vsakodnevno in vseskozi potrebne pri svetovalnem delu. Pogostost uporabe posamične poklicno-specifične kompetence pa je odvisna od potrebe stranke v danem trenutku.</p>	<p>Pomen poklicno-specifičnih kompetenc</p>
<p>7. Katere kompetence pa običajno najpogosteje pri delu potrebujete/uporabljate?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - imeti psihološka znanja o splošnih psiholoških značilnosti ciljnih skupin - poznavanje samih ciljnih skupin - zmožnost presoje stranke in sposobnost prepoznavanja potreb posameznika - poznavanje programov izobraževanja - znati stranki primerno svetovati - sposobnost sodelovanja s partnerji - sposobnost oblikovanja partnerske mreže - administracija 	<p>Najpotrebnejše kompetence svetovalca v izobraževanju odraslih</p>

<p>8. Na kakšne načine ste svoje poklicne kompetence pridobivali in razvijali?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - osnovno strokovno znanje pridobljeno s fakulteto - delalo z ljudmi, na različnih področjih s področja izobraževanja odraslih - stalen stik z odraslimi z različnimi ciljnimi skupinami - stalno strokovno usposabljanje: <ul style="list-style-type: none"> - prek Andragoškega centra - izobraževanje v lastni režiji - samoiniciativno, organizirano izobraževanje - od malega, od vzgoje - v srednji šoli - v službi - prek izmenjava izkušenj - izmenjava dobrih praks 	<p>Načini pridobivanja kompetenc svetovalca v izobraževanju odraslih</p>
<p>Se vam zdi, da ste v času izobraževanja pridobili potrebne kompetence za delo?</p>	<p>V času izobraževanja so pridobili potrebna znanja, vendar se potrebe ciljnih skupin stalno in hitro spreminjajo. Zato je potrebno tudi stalno strokovno usposabljanje, učenje novih pristopov dela s svetovanci. Predvsem izobraževanje prav ciljno usmerjeno na določeno področje. Vseživljenjsko izobraževanje mora postati tudi vrednota svetovalca, ne samo kompetenca.</p>	<p>Pridobivanju kompetenc v času temeljnega izobraževanja</p>
<p>Kako ste pridobili ostalo potrebno znanje in kompetence, ki ga med rednim izobraževanjem niste?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - temeljno usposabljanje svetovalcev za izobraževanje odraslih - samoizobraževanje - preko učenja na delovnem mestu - preko učenja s sodelavci - pripravništvo, uvajanje - preko raznoraznih usposabljanj - samoizobraževanje - internet - iz pregleda svetovalnega dela v tujini - iz primerov dobrih praks 	<p>Načini pridobivanja "manjkajočega" znanja</p>
<p>9. Katero je tisto znanje, ki bi si ga morali bodoči svetovalci v izobraževanju odraslih pridobiti v prihodnje, da bi lahko učinkovito</p>	<ul style="list-style-type: none"> - znanje o različnih ciljnih skupinah odraslih, ki ga pridobi s kilometrino, z neposrednim delom z njimi v katerikoli izmed konkretnih dejavnosti v izobraževanju odraslih. 	<p>Potreba po stalnem pridobivanju novih kompetenc</p>

opravljali svoje naloge v izobraževanju odraslih?	<ul style="list-style-type: none"> - znanje o sistemih delovanja izobraževanja odraslih, o samih značilnostih odraslih, o njihovem obnašanju v razredu, o potrebah, ki jih tam izkazujejo, česa jih je strah, kako se počutijo pred izpitom... 	
Katero znanje pa bi morali pridobiti svetovalci v izobraževanju odraslih, ki poklic svetovalca že opravljajo?	<ul style="list-style-type: none"> - znanje o različnih ranljivih skupinah z bolj izrazitimi potrebami v trenutnem obdobju. - v vsakem obdobju se morajo svetovalci znati prilagoditi tisti ciljni skupini, ki so najbolj na udaru. - stalno obnavljanje in pridobivanje novega teoretičnega znanja. 	
10. Katere spremembe, trende ali izzive opazate na vašem delovnem področju (področju svetovanja) in kako se le te povezujejo s kompetencami svetovalcev?	<ul style="list-style-type: none"> - porast števila nezaposlenih, ki se obračajo na svetovalce - delo z ranljivimi ciljnimi skupinami, ki so predpisane iz strani Evrope - Evropa se vedno bolj usmerja tudi na zaposlene - Svetovalci se morajo z znanjem in ponudbo storitev vseskozi prilagajati potrebam ciljnih skupin. Potrebna je sprotna nadgradnja kompetenc svetovalcev. 	Spremembe na področju svetovanja v IO
11. S katerimi težavami se najpogosteje spopadate kot svetovalci v izobraževanju odraslih?	<p>Težave:</p> <p>a) težave svetovalcev</p> <ul style="list-style-type: none"> - finančne - pomanjkanje financiranja - veliko administracije, ki ovira/potiska na stran samo svetovanje - neprofiliran poklic z malo možnostmi zaposlitve <p>b) težave svetovancev/strank</p> <ul style="list-style-type: none"> - vedno več je brezposelnih, ki pa nimajo finančne možnosti za izobraževanje. Svetovalci so tukaj nemočni. 	Težave na področju svetovanja v IO

Priloga 5: Vprašalnik za svetovalce

Vprašalnik o kompetencah svetovalcev v izobraževanju odraslih

Pozdravljeni!

Sem Tereza Dariž. Zaključujem študij edukacijskih ved na Pedagoški fakulteti v Kopru. V diplomskem delu raziskujem kompetence svetovalnih delavcev v izobraževanju odraslih.

Raziskati želim generične in poklicno specifične kompetence svetovalcev v sodobni praksi. V ta namen vas prosim, da izpolnite spodnji vprašalnik. Vprašanja se nanašajo na vaše splošnejše poklicne podatke, na potrebne kompetence za kakovostno opravljanje vašega dela, na načine pridobivanja in usvajanja kompetence za delo ter na pogostost njihove uporabe.

Izpolnjevanje vprašalnika vam bo vzelo približno 10 minut. Vprašalnik je anonimen.

V naprej se zahvaljujem za sodelovanje.

Začetna vprašanja se nanašajo na vaše splošne (poklicne) podatke. Prosim, da pri vsakem vprašanju označite oziroma vpišete odgovor.

1.) Spol

- Moški
- Ženski

2.) Območje svetovalnega središča, kjer opravljate poklic:

- Gorenjska
- Koper
- Sežana
- Koroška
- Ljubljana
- Maribor
- Murska Sobota
- Nova Gorica
- Novo mesto
- Posavje
- Postojna
- Ptuj
- Velenje
- Zasavje
- Žalec
- Drugo:

3.) Starostna skupina:

- 20 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- 61 - več

4.) Kolikšen obseg vašega delovnega časa povprečno posvečate svetovanju?

- 100 %
- od 80 % do 90 %
- od 60 % do 70 %
- od 40 % do 50 %
- od 20 % do 30 %
- 10 % ali manj
- Drugo (navedite):

5.) Koliko svetovalcev je zaposlenih v svetovalnem središču, kjer ste sami zaposleni? Navedite skupno število (vključno z vami).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ali več
- Drugo (navedite):

6.) Opredelite, koliko odstotkov časa povprečno posvečate različnim oblikam svetovalne dejavnosti:

	Vpišite %
Svetovalna dejavnost v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih (ISIO)	
Svetovanje za pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)	
Svetovanju za spodbujanje razvoja kakovosti v izobraževanju odraslih (svetovalci za kakovost)	
Svetovanje za ugotavljanje in vrednotenje že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih	
Svetovanje kot del izobraževalnega procesa	
Drugo (navedite):	

7.) Koliko let ste zaposleni:

	leta
v svetovanju odraslim?	
na področju izobraževanja odraslih (vključno z leti zaposlitve v svetovanju?)	
Drugo (navedite):	

V naslednjem sklopu vprašanj (od 8. do 9.) sprašujem o kompetencah, ki jih svetovalni delavci v izobraževanju odraslih v različnih delovnih procesih potrebujete za kakovostno opravljanje dela. V spodnjih tabelah se nahajajo nabori kompetenc, potrebnih pri svetovalnem delu. Ločeno preverjamo najprej kompetence za svetovalno delo (vprašanje št. 8.) in nato še kompetence za upravljanje svetovalnega središča (vprašanje št. 9.).

8.) Na lestvici označite, kako pogosto uporabljate naslednje kompetence pri delu s svetovancem?

	1 nikoli	2	3	4	5 vedno
sposobnost učinkovitega komuniciranja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veščine za učinkovito sodelovanje v skupini z drugimi strokovnjaki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vodstvene veščine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja svetovalnega procesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
poznavanje in spoštovanje kulturnih razlik odraslih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
občutek za socialne in medkulturne razmere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sodobno znanje in aktualne informacije o izobraževanju, razmerah na trga dela in socialnih vprašanjih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost vključevanja teorije in raziskav v svoje delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost etičnega in strokovnega ravnanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znanje o procesih vseživljenjskega razvoja kariere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost analize značilnosti in potreb okolja in posameznih ciljnih skupin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost zbiranja, organiziranja in širjenja informacij o ponudbi izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
načrtovanje, izvajanje, nadzor in vrednotenje ukrepov za reševanje potreb ciljne populacije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informiranje svetovanca o njegovih možnostih za izobraževanje in poklicni razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pomoč svetovancu pri izbiri ustreznih izobraževalnih programov, izdelavi izobraževalnega načrta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pomoč svetovancu pri premagovanju težav pri učenju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost svetovanja o razvoju kariere svetovanca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do odločitev /rešitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sposobnost motiviranja in spodbujanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodbujanje sodelovanja med partnerji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo (navedite):	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.) Na lestvici označite, kako pogosto uporabljate naslednje kompetence pri ostalih delovnih nalogah v svetovalnem središču (poleg neposrednega dela s svetovancem)?

	1nikoli	2	3	4	5vedno
spodobnost učinkovitega komuniciranja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veščine za učinkovito sodelovanje v skupini z drugimi strokovnjaki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vodstvene veščine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja svetovalnega procesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
poznavanje in spoštovanje kulturnih razlik odraslih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
občutek za socialne in medkulturne razmere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sodobno znanje in aktualne informacije o izobraževanju, razmerah na trga dela in socialnih vprašanjih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost vključevanja teorije in raziskav v svoje delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost etičnega in strokovnega ravnanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znanje o procesih vseživljenjskega razvoja kariere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znanje o svojih lastnih zmožnostih in omejitvah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zavedanje o lastni potrebi vseživljenjskega učenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost analize značilnosti in potreb okolja in posameznih ciljnih skupin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost zbiranja, organiziranja in širjenja informacij o ponudbi izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
načrtovanje, izvajanje, nadzor in vrednotenje ukrepov za reševanje potreb ciljne populacije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informiranje svetovanca o njegovih možnostih za izobraževanje in poklicni razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pomoč svetovancu pri izbiri ustreznih izobraževalnih programov, izdelavi izobraževalnega načrta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pomoč svetovancu pri premagovanju težav pri učenju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost svetovanja o razvoju kariere svetovanca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost usmerjanja svetovanca, da sam pride do odločitev/rešitev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodobnost motiviranja in spodbujanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spodbujanje sodelovanja med partnerji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo (navedite):	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V naslednjem sklopu vprašanj (od 10. do 14.) me zanimajo načini, na katere svetovalni delavci v izobraževanju odraslih usvajate in razvijate kompetence, izobraževanja, ki ste jih opravili ter kje morda opažate vrzeli v znanju.

10.) Na lestvici ocenite pomembnost posameznih dejavnikov pridobivanja vaših generičnih kompetenc.

	1 malo pomembno	2	3	4	5 zelo pomembno
visokošolsko/univerzitetno izobraževanje (med študijem)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
učenje v praksi (peko lastnega dela) od sodelavcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pripravnništvo, uvajanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dodatno strokovno izobraževanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samoizobraževanje (knjige, internet, pogovori,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pregled svetovalnega dela v tujini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
primeri dobrih praks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.) Na lestvici ocenite pomembnost posameznih dejavnikov pridobivanja vaših poklicno-specifičnih kompetenc.

	1 malo pomembno	2	3	4	5 zelo pomembno
visokošolsko/univerzitetno izobraževanje (med študijem)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
učenje v praksi (peko lastnega dela) od sodelavcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pripravnništvo, uvajanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dodatno strokovno izobraževanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samoizobraževanje (knjige, internet, pogovori,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pregled svetovalnega dela v tujini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
primeri dobrih praks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12.) Na lestvici označite, kako pomembno je bilo za vaš poklicni razvoj posamezno izobraževanje svetovalcev v izobraževanju odraslih?

	1 malo pomembno	2	3	4	5 zelo pomembno
visokošolsko/univerzitetno izobraževanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
učenje prek delovnih izkušenj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nadaljnjo strokovno izobraževanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samoizobraževanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13.) Navedite najpomembnejša poklicna usposabljanja pomembna za razvoj poklicno-specifičnih kompetenc, ki ste jih opravili v obdobju preteklih 2 let:

	Naziv izobraževalnega programa	Izvajalec	Obseg	Financer	Glavne vsebine
1.					
2.					
3.					
4.					

14.) Na lestvici označite, na katerih področjih svetovalnega dela opazate, da bi v prihodnje potreboval/a tečaje nadaljnega izobraževanja in usposabljanja?

	1 sploh ne bi potreboval/a	2	3	4	5 zelo bi potreboval/a
neposreden svetovalni proces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
delo s specifičnimi ciljnimi skupinami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
poznavanje značilnosti odraslih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
načrtovanje in organizacija svetovalnega dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vodenje svetovalnega središča	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
delo z IKT (informacijsko komunikacijsko tehnologijo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Naslednji sklop vprašanj (od 15. do 16.) sprašuje po vzrokih uporabe generičnih in poklicno-specifične kompetenc in morebitnih težavah svetovalnih delavcev v izobraževanju odraslih .

15.) Na lestvici označite, kako močno posamezni vzroki vplivajo na potrebo po vašem dodatnem pridobivanju kompetenc?

	1 sploh ne vpliva	2	3	4	5 zelo vpliva
spremembe in/ali značilnosti ciljnih skupin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
družbeno-ekonomski položaj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
napredek IKT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nova spoznanja o izobraževanju odraslih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zahteve po vseživljenjskem učenju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gospodarski razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zahteve delodajalcev svetovalcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16.) Navedite, s katerimi težavami se (če se) najpogosteje spopadate kot svetovalci v izobraževanju odraslih?

NAJLEPŠA HVALA ZA VAŠ ČAS IN SODELOVANJE!

V kolikor bi se radi seznanili z izsledki raziskovalnega dela, mi lahko pišete na e-naslov tereza.dariz@gmail.com, pa vam bom z veseljem posredovala ugotovitve.