

# SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education



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

# SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Uredili: Tanja Vilič Klenovšek, Jerca Rupert  
Andragoški center Slovenije, 2011



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education



Naložba v vašo prihodnost  
OPERATIVNO PROGRAMO FINANCIRANA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad

Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih

**Izdal:** Andragoški center Slovenije

**Zanj:** mag. Andrej Sotošek

**Uredili:** mag. Tanja Vilič Klenovšek, Jerca Rupert

**Avtorji:** mag. Tanja Vilič Klenovšek, Jerca Rupert, dr. Sabina Jelenc Krašovec

**Jezikovni pregled:** Vlasta Kunej

**Oblikovanje:** Polonca Peterca

**Tisk:** Tiskarna Pleško, d.o.o.

**Naklada:** 450 izvodov

Ljubljana 2011

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

374.7.048(035)

VILIČ Klenovšek, Tanja

Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih / [avtorji Tanja Vilič Klenovšek, Jerca Rupert, Sabina Jelenc Krašovec] ; uredili Tanja Vilič Klenovšek, Jerca Rupert. - Ljubljana : Andragoški center Slovenije, 2011

ISBN 978-961-6851-10-7

1. Gl. stv. nasl. 2. Rupert, Jerca 3. Jelenc-Krašovec, Sabina

259447296

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

# KAZALO

<b>1. UVOD</b>	<b>7</b>
<b>2. ANDRAGOŠKO SVETOVALNO DELO V PODPORO IZOBRAŽEVANJU IN UČENJU ODRASLIH</b>	<b>11</b>
<i>Sabina Jelenc Krašovec</i>	
2.1. Kdo je andragoški svetovalec in kdo vse uporablja spretnosti andragoškega svetovanja	13
2.2 Andragoško svetovalno delo – vezni člen v izobraževanju odraslih	16
2.3 Zvrsti, cilji in funkcije andragoškega svetovalnega dela	20
2.4 Kdaj je v andragoškem svetovalnem delu potrebno diagnosticiranje	24
2.5 Svetovalni pripomočki	27
<b>3. RAZLIČNE OBLIKE SVETOVALNE DEJAVNOSTI V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH</b>	<b>33</b>
<i>Tanja Vilič Klenovšek</i>	
3.1 Svetovalna dejavnost v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih	35
3.2 Svetovalna dejavnost v sistemu pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij – svetovalci za NPK	38
3.3 Svetovalna dejavnost za spodbujanje razvoja kakovosti v izobraževanju odraslih – svetovalci za kakovost	40
3.4 Svetovalna dejavnost v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih	42
3.5 Svetovalna dejavnost kot del izobraževalnega procesa	44
<b>4. IZOBRAŽEVALEC ODRASLIH KOT SVETOVALEC</b>	<b>49</b>
<i>Tanja Vilič Klenovšek</i>	
4.1 Naloge izobraževalca odraslih v vlogi svetovalca	50
4.2 Kompetence, ki jih mora imeti izobraževalec odraslih v vlogi svetovalca	55

<b>5. TEMELJNA NAČELA SVETOVALNEGA DELA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH</b>	<b>61</b>
<i>Tanja Vilič Klenovšek</i>	
<b>6. NAČINI IZPELJEVANJA SVETOVALNEGA PROCESA</b>	<b>65</b>
<i>Jerca Rupert</i>	
6.1 Individualna ali skupinska obravnava svetovancev	65
6.2 Način izpeljevanja svetovalnega dela	66
<b>7. POMEN IN UPORABA SVETOVALNIH PRIPOMOČKOV IN BAZ PODATKOV V SVETOVALNEM PROCESU</b>	<b>71</b>
<i>Jerca Rupert, Tanja Vilič Klenovšek</i>	
7.1 Uporaba svetovalnih pripomočkov	71
7.2 Ustvarjanje in uporaba baz podatkov	76
<b>8. MREŽENJE IN PARTNERSKO SODELOVANJE V SVETOVALNI DEJAVNOSTI V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH</b>	<b>81</b>
<i>Tanja Vilič Klenovšek</i>	
8.1 Splošne značilnosti mreženja	82
8.2 Povezovanja v mreže in partnerstva v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih	86
<b>9. SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU SE MORA ZNATI ODZVATI NA POTREBE RAZLIČNIH CILJNIH SKUPIN ODRASLIH</b>	<b>91</b>
<i>Jerca Rupert</i>	
9.1 Pomen poznavanja značilnosti odraslih za svetovanje v izobraževanju odraslih	91
9.2 Katere so ranljive skupine odraslih, ki imajo težji dostop do izobraževanja?	93
9.3 Povečevanje dostopnosti andragoškega svetovanja ranljivim skupinam odraslih	97

<b>10. SVETOVALNA DEJAVNOST IN RAZLIČNOST POTREB ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU</b>	<b>101</b>
<i>Jerca Rupert, Tanja Vilič Klenovšek</i>	
10.1 Odrasli, starejši od 50 let	102
10.2 Značilnosti odraslih glede na zaposlitveni položaj, s poudarkom na manj izobraženih	108
10.3 Značilnosti odraslih glede na različne oblike telesne oviranosti	119
10.4 Značilnosti odraslih z motnjami v duševnem razvoju	132
10.5 Priseljenci	137
<b>11. LITERATURA IN VIRI</b>	<b>147</b>
LITERATURA	147
VIRI	155
<b>12. SEZNAM SLIK IN PREGLEDNIC</b>	<b>157</b>





# 01

## UVOD

V zadnjih desetih letih se je v Sloveniji svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih še okrepila. Njena vloga se razvija in krepi z dveh vidikov:

- kot samostojna svetovalna dejavnost, ki podpira odrasle pri odločanju za izobraževanje ter pri izobraževanju in učenju,
- kot dejavnost, ki dopolnjuje izobraževalni ali učni proces odraslega.

Pojavne oblike svetovalne dejavnosti postajajo vse raznovrstnejše, vsaka s svojo specifično vlogo, vse pa z istim namenom, dajati pomoč in podporo odraslemu v različnih oblikah, procesih in vsebinah izobraževanja ali učenja. Vsa ta raznovrstnost prinaša tudi nove naloge izobraževalcu odraslih, ki se lahko znajde bodisi v vlogi samostojnega svetovalca v izobraževanju odraslih bodisi v vlogi izobraževalca, ki del svojih nalog opravlja tudi kot svetovalce. Imamo samostojne svetovalce v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, imamo samostojne svetovalce v večjih izobraževalnih organizacijah za odrasle, imamo izobraževalce, ki so svetovalci za kakovost, svetovalce mentorje v središčih za samostojno učenje, svetovalce mentorje ali tutorje v e-oblikah izobraževanja, organizatorje izobraževanja, ki precejšen del svojih nalog opravljajo tudi kot svetovalci, v zadnjih dveh letih pa se razvija nov profil svetovalca v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih idr.

Še posebno pomembna je etičnost in kakovost svetovalčevega dela. Kompleksnejša kot je dejavnost, pomembnejše je razvijati in izpeljevati svetovalno delo, ki temelji na visoki strokovnosti dela izobraževalca, njegovi profesionalnosti in etičnosti delovanja ter pripravljenosti za sodelovanje in povezovanje z drugimi subjekti v polju izobraževanja in učenja odraslih. Zato je danes še posebno pomembna skrb za ustrezno usposobljene izobraževalce odraslih, ki delujejo tudi kot svetovalci. Njihove potrebne kompetence (znanje, izkušnje, spretnosti in vrednote) so lahko različne glede na vloge in naloge, ki jih



opravljajo. Vsekakor pa velja, da so nekatere kompetence ključne in temeljne vsem, ne glede na strokovni profil ali delovno mesto, ki ga opravljajo.

Svetovalna dejavnost je učinkovitejša in bolj kakovostna tudi, če se razvija in izpeljuje v partnerskem sodelovanju, ob povezovanju različnih akterjev v polju izobraževanja in učenja odraslih.

V zadnjih letih je delo svetovalcev v izobraževanju odraslih še posebno pomembno, ko s svetovanjem spodbujajo in odpirajo dostop do izobraževanja t. i. ranljivim skupinam odraslih, skupinam, ki so zaradi različnih oblik oviranosti prikrajšane pri dostopu do izobraževanja. Za približevanje izobraževanja odraslih tem skupinam je pomembno, da dobro poznamo njihove značilnosti in potrebe po izobraževanju, najpogostejše ovire pri dostopu ali pri uspešnosti v izobraževanju, predvsem pa koristi, ki jim jih lahko prinese izobraževanje ali učenje.

Za bolj kakovostno svetovalno delo, ki bo čim bolj približano potrebam različnih ciljnih skupin odraslih, so se razvili tudi novi prijemi, ki se učinkoviteje odzivajo na potrebe odraslih, bolj sistematično in celostneje se spremljajo značilnosti in potrebe odraslih po izobraževanju in svetovanju, razvijajo se nova orodja, kot so svetovalni pripomočki, aktualne baze podatkov, ki so podprte z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, spletni portali, strokovno gradivo za svetovalce, informativno-promocijsko gradivo za odrasle ipd.

Vse to so teme, ki smo jih strnili v poglavja tega priročnika:

- andragoško svetovalno delo v podporo izobraževanju in učenju odraslih,
- različne oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih,
- izobraževalec odraslih kot svetovalec,
- temeljna načela svetovalnega dela v izobraževanju odraslih,
- načini izpeljevanja svetovalnega procesa,
- pomen in uporaba svetovalnih pripomočkov in baz podatkov v svetovalnem procesu,
- mreženje in partnersko sodelovanje v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih,

- svetovalna dejavnost v izobraževanju se mora znati odzvati na potrebe različnih ciljnih skupin odraslih,
- svetovalna dejavnost in različnost potreb odraslih v izobraževanju.

Nekatera besedila poglavij, ki so uvrščena v priročnik, so v letih 2009–2011 nastala ob pripravi učnega gradiva za stalno strokovno spopolnjevanje svetovalcev v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih pa tudi širše, za usposabljanje izobraževalcev odraslih, ki delujejo tudi kot svetovalci, v sklopu projekta Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih od 2009 do 2011. Vodil ga je Andragoški center Slovenije in je sofinanciran iz sredstev Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za šolstvo in šport.<sup>1</sup> Tudi priprava in izdaja tega priročnika je bila omogočena iz sredstev tega projekta.

Pri snovanju tega priročnika smo sledili cilju, da so vsebine namenjene vsem izobraževalcem odraslih, saj tako rekoč vsi, v takšni ali drugačni obliki, opravljajo tudi svetovalno delo v izobraževanju odraslih. Priročnik je namenjen tudi drugim strokovnim delavcem v organizacijah, ki posredno ali neposredno sodelujejo z izobraževalci odraslih, da bi bolje poznali njihovo delo ter tako še naprej sodelovali z njimi pri uresničevanju ciljev izobraževanja odraslih v Sloveniji: strokovnim delavcem zavodov za zaposlovanje, šolskim svetovalnim delavcem, kadrovskim delavcem v podjetjih in sindikalistom, ki so v vlogi spodbujevalcev izobraževanja zaposlenih, sodelavcem nevladnih organizacij, ki vse pogosteje vstopajo tudi v polje izobraževanja odraslih, in drugim partnerjem, kot so knjižnice in centri za socialno delo, regionalne razvojne agencije in drugi.

*Tanja Vilič Klenovšek in Jerca Rupert, Andragoški center Slovenije*

---

<sup>1</sup> Projekt sta financirala Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo RS za šolstvo in šport. Izpeljeval se je v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, razvojne prioritete Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja in prednostne usmeritve Izboljševanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.



## 02

# ANDRAGOŠKO SVETOVALNO DELO V PODPORO IZOBRAŽEVANJU IN UČENJU ODRASLIH

*Sabina Jelenc Krašovec*

V sodobni družbi spremembe neposredno vplivajo na življenje človeka, spreminjajo se pojmovanja, odnosi, družbene in življenjske razmere in celo vrednote. Te spremembe zajemajo drugačno organizacijo življenja in dela, razmerja delovnega in prostega časa, razmerje duševnih in telesnih dejavnosti, spreminja se človekova življenjska in poklicna pot, vrste in profili poklicev, priprava na poklic ter poklicne aspiracije; človek v svojem življenju večkrat namembno spremeni svoj poklic, k čemur ga lahko prisilijo tudi razmere (npr. zastarevanje poklicev, zmanjševanje števila delovnih mest). V takšnih razmerah se bolj kot prej ustvarjalno srečujeta posameznik s potrebo po nenehnem spopolnjevanju samega sebe v skladu s spreminjajočimi se zahtevami in svojimi željami ter družba, ki je vse bolj izobraževalna, pretkana s potrebami svojih članov do izobraževanja. Vse več ljudi se udeležuje izobraževanja v različnih življenjskih obdobjih. Med dejavnimi ali morebitnimi udeleženci izobraževanja in tistimi, ki se kaj učijo ali bi se želeli kaj učiti, so ljudje vseh plasti in skupin prebivalstva, z vseh območij in krajev bivanja. Izobraževanja odraslih se torej udeležujejo ljudje vseh starosti, ras, etnične pripadnosti, življenjskih slogov, kulturnih izkušenj in izobraževalne dejavnosti naj bi korigirale različne družbene probleme, kot na primer brezposelnost, neenakost, rasizem, homofobijo, nepismenost, seksizem, revščino, izključenost. Potrebe odraslih po učenju so zelo različne, obsegajo preprosto vsakdanje znanje in

spretnosti, ki so potrebni za življenje, pa tudi posebno in zelo strukturirano znanje za obvladovanje zahtevnih opravil, dela in poklicev.

Tem novim potrebam se je moralo prilagoditi tudi izobraževanje: njegova sestava, izpeljava in tudi politika. Drugačne zahteve so povzročile, da se je **spremenila ponudba izobraževanja odraslih**, ki naj bi za potrebe različnih skupin zajemala formalno in neformalno izobraževanje odraslih, splošno in poklicno, pa tudi manj formalizirane oblike izobraževanja. Ta raznolikost izhaja iz omenjenih **raznolikih potreb odraslih v različnih življenjskih obdobjih**, temelji na njihovih **interesih, povezanih z vsakdanjim življenjem in delom**, izhaja iz **potrebe po reševanju problemov in delovanju posameznika v družbeni skupnosti**. Izobraževanje odraslih torej poteka v institucijah za izobraževanje odraslih in mladih pa tudi na drugih mestih in v drugih institucijah, ki niso izrecno namenjene izobraževanju, kot so delovne organizacije, prostovoljske organizacije, knjižnice, društva, bolnišnice, različni domovi, in še marsikje drugje.

Tudi **cilji izobraževanja** odraslih v skladu s tem niso enopomenski, temveč jih lahko razvrstimo vsaj v štiri sklope. Prva, morda najpomembnejša splošna vloga izobraževanja odraslih je, da poskuša **izenačevati možnosti dostopa do izobraževanja** in možnosti **doseganja enakih dosežkov** med različnimi skupinami odraslih. To lahko omogoči tudi boljši dostop do svetovalne pomoči pred udeležbo v izobraževanju pa tudi med njim. Drugi pomembni cilj izobraževanja odraslih je **krepitev neformalnega izobraževanja**, kar zvečuje sposobnosti državljanov za dejavno udeležbo pri razvoju družbe. Pri tem imamo v mislih nediskriminacijske izobraževalne prakse, ki spodbujajo vzajemni dialog med učečimi se in prispevajo h kritičnemu ozaveščanju ljudi. Sem sodi na primer skupnostno izobraževanje, medgeneracijsko izobraževanje in tudi sicer vse izobraževanje, ki ni povezano z delom in zaposlitvijo. Pomemben cilj izobraževanja odraslih je tudi **zadovoljevanje posameznikove individualne potrebe po znanju**, pri tem pa ni pomembno, na podlagi česa se njegove porajajo; lahko so bodisi posledica neuspešnosti v začetnem izobraževanju bodisi izvirajo zgolj iz njegovih osebnih interesov in vedoželjnosti. Zadnji, a v današnjem času najbolj izpostavljen in politično najpomembnejši cilj pa je **izobraževanje in usposabljanje za delo in poklic**. Izobraževanje odraslih je ta čas na povsem nov način postalo temeljni politični dejavnik razvoja delovne sile in ekonomskega gibanja v družbi. To in naraščanje števila odraslih, ki se

izobražujejo, je pomembno pripomoglo k temu, da je izobraževanje odraslih pridobilo bistveno bolj prepoznavno vlogo in mesto v socialnih, ekonomskih in družbenih politikah (Illeris, 2004).

Ob ponudbi raznovrstnih programov izobraževanja odraslih je treba zagotoviti ustrezne podporne dejavnosti, med katere sodi tudi **andragoško svetovalno delo**. Ponudba in izpeljevanje informacijskih in svetovalnih dejavnosti se lahko razlikujeta glede na to, kdo svetovalno delo ponuja in kje se izpeljuje, katere zvrsti prevladujejo, razlikujeta se glede na to, katerim skupinam odraslih je svetovalna dejavnost namenjena, kdo jo financira in kakšni so cilji svetovalne pomoči. Da bi se raznolike dejavnosti lahko ustrezno izpeljevale, potrebujemo **dobro usposobljene andragoge in andragoške delavce**, ki sodelujejo v izobraževanju in učenju ter pomagajo odraslim pri pridobivanju znanja in spretnosti.

## 2.1. Kdo je andragoški svetovalec in kdo vse uporablja spretnosti andragoškega svetovanja

V raziskavi ALPINE (2008) so strokovnjake, ki delujejo v izobraževanju odraslih, razdelili glede na dejavnosti in vloge, ki jih ti strokovnjaki izpeljujejo, v nekaj skupin: poučevanje, vodenje in organiziranje izobraževalnega procesa, svetovalno delo, načrtovanje in razvoj izobraževalnih programov, tehnična, organizacijska in medijska podpora v učnem procesu. Informiranje, nasvetovanje in svetovanje so torej izpostavljene kot posebno pomembne dejavnosti, ki jih izvajajo andragoški delavci; kako bodo te dejavnosti izpeljevali, pa je seveda odvisno od več dejavnikov – od tega, ali gre za splošno, poklicno, formalno ali neformalno izobraževanje odraslih; od potreb, možnosti in želja različnih skupnosti in organizacij; od sistemskih možnosti celotnega področja izobraževanja odraslih v neki državi; od razvitosti področja izobraževanja odraslih itn.

Za področje svetovalnega dela danes strokovnjaki (Howard, 1996; Woolfe, 1997; Egan, 1994; Lawton, 2008 idr.) ugotavljajo, da imamo na eni strani (bolj ali manj) usposobljene svetovalce<sup>2</sup>, katerih temeljna dejavnost je sve-

<sup>2</sup> Večina teoretikov na področju svetovalnih dejavnosti meni, da naj bi bil svetovalec visoko usposobljen praktik (Lawton, 2008: 37).

tovalno delo odraslim, na drugi strani pa obstaja ogromno drugih strokovnjakov, ki delajo na področju izobraževanja, socialnega skrbstva, zdravstva, prostovoljskih in skupnostnih dejavnosti itn. in pri svojem delu bolj ali manj pogosto uporabljajo spretnosti svetovanja, vendar se ne imenujejo svetovalci. Gerard Egan različne strokovnjake, ki tako ali drugače sodelujejo v pomoči, imenuje formalne in neformalne »pomočnike« (Egan, 1994: 4), pri čemer prvi delujejo v institucijah z izrecnim namenom svetovanja in pomoči tistim, ki to potrebujejo (svetovalci), drugi pa so strokovnjaki na svojem področju, vendar pa se ob svojem delu srečujejo tudi s potrebo po pomoči ljudem. Zlahka se strinjamo z njegovo ugotovitvijo, da odrasli le manjši del svetovalne pomoči dobijo od profesionalnih svetovalcev, večino pa od drugih strokovnjakov pa tudi od povsem »laičnih svetovalcev«, kot lahko imenujemo prijatelje, sorodnike, znance in druge ljudi, s katerimi se srečujemo v vsakodnevnem življenju. To velja tudi za vprašanja, povezana z izobraževanjem; zanje tudi naše raziskave kažejo, da se ljudje pogosto obrnejo na svoje najbližje, ko jim ti ne morejo pomagati, pa tudi na strokovne službe (Vilič Klenovšek, 1999).

Za opis raznolikosti profilov in vloge strokovnjakov, ki delujejo na področju svetovalnega dela, lahko uporabimo tudi prisposobo angleškega strokovnjaka Raya Woolfeja, ki je raznoliko paleto ljudi, ki sodelujejo v svetovalnem delu, označil kot komet (Woolfe, 1997: 520). V konici kometa so **plačani svetovalci**, ki se ukvarjajo s strokovnimi vprašanji, povezanimi s svetovalnim delom, so v celoti predani temu delu in imajo tudi dostop do ustreznih strokovnih virov. Ti se povezujejo s **prostovoljnimi svetovalci**, ki sestavljajo naslednji, širši del kometa. Prostovoljci ohranjajo pomembno poslanstvo svetovalnega dela, to je prispevek k družbenim spremembam, saj so za svetovalno delo osebno zavzeti in niso omejeni s plačilom. Med obema deloma kometa je precejšnja prehodnost, povezanost, saj lahko prostovoljci s svojim delom tudi kaj zaslužijo, po drugi strani pa tudi plačani svetovalci pogosto delajo prostovoljsko. Pomemben pa je tudi rep kometa, ki ga sestavlja veliko različnih **ljudi vseh strok**, na katere vplivajo vrednote, teorija in poslanstvo ter metode svetovalnega dela. Vse to uporabljajo pri svojih drugih vlogah, ki jih opravljajo in pri katerih uporabljajo spretnosti svetovanja in nasvetovanja na različnih področjih – na področju izobraževanja (kot učitelji, organizatorji izobraževanja, mentorji, tutorji ipd.), zdravstva (npr. medicinske sestre, zdravniki), socialnega dela, upravljanja in vodenja organizacij, v pravnih službah pa tudi marsikje drugje.



Ugotovimo lahko, da je tudi v Sloveniji na področju andragoškega svetovalnega dela podobno. Manjše število strokovnjakov je zaposlenih kot svetovalci (večinoma v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih – središčih ISIO), nekateri delujejo kot prostovoljci, največ ljudi pa vsakodnevno ali le občasno uporablja spretnosti svetovanja, vendar se ne imenujejo svetovalci. Njihove vloge so lahko v izobraževalnem procesu povsem različne, enako pa se lahko razlikuje tudi njihov način dela v procesu pomoči odraslim pri izobraževanju; ta raznolikost je zaželena in pomembna, saj s tem omogočajo odraslim, ki potrebujejo informacije ali pomoč pri izobraževanju, kar najraznovrstnejšo podporo. Seveda nikakor ne moremo pričakovati, da bi lahko na primer učitelji in organizatorji izobraževanja odraslih opravili vso svetovalno pomoč, ki jo odrasli potrebujejo in da svetovalcev zato ne potrebujemo. Najzahtevnejšo zvrst andragoškega svetovalnega dela – svetovanje – lahko ustrezno izvajajo le za to usposobljeni svetovalci, saj potrebujemo za kakovostno svetovanje posebne pogoje in posebno strokovnost. Po drugi strani pa je v Sloveniji še veliko »prostora« tudi za različne oblike prostovoljskega dela na področju andragoškega svetovalnega dela, ki ga bo treba v prihodnosti krepiti, zato bo treba tudi drugim strokovnjakom, ki se tako ali drugače srečujejo s svetovalnim delom, bolj približati možnosti andragoškega svetovalnega dela.

Podatki raziskave ALPINE (2008: 76–77) kažejo, da imajo – v večini v raziskavo zajetih držav<sup>3</sup> – v izobraževanju odraslih andragoške svetovalce, ki opravljajo različne vrste svetovalnega dela. Po drugi strani ugotavljajo tudi, da mnogi učitelji v sklopu poučevanja in mentorske ali tutorske vloge uporabljajo svetovalne spretnosti, česar pa obrnjeno ne moremo trditi: tisti, ki so zaposleni kot svetovalci, namreč le redko opravljajo tudi druge vloge, na primer poučujejo. Potrdimo torej lahko, da je vloga svetovalca dokaj specifična in zahteva celega človeka, ki je za svetovanje tudi ustrezno usposobljen.

Andragoški delavci, ki niso svetovalci, temveč pri svojem delu z odraslimi le uporabljajo spretnosti svetovanja, so lahko zelo pomembni člani pri pomoči odraslim. Ne le da lahko odraslim sami lahko dajejo določeno vrsto pomoči pri učenju in izobraževanju (morda le informacijo ali nasvet), izredno pomembno je tudi, da dovolj dobro poznajo možnosti, ki so odraslim na voljo v »specializiranih« središčih za andragoško svetovalno delo (ISIO, v priho-

<sup>3</sup> Zajete so bile Belgija, Bolgarija, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Italija, Poljska, Romunija, Slovenija, Portugalska, Švedska in Velika Britanija.

dnosti morda tudi druga središča), in da sami prepoznavajo pomen in vlogo pravočasne, ustrezne in vseobsegajoče svetovalne pomoči odraslim udeležencem izobraževanja. Pri izobraževanju lahko odraslega spodbudijo, da se obrne na svetovalca, lahko mu tudi predstavijo, kakšne vrste pomoči lahko dobi. Udeleženci izobraževanja učiteljem, organizatorjem izobraževanja, mentorjem ali tutorjem pogosto zelo zaupajo in upoštevajo njihovo mnenje, ki je v tem primeru zelo pomembno. Prav zato bi morali dejavnosti andragoškega svetovalnega dela dobro poznati vsi, ki sodelujejo pri izobraževanju odraslih.

## 2.2 Andragoško svetovalno delo – vezni člen v izobraževanju odraslih

Posameznik, ki se odloča za izobraževanje, v tem procesu pogosto potrebuje pomoč, nasvet, informacijo. Po eni strani se – z družbenimi vplivi, ki poudarjajo posameznikovo odgovornost za lastno izobraževanje – povečujejo potrebe po stalnem izobraževanju, ki jih narekuje hiter tehnološki razvoj, zahteve dela in življenja nasploh, vplivi globalizacije, spreminjanje družbenih sistemov, demografske spremembe itn., po drugi strani pa se povečujejo tudi raznolikost ponudbe in možnosti izobraževanja odraslih. Posameznik se mora vse pogosteje sam odločati, kakšno izobraževanje bi bilo zanj ustrezno, v katero organizacijo naj se vključi, kako naj poteka njegovo izobraževanje, da bo lahko dosegel zastavljene cilje. Ponudnikov izobraževanja je vse več in pri tem izbiranju in odločanju za izobraževanje je andragoško svetovalno delo (ASD) izredno pomemben člen, posrednik ali informator, ki ga P. Cross (1978) poimenuje kar »**manjkajoči vezni člen**« ali »missing link« v sistemu izobraževanja odraslih, seveda zato, ker odrasli te možnosti pogosto nimajo. **Brez tega člena je dostop odraslih do raznolikih možnosti izobraževanja pogosto otežen**, kar marsikoga že pred udeležbo v izobraževanju odvrne od nadaljnjih korakov, ki bi vodili k udeležbi. Seveda pa je andragoško svetovalno delo izredno pomembno tudi med samim izobraževanjem, še zlasti pri odraslih, ki se že dlje časa niso izobraževali ali pa imajo pri učenju različne težave. Nekateri prihodnji udeleženci izobraževanja bodo pomoč poiskali sami, drugi pa bodo morda pri odločitvi potrebovali več spodbude, bodisi prijateljev, učiteljev ali drugih strokovnih delavcev. Pri tem je izredno pomembno, da je možnosti, kjer lahko dobimo pomoč, več in da je dostopna na različnih mestih.

Dejavnosti andragoškega svetovalnega dela so neke vrste posrednik med individualnimi in družbenimi potrebami. Watts (1996: 381) ugotavlja, da se svetovalne dejavnosti razvijajo v skladu z dvema ciljema. Prvi cilj, ki mu vlade pri podpori razvoju dejavnosti andragoškega svetovalnega dela sledijo, je **ekonomska učinkovitost**. Svetovalno delo, povezano z izobraževanjem, je dejavnik, ki povezuje izobraževalni sistem s trgom dela in tako optimizira ekonomski dobiček glede na državne investicije v izobraževanje. Vendar pa ima razvoj svetovalnih dejavnosti še drug pomemben cilj, in sicer **povečevanje družbene enakosti** pri dostopu do izobraževalnih in poklicnih možnosti. Andragoško svetovalno delo ima lahko namreč zelo pomembno vlogo pri povečevanju pričakovanih posameznikov iz deprivilegiranih skupin, ko jih ozavešča o izobraževalnih in drugih možnostih in jim pomaga pri dostopanju do teh možnosti. Ravnotežje med enim in drugim ciljem je zelo različno v različnih središčih za svetovalno delo, odvisno pa je tudi od drugih dejavnikov (npr. političnega sistema, izobraževalnega sistema).

Farmer (v Palmer, 1997) umešča razvoj svetovalnih dejavnosti na področju izobraževanja odraslih v tri obdobja ali tri perspektive, ki različno opredeljujejo nastanek in pojavnost svetovalnega dela. V petdesetih letih prejšnjega stoletja so izobraževalne ustanove začele ponujati zlasti informiranje in nasvetovanje za udeležence svojih programov. To, najožjo perspektivo bi lahko poimenovali v institucijo osredinjeni pogled, saj jo označuje prepričanje, da je andragoško svetovalno delo dejavnost, ki jo izpeljujejo strokovno usposobljene osebe – svetovalci, ki jih zaposluje organizacija ali agencija za izobraževanje odraslih. Drugačen pogled na svetovalno delo se je pojavil v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja predvsem zaradi kritike, da je svetovalno delo bolj v funkciji izobraževalnih institucij (in njihovih želja po pridobitvi in ohranjanju udeležencev) kot pa posameznika. Ta prijem zagovarja večjo dostopnost odraslih do andragoškega svetovalnega dela – to naj zagotovili s svetovalnimi dejavnostmi, ki se odzivajo na resnične potrebe udeležencev v zvezi z učenjem. Svetovalne dejavnosti izvajajo različni strokovnjaki in prostovoljci, ki so bodisi zaposleni v neki izobraževalni organizaciji ali pa prihajajo od drugod, tako da lahko del svetovalne pomoči dajejo tudi učitelji, knjižničarji, mentorji, prostovoljci in drugo osebje. Tudi andragoško svetovalno delo lahko v skladu s to perspektivo poteka na različnih mestih, v različnih institucijah, na primer v skupnostnih organizacijah, v knjižnici, v športnih središčih, v

delovnih organizacijah. Tak, odprti model andragoškega svetovalnega dela je nagovarjal tudi potrebe ranljivih skupin odraslih, ki se ne vključujejo v tradicionalne izobraževalne institucije. Tretjo, najširšo perspektivo pa bi lahko poimenovali tudi situacijski prijem, saj opredeljuje svetovalno delo kot dejavnosti, ki so izrazito prilagojene posamezniku, njegovim potrebam in težavam. To so predvsem individualne storitve, ki ustrezajo potrebam nekaterih skupin (npr. manj izobraženim odraslim, starejšim, priseljencem). Ta prijem je nastal v skladu z ideologijo, ki poudarja individualizem in zagovarja individualno odgovornost posameznika za lastni razvoj.

Podobno je razmišljala o možnostih razvoja andragoške svetovalne dejavnosti V. Ravis (1992) in ga opredelila v okviru treh pojavnih oblik, ki zadovoljujejo različne potrebe odraslih po svetovalni pomoči: svetovalno delo kot pomoč pri zaposlovanju, svetovalno delo kot pomoč pri izobraževanju in neodvisno svetovalno delo za učenje.

Pri **svetovalnem delu, ki je namenjeno zaposlovanju**, so v ospredju ekonomski cilji. Ta svetovalna dejavnost se, če gre za zaposlene, lahko financira tudi s prispevki svetovancev. To obliko izpeljujejo službe za razvoj kariere, zasebniki in druge ustanove. Bolj se podpira gospodarsko dejavne posameznike kot skupine; manj je povezovanja z drugimi ponudniki svetovalnih dejavnosti. Prioritete so posledica vpliva neoliberalne politike, ki postavlja v ospredje pomen vseživljenjskega izobraževanja za boljšo konkurenčnost delovne sile, njeno prožnost in prilagodljivost.

**Svetovalno delo kot pomoč pri izobraževanju** vodijo izobraževalne institucije za svoje potrebe, izpeljujejo pa ga zaposleni na teh institucijah. Prednost imajo udeleženci in prihodnji udeleženci izobraževalnih programov institucije, ki ponuja tudi svetovanje, da bi svojim udeležencem omogočila boljše učne dosežke; to je zlasti pomoč posameznikom pri njihovem izobraževanju, manj pomoči se zagotavlja ranljivim skupinam odraslih. Dosežki svetovalnega dela se ocenjujejo in so podrejeni trženju, to pa vodi k izgubi nepristranskosti. V Sloveniji izpeljujejo takšno svetovalno dejavnost različne izobraževalne institucije za lastne potrebe<sup>4</sup>. Kot ugotavlja tudi Ravis, je za to svetovalno delo

<sup>4</sup> Raziskava, ki so jo na Andragoškem centru Slovenije opravili leta 1998 (Vilič Klenovšek, 1999), je pokazala, da tovrstno informiranje in svetovanje v Sloveniji izpeljujejo na primer srednje šole, ki imajo enoto za izobraževanje odraslih, pa tudi zasebne izobraževalne organizacije.

značilno, da je »tržno« usmerjeno, da torej izpeljuje predvsem tisto informiranje in nasvetovanje, ki bo prispevalo k boljšemu vpisu v njihove izobraževalne programe in uspešno dokončanje začetega izobraževanja.

Kot tretja, zelo pomembna vzporedna možnost naj bi se razvijalo tudi t. i. **neodvisno andragoško svetovalno delo**, ki sodi v dejavnosti lokalnih skupnosti in prostovoljskega sektorja. Takšno svetovalno delo se financira večinoma iz lokalnega proračuna (občine) in z denarjem različnih drugih lokalnih organizacij. Ta svetovalna dejavnost zadovoljuje raznolike zahteve učečih se, podpira različna izobraževalna in prostovoljska omrežja in se povezuje z njimi. Namenjena je učečim se odraslim vseh starosti, še posebno pa izobrazbeno zapostavljenim in drugim ranljivim skupinam, ki se ne vključujejo na svojo pobudo v javne in zasebne izobraževalne organizacije. Neodvisno andragoško svetovalno delo je pogosto na obrobju skrbi uradnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, zato ga ogrožajo politične spremembe, pomanjkanje denarja in nestalno financiranje. Dejavno razvija vse zvrsti andragoškega svetovalnega dela.

Neodvisno andragoško svetovalno delo je izredno pomemben člen v celotni ponudbi andragoških svetovalnih dejavnosti, saj so to svetovalne možnosti z večjo socialno občutljivostjo za ranljive skupine odraslih<sup>5</sup>. Za razliko od preostalih dveh možnosti, ki sta namenjeni konkretnim ciljnim skupinam odraslih (bodisi zaposlenim bodisi tistim, ki se vključujejo v konkretno izobraževalno institucijo), neodvisno andragoško svetovalno delo nagovarja potrebe vseh ljudi, ki živijo v neki skupnosti. Izhaja iz njihovih potreb in se nanje tudi odziva<sup>6</sup>. Za ustrezen razvoj takega svetovalnega dela bo treba povečati kohezivnost skupnosti, podpirati razvoj različnih skupnostnih dejavnosti in krečiti zavest o pomenu prostovoljstva tudi na področju svetovalnih dejavnosti.

<sup>5</sup> Pri razmisleku o pomenu svetovalnih dejavnosti ne smemo pozabiti tudi na kulturno raznolikost udeležencev, s katero se srečujejo izobraževalci odraslih pa tudi svetovalci. Barrot (2008: 271–273) opozarja, naj bi svetovalci in izobraževalci odraslih razvili občutljivost za različnost, pa naj gre za osebno kulturo posameznika ali pa za kulturno definirano znanje in vedenje, oblačenje, izražanje, verska prepričanja in druge značilnosti, ki izvirajo iz drugačnega sociokulturnega ozadja in lahko sprožajo predsodke in stereotipe.

<sup>6</sup> V razvoju svetovalnih dejavnosti za odrasle velja Severna Irska za primer dobre prakse. Svetovalna središča za izobraževanje odraslih (Educational Guidance Service for Adults – EGSA) so nastala leta 1967 kot eksperimentalni projekt, danes pa so neodvisna, nepridobitna organizacija, ki deluje v prostovoljskem sektorju, financira pa se z različnim denarjem. Središča delujejo na različnih mestih, na primer v skupnostnih centrih, kolidžih in knjižnicah in v omrežje povezujejo različne ponudnike izobraževanja, delodajalce in skupnostne organizacije. Zaradi tega svetovalna središča (EGSA) lažje uresničujejo svoje poslanstvo, s ciljem, da bi dosegli tiste odrasle, ki sicer ne bi poiskali svetovalne pomoči (McCarty, Millar, 2006).

Zlasti za povečevanje družbene vključenosti obrobni skupin odraslih je nujno, da se razvijajo svetovalne dejavnosti za izobraževanje čim bliže kraju, kjer ljudje živijo. Čeprav je model V. Ravis nastal že pred časom, lahko ugotovimo, da je – prav zaradi vpliva politike – neodvisno andragoško svetovalno delo premalo razvito in zapostavljeno, zato bi si zaslužilo več pozornosti stroke in javnosti. Tako bi se tudi nekoliko približali vsem obljubam in napovedim, ki jih lahko izluščimo iz najrazličnejših nacionalnih in evropskih političnih dokumentov in strategij.

V evropskih državah je najizrazitejše razhajanje med svetovalnim delom za poklic in zaposlitev in andragoškim svetovalnim delom, namenjenem odraslim, ki potrebujejo celostno pomoč (v izobraževanju, pri osebnem razvoju in razvoju poklicne poti) (Jelenc Krašovec, 2009). V zdajšnji politiki lahko zaznamo večjo naklonjenost ekonomski učinkovitosti, zato je tudi v Sloveniji (podobno kot v številnih evropskih državah<sup>7</sup>) v ospredju svetovalno delo za poklic in zaposlitev, ki ga v sklopu svojih pristojnosti izpeljuje Zavod za zaposlovanje. To pomeni, da bo treba s strokovnimi argumenti še intenzivneje dokazovati, da odrasli za uspešno doseganje svojih raznovrstnih ciljev potrebujejo tudi »neodvisno« andragoško svetovalno delo.

Da dejavnosti svetovalnega dela ni mogoče ožiti le na svetovalne dejavnosti, povezane z delom in zaposlitvijo, bomo na kratko predstavili v poglavju o zvrsteh, ciljnih in funkcijah andragoškega svetovalnega dela, ki kažejo, da so možnosti tega dela pri odzivanju na potrebe odraslih zelo raznovrstne.

## 2.3 Zvrsti, cilji in funkcije andragoškega svetovalnega dela

Odrasli, ki potrebujejo pomoč pri izobraževanju, lahko v svetovalnem delu dobijo različne možnosti pomoči, ki jih opredelimo kot tri zvrsti: informiranje, nasvetovanje in svetovanje. Vsaka nadaljnja zvrst je bolj strukturirana,

<sup>7</sup> Tudi podatki raziskave ALPINE (2008: 76) kažejo, da se ponudniki svetovalnih storitev v evropskih državah najpogosteje osredinjajo na svetovalno delo za razvoj kariere (zlasti v povezavi z zaposlovanjem), svetovalno delo v povezavi z izobraževalnim procesom (izbira programa in pomoč tekom izobraževanja), pomembno pa je tudi svetovalno delo, povezano z osebnimi problemi, ki vplivajo na izobraževanje. Analiza dejavnosti, ki jih izpeljujejo andragoški svetovalci, pa kaže, da so njihove poglavitne naloge svetovanje odraslim pri posameznih učnih predmetih/vsebinah, mentorstvo in pomoč pri osebnem razvoju ter pomoč pri samostojnem učenju.

zahtevnejša in celostnejša, poleg tega pa vsaka nadaljnja vsebuje tudi prejšnjo zvrst (Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003). Vsako od zvrsti lahko uporabljamo posamično ali kombinirano, hkrati pa uporabljamo tudi nekatere druge dejavnosti ali ukrepe, s katerimi svetovancu pomagamo reševati številna praktična vprašanja, povezana z učenjem in izobraževanjem.

Med **informiranjem in nasvetovanjem je pomembna razlika**: prvo pomeni le dajanje ali posredovanje ustrezne informacije, drugo pa »poleg dajanja ali posredovanja informacij in podatkov vključuje tudi razlago in/ali ustrezna pojasnila, s katerimi pomagamo osebi, da reši svoj problem« (Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 51). Dajanje nasvetov označuje vplivanje svetovalca, ki s svojim znanjem in izkušnjami ter z uporabo informacij in pojasnil svetovancu olajša odločanje in mu pomaga rešiti njegov problem (Burnard, 1999: 24). To so precej direktivne dejavnosti, ki svetovancu ne dopuščajo prav veliko samoiniciativnosti.

**Svetovanje, najzahtevnejša in najbolj nedirektivna izmed vseh zvrsti svetovalnega dela**, je za strokovno zahteven in nemalokrat zapleten proces, ki zahteva bolj poglobljen prijem, navadno traja dalj časa in zahteva stalno medsebojno interakcijo in odnos med svetovalcem in svetovancem. To je celosten in sestavljen proces, kjer svetovalec in svetovanec večinoma skupaj oblikujeta proces pomoči, pri čemer je svetovalec – s svojim znanjem in izkušnjami – pospeševalec posameznikovega razvoja in spreminjanja ter razumevanja celotnega procesa učenja. »Vloga svetovanja je spodbujati takšno svetovančevno delovanje, da je to v skladu z njegovimi vrednotami, osebnimi zmožnostmi in sposobnostmi za samostojno odločanje« (Howard 1996: 24). Svetovanje je torej »posebna in zahtevnejša zvrst svetovalnega dela, pri kateri se srečujeta dve osebi, svetovalec in svetovanec, s ciljem, da se s povečevanjem zmožnosti svetovanca uspešneje rešujejo njegovi problemi« (Jelenc Krašovec, Jelenc 2003: 142).

Svetovanje kot strokovno zahteven proces lahko vodi le ustrezno usposobljen svetovalec in zato navadno poteka v organizaciji, kjer so za to tudi ustrezne razmere. Informacije in nasvete o izobraževalnih možnostih pa lahko daje tudi oseba, ki ni posebej usposobljena za svetovanje, to pomeni, da lahko informiranje in nasvetovanje načeloma izpeljujejo različni andragoški delavci pa tudi prostovoljci, ki so dobro seznanjeni s ponudbo, možnostmi in potekom



izobraževanja. Informiranje in nasvetovanje lahko potekata na različnih mestih, vsekakor pa čim bliže vsakdanjim dejavnostim ljudi.

**Temeljni namen in cilj svetovalnega dela na področju izobraževanja odraslih** je pomagati čim večjemu številu ljudi pri uspešnem učenju in izobraževanju. Seveda pa se andragoški svetovalec pri svetovanju kot najzahtevnejši zvrsti andragoške svetovalne dejavnosti prej ali prej dotakne tudi dveh podrejenih ali vzporednih ciljev pomoči: optimalnega osebnostnega razvoja in osebne življenjske poti posameznika ter pomoči pri uresničitvi svetovančevega poklicnega ali delovnega cilja ali poklicne poti. Ti cilji obsegajo področja, kot so: motivi in vrednote, zaupanje vase in samopodoba; načini izbiranja možnosti in priložnosti za izobraževanje; določanje in izpeljava strategij za učenje; organiziranje dejavnosti za izpeljavo izobraževanja in učenja; načini in strategije učinkovitega učenja; razvijanje in krepitev sposobnosti za učenje; uveljavitev načinov za ugotavljanje in potrjevanje neformalno in s samostojnim učenjem pridobljenega znanja; možnosti in tehnike samoevalvacije v zvezi z izobraževanjem in učenjem itn. **Andragoško svetovalno delo torej ni namenjeno le enemu ozkemu cilju**, temveč se stika tudi z drugimi področji pomoči posamezniku ali pa jih deloma tudi vpenja v svoj koncept in načine pomoči posamezniku, intenzivnost poseganja na druga področja pa svetovalec ugotovi po diagnosticiranju potreb po svetovalni pomoči (Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 73). Poudariti pa je treba, da naj bi svetovalec razvil čim večjo senzibilnost za razumevanje ciljev, ki si jih postavi tudi svetovanec sam. Svetovalci se – glede na svojo teoretsko naravnost – nagibajo k bolj ali manj natančno zastavljenim ciljem v svetovalnem procesu, vendar pa naj bi ob tem ne pozabili na potrebe in želje svetovancev glede njihovih notranjih ciljev (to so cilji, nad katerimi ima svetovanec neposreden nadzor – misli, občutki, vedenje) in zunanjih ciljev (nad katerimi bi svetovanci radi imeli nadzor, npr. vedenje, občutki in misli drugih ljudi v njihovi okolici) (Dryden, 2006: 65). Na podlagi ciljev se nato postavijo naloge, s katerimi se cilji dosežajo in ki nastajajo v refleksiji svetovalca in svetovanca. To je pomemben del svetovanja, ki zahteva čas in stalno vrednotenje izpeljevanja dogovorjenih nalog. (Dryden, 2006: 80, 81)

Z andragoškim svetovalnim delom naj bi zadovoljevali različne potrebe odraslih po izobraževanju in ima torej **več nalog**: posamezniku pomagati pri spoznavanju sebe/osebnih značilnosti, svojih interesov in sposobnosti, učnih

navad in motivacije; seznanjanje s ponudbo izobraževanja; pomoč pri določanju in udejanjanju ciljev, povezanih z izobraževanje ter osebno in poklicno potjo; pomoč pri izpeljavi izobraževanja in učenja ter reševanja problemov, ki se ob tem pojavljajo; odstranjevanje in blažitev različnih ovir, ki se pojavljajo ob izobraževanju ali nameri po izobraževanju (situacijske, institucijske in dispozicijske ovire); pomoč pri uporabi učne in izobraževalne tehnologije ter razvijanje metod in tehnik učinkovitega učenja; pomoč pri dokazovanju neformalno pridobljenega znanja; spremljanje uspešnosti odraslega pri uresničevanju zastavljenih ciljev. Te funkcije se uresničujejo tudi glede na to, kakšen je problem, ki ga ima svetovanec pri svojem učenju in/ali izobraževanju. Odrasli lahko potrebujejo pomoč pri vključevanju v izobraževanje, pomoč pri organiziranju izobraževanja ali pa pomoč pri učenju in izpeljavi učenja. Če upoštevamo časovno točko, lahko odrasli potrebujejo pomoč pred udeležbo v izobraževalnem programu, med izobraževanjem in ob koncu izobraževanja ali učenja in po njem. Potrebe odraslih po svetovalni pomoči so torej zelo raznolike, to pomeni, da so tudi ciljne skupine odraslih, ki bodo tako pomoč potrebovale, različne.

Iz raznolikih ciljev in funkcij andragoškega svetovalnega dela je razvidno, da niso vsi enako zahtevni; nekatere od ciljev lahko ob svojem delu uresničujejo tudi drugi andragoški delavci, strokovnjaki, večino pa le ustrezno usposobljeni svetovalec. Če je svetovančev problem preprosto rešljiv, zadošča informiranje ali nasvet; vendar pa se tudi za navidezno preprostimi vprašanji pogosto skriva bolj kompleksen problem, ki zahteva daljšo in bolj poglobljeno pomoč, ki jo lahko da le svetovalec. Navidezno preprosta vprašanja, kot so, ali naj se naprej izobražujem, v kateri smeri, kako uspešno bo moje učenje in izobraževanje, so povezana z odgovori na nekaj drugih vprašanj, denimo, ali imam za to ustrezne sposobnosti, navade, voljo, kako mi bo pri tem pomagala moja izobraževalna preteklost, moje skrbi ob tem, kako me bodo poprejšnje izkušnje pri učenju in izobraževanju ovirale ali motivirale, kaj pričakujem od novega izobraževanja, kakšna je moja samopodoba itn. Globino problema lahko navadno ugotovimo šele po bolj poglobljenem pogovoru s svetovalcem in, če je treba, tudi z ustreznimi diagnostičnimi postopki.

## 2.4 Kdaj je v andragoškem svetovalnem delu potrebno diagnosticiranje

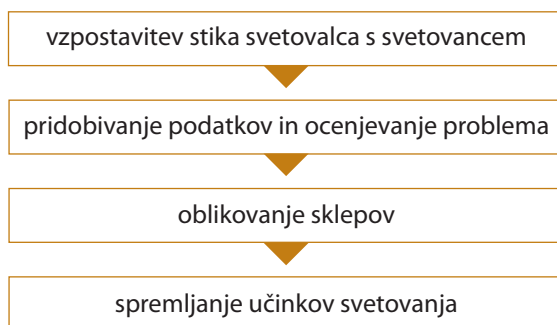
Odrasli se na andragoškega svetovalca največkrat obrnejo z vprašanji ali s problemi, ki jih lahko rešimo z informiranjem ali z nasvetom, pri tem praviloma ni treba načrtovati daljše obravnave. Kadar pa so problemi zahtevnejši in zahtevajo daljši, bolj organiziran postopek svetovalne pomoči, bi bilo neodgovorno, če bi svetovalec svetovancu poskušal pomagati, ne da bi temeljito proučil problem, zaradi katerega svetovanec išče pomoč.

**Fazo ugotavljanja in zbiranja podatkov o osebi in bolj poglobljenega seznanjanja s problemom, ki ga ima svetovanec, opredelimo kot fazo diagnosticiranja.** Svetovalec vodi ta proces zato, da bi čim bolje in jasno razumel težave, problem ali stanje osebe, ki potrebuje pomoč, pri čemer sta pomembna tako **posameznik** (svetovanec) kot tudi **okoliščine** (širša situacija svetovanca). Ta proces praviloma poteka v začetnih fazah svetovanja in je podlaga za nadaljnje odločitve svetovalca in svetovanca glede svetovalne pomoči. Na podlagi zbranih podatkov se namreč pogovorita o svetovančevih problemih, o razhajanju med sedanjim in zaželenim položajem, ovrednotita konflikte ali ovire pri uresničevanju ciljev, želja in potreb ter se dogovorita o nadaljnjih ukrepih.

Faze svetovalnega postopka različni avtorji različno poimenujejo, vendar gre v bistvu pri vseh za graditev svetovalnega procesa od faze proučitve problemskega položaja prek faze razvijanja/usklajevanja načrtovanih ukrepov do faze, kjer se dosega postavljeni cilj (npr. Egan, 1994; Doyle, 1992). Z. Jelenc (1980: 32–34) razdeli svetovalni postopek na več faz. Prva **faza obsega navezavo stika svetovalca s svetovancem**, ki zajema ustvarjanje ozračja zaupanja, okvirni opis problema, kot ga doživlja in razume svetovanec, podatke o preteklih načinih reševanja problema idr. V tej fazi je pomembno, da svetovanec začuti željo in/ali potrebo po tem, da bi se še srečal s svetovalcem. V drugi fazi gre za **pridobivanje podatkov in ocenjevanje problema**, kjer svetovalec pridobiva potrebne dodatne podatke o nastanku in razvoju problema, ugotavlja značilnosti svetovanca in okoliščine njegove življenjske poti ter zdanjega položaja, pri tem pa lahko uporablja ustrezni instrumentarij. Tretja faza pa že pomeni reševanje problema, saj se v njej **oblikujejo sklepi, se odloča in ukrepa**, to pa naj bi prispevalo k ublažitvi in odpravljanju svetovančevega

problema. Svetovanec lahko na tej podlagi sprejme ustrezne odločitve ter ukrepa v skladu s tem, pri čemer mu lahko pomaga tudi svetovallec. V četrti fazi, ki pravzaprav poteka vse svetovanje, svetovallec in svetovanec **spremljata učinke svetovanja**. Svetovalni proces se ne konča s sprejemanjem odločitev, temveč lahko poteka vrednotenje učinkov tudi po preteku kontinuiranega svetovalnega procesa.

Slika 1: Faze svetovalnega postopka



Vir: Jelenc, 1980

Egan razume proces pomoči kot serijo treh hierarhičnih faz, ki svetovalca po korakih vodijo pri izpeljevanju svetovalnega procesa: prva faza je **proučitev problemskega položaja in neizrabljenih možnosti, druga razvijanje izbrane scenarija**, ki ga spremlja novo razumevanje in oblikovanje alternativ za reševanje problema, tretja pa **doseganje cilja** (Egan, 1994: 25–40). Diagnosticanje poteka v prvi fazi modela pomoči, ki je faza proučevanja problemskega položaja. V tej fazi je izredno pomembno, da se ustvari odnos zaupanja in medsebojnega sprejemanja med svetovalcem in svetovancem toliko, da je slednji pripravljen povedati svojo zgodbo in razkriti svoje težave ali strahove, na podlagi česar bo mogoče nadaljevanje pomoči. To je faza proučevanja, razčiščevanja in ovrednotenja problemskega položaja, ki ga spremlja stalno učenje o tem, kaj je šlo do zdaj narobe, katerih virov oseba še ni uporabila, katere možnosti so še neizrabljene (Egan, 1994: 143). Tudi v tem modelu fazi diagnosticiranja ali ugotavljanja problemskega položaja sledijo faze reševanja problemov. Doyle pravi, da se faze v svetovalnem procesu med seboj prepletajo, se »naravno razvijajo, zato so prehodne, se prekrivajo in so nepretrgane« (Doyle, 1992: 47). **Svetovalni proces naj bi bil torej strukturiran; tako so**

cilji jasnejši in preglednejši, to daje občutek namenskosti in usmerjenosti, omogoča učinkovito porabo časa, ki je na voljo, in spodbuja sodelovanje med svetovalcem in svetovancem (Lawton, 2008: 39–40).

W. Dryden (2006: 97–113) poudarja, da je na začetku svetovanja izredno pomembno, da se med svetovalcem in svetovancem ustvari dober stik, to je dobra podlaga za ugotavljanje svetovančevih potreb, načrtovanje ciljev in nalog ter zagotavljanje poglobitvenega cilja, da svetovanec bolje razume sebe in druge z namenom, da bo uspešnejši pri reševanju svojih problemov. V svetovalnem procesu so uspešnejši bolj usposobljeni svetovalci, ki – poleg teoretskih modelov, v skladu s katerimi delujejo – obvladajo komunikacijo, so empatični, poskrbijo za prijetno in strokovno korektno okolje, v katerem potekajo svetovalne dejavnosti, itn. Le taki prijemi zagotovijo, da svetovanec poleg kognitivnih sprememb doživi tudi emocionalne in vedenjske spremembe.

V prvi fazi svetovalnega procesa, v fazi diagnosticiranja, torej **najprej proučimo, kakšne težave ima svetovanec, ki prihaja po pomoč**. Kako bo potekala obravnava posameznega primera, je odvisno od vrste težave, zaradi katere prihaja svetovanec po pomoč. Vsak posameznik, ki pride po informacijo, nasvet ali pomoč, bo imel svoj, drugačen problem, čeprav se v praksi sicer najpogosteje srečujemo s kombinacijo problemov, ki posebej določajo mogoč potek obravnave in način reševanja svetovančevega problema. Če svetovalec meni, da je problem večji in zahteva daljšo svetovalno pomoč, bo pridobil natančnejše podatke o svetovancu. Pomembno je, da se svetovalec zaveda, da **mehanično zbiranje in kopičenje podatkov ni smiselno, zato naj podatke zbira načrtno in selektivno**. Seveda je kakovost »diagnoze« zelo odvisna tako od načrta pa tudi od njegove izpeljave, zato zahteva faza diagnosticiranja od svetovalca ustrezno znanje, empatičnost in izkušnje.

Bentley (2000: 14) nam ponuja možnosti za razmislek, kako bomo načrtovali procese pomoči. Tri ravni definiranja potreb prikaže v obliki kroga. Pri odzivu na potrebe se lahko osredinimo na potrebe posameznika ali skupine (središče kroga), ki potrebujejo podporo, pomoč, priznanje ali sprejemanje. Z oddaljevanjem iz središča kroga dosežemo drugo raven, ki se osredinja na proces; s tega izhodišča definiramo načine in prijeme, ki bodo za izbrano skupino ali posameznika najustreznejši pri reševanju določenih problemov ali seznanjanju z izbrano vsebino. Tretjo raven pa zavzema načrtovanje vsebine:

to so potrebe po znanju, ki so v procesu pomoči in rasti pomembne za izbrano skupino ali posameznike. Pri tem lahko potrebe ugotovljamo bodisi tako, da izhajamo iz vsebine, ki je za posameznika/skupino pomembna (in se hkrati sprašujemo, kako vsebino najustrezneje približati svetovancem in kako bo navsezadnje vplivala na nas, svetovance ali skupino), lahko pa se – nasprotno – predvsem posvetimo posamezniku in njegovim potrebam, šele v naslednji točki pa nas zanima proces in vsebina, ki jo tedaj prilagodimo potrebam posameznika ali skupine.

Katerega od načinov bomo izbrali, je odvisno od izhodišča in položaja. Teoretično gledano bi najprej opredelili vsebine, ki se nam zdijo pomembne za pomoč posameznikom ali skupini, **v praksi**, neposredno v svetovalnem procesu, pa **se najpogosteje izkaže, da večina svetovalcev izhaja iz potreb ljudi**. Tedaj se v skrbno načrtovanem procesu ugotavljajo posameznikove težave in stiske, šele na podlagi izpeljane diagnostične faze pa se svetovalec in svetovanec skupaj opredelita za potek in vsebino pomoči.

## 2.5 Svetovalni pripomočki

Pri diagnosticiranju lahko uporabljamo različne strokovne pripomočke ali diagnostične instrumente, ki jih skupaj označujemo z izrazom **diagnostični instrumentarij**. Stroke se precej razlikujejo po tem, kako bogat instrumentarij imajo na voljo pri diagnosticiranju, in andragogika, ki je sorazmerno mlada veda, se s temi vprašanji zdaj intenzivneje ukvarja. Z zornega kota andragoškega svetovalnega dela nas zanimajo predvsem pripomočki in instrumenti, ki nam omogočajo ugotovitev in ocenitev tistih svetovančevih problemov in vprašanj, ki so povezani z njegovim izobraževanjem in učenjem (Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 198), in andragoškega svetovalca bodo zanimala seveda predvsem vprašanja, ki so tako ali drugače povezana z izobraževanjem. Glede učenja ga bodo zanimale predvsem značilnosti svetovančevega učenja v preteklosti in zdaj, njegove sposobnosti in pripravljenost za (samostojno) učenje, morda tudi učni slog. Ugotavljal bo, kakšni so svetovančev obseg znanja ter vsebina in kakovost znanja; ugotavljal bo svetovančeve interese na področju učenja in izobraževanja, prostočasnih dejavnosti ter poklicnega dela in zaposlitve. Morda bo želel ugotoviti svetovančevo vedenje v različnih učnih

položajih (pripravljenost za učenje in izobraževanje, pripravljenost za samostojno učenje, učne navade in učno zmogljivost). Navsezadnje pa je z izobraževanjem povezan tudi razvoj kariere (razvoj osebne in življenjske poti, razvoj poklicne poti in aspiracije na obeh navedenih področjih).

Andragoški diagnostični instrumentarij vsebuje sheme za opazovanje, sheme za diagnostični pogovor, vprašalnike, inventarje ali popisne pole, teste. **Sheme so instrumenti ali pripomočki, ki nam omogočajo pridobitev relevantnih podatkov za nadaljnje odločanje o reševanju problema.** Svetovalec na začetku okvirno določi strukturo dejavnikov, ki jih mora ugotoviti, listo in načrt vprašanj, ki jih želi postaviti svetovancu, in njihov približni vrstni red. Sheme, ki jih po tem načrtu uporablja, pa so nekakšni opomniki, s katerimi si pomaga pri sistemizaciji diagnostičnega postopka. Svetovalec lahko pri diagnosticiranju uporabi tudi različne teste, na primer teste spretnosti, interesne teste, teste, s katerimi ugotavlja raven že pridobljenega znanja, pripravljenosti za nadaljnje učenje ipd. Seveda andragoški svetovalec ne more uporabljati različnih psiholoških testov, lahko pa za te potrebe v svetovalni postopek pritegne psihologa ali pa svetovanca napoti v ustrezno institucijo. Na andragoškem področju so teoretiki in praktiki v zadnjih letih za diagnosticiranje v svetovalnem delu razvili kar nekaj vprašalnikov, s katerimi lahko ugotavljamo prevladujoč učni slog, sloge spoznavanja, pripravljenost za samostojno učenje, interese ipd. (glej npr. Jelenc Krašovec idr., 2007).

Za določanje temeljne vsebine svetovalne pomoči lahko uporabimo enotno **shemo obravnave** (več v knjigi Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 210–217), ki ponazarja celostnost postopka obravnave glede na raznolikost problemov, zaradi katerih prihajajo svetovanci v svetovalno središče. Shema obsega dve fazi. V prvi fazi – **diagnostični fazi** – se **oceni svetovalni primer**, pri tem lahko uporabimo nekaj postopkov: selektivno uporabimo shemo za diagnostično eksploracijo, presodimo o pritegnitvi drugih strokovnjakov v obravnavo, izberemo diagnostični instrumentarij, premislimo o pritegnitvi drugih institucij v obravnavo, ocenimo posameznikove močne in šibke točke, kar je pomembno za odločitev o nadaljnjih **načinih svetovalne pomoči**. V drugi fazi se odloča o načinih svetovalne pomoči, odločamo se o temeljni vrsti pomoči (izbiramo med informiranjem, nasvetovanje in svetovanjem), vsebini pomoči (izobraževanje/učenje, poklic, osebni razvoj) in poteku ali metodah svetovalne pomoči (odločamo se za direktivno – nedirektivno, krajše – daljše,



individualno – skupinsko svetovanje ali samousmerjanje).

Svetovalec lahko pri ugotavljanju svetovančevega problema uporabi enega od andragoških diagnostičnih instrumentov, ki ga uporablja kot opomnik, in se po potrebi podrobneje posveti različnim področjem posameznikovih problemov. Shema za andragoško eksploracijo<sup>8</sup> ima pet poglavij ali sklopov: problem; življenjske razmere, okoliščine; poklicna kariera, zaposlitev; osebnost; izobraževanje, učenje.

Na začetku pogovora (prva točka sheme) bo svetovalec najprej poskušal **osvetliti svetovančev problem** in razloge, zaradi katerih je posameznik prišel k svetovalcu. Spraševal ga bo o njegovi percepciji problema, o težavah, ki jih doživlja, in o neposrednih razlogih, zaradi katerih se je odločil priti v svetovalno središče. Svetovalca bo zanimalo tudi, kdaj se je problem pojavil, kakšen je bil v preteklosti in kako (če sploh) je svetovanec problem do tedaj sploh reševal.

Da bi lahko naravo problema dobro razumel in mu pomagal pri zmanjševanju težav, se mora svetovalec s svetovancem **pogovoriti tudi o drugih okoliščinah**, ki vplivajo na razvoj in reševanje problema. Tako bo poskušal več izvedeti o svetovančevih življenjskih razmerah ali okoliščinah. Ugotavljal bo, kako svetovanec živi, in poskušal pri tem osvetliti splošne značilnosti njegovega bivanja (ali živi v mestu ali na deželi, v blokovskem stanovanjskem naselju ali v naselju zasebnih hiš, ali so življenjske razmere dobre ali slabe, ali ima možnosti za učenje ipd.) pa tudi družinske razmere (ali živi še s starši ali v svojem gospodinjstvu, kako velika je družina, kakšen je položaj družinskih članov, ali si v družini med seboj pomagajo, ali vlada zaupanje, pomoč ipd.). Če bo to za rešitev problema pomembno, bo svetovalec ugotavljal tudi svetovančeve zdravstvene razmere, ki lahko vplivajo na njegove možnosti učenja.

Pomembno področje, ki je povezano z izobraževanjem, je tudi svetovančeva **poklicna kariera in njegova zaposlitev**. Z vprašanji v tem poglavju svetovalec svetovanca sprašuje, kakšna je bila njegova dozdajšnja poklicna in zaposlitvena pot (kakšen poklic ima, kje je bil zaposlen, zakaj je na primer zamenjal zaposlitev, kje so bile težave ipd.). Ugotavljal bo tudi, kakšne poklicne in zaposlitvene cilje ima svetovanec, ali želi v zvezi s poklicem ali zaposlitvijo kaj spremeniti, pa tudi, ali se mu pri tem pojavljajo kakšne ovire. Pogovorila

<sup>8</sup> Shemo je na podlagi podobnih shem, ki se uporabljajo, priredil za andragoške namene Zoran Jelenc.

se bosta tudi o svetovančevih poklicnih interesih, ki bodo lahko podlaga za nadaljnje načrtovanje izobraževalne kariere.

Četrto področje, o katerem naj se svetovalec pogovarja s svetovancem, je področje njegovih **osebnih interesov**. To je predvsem pogovor o posameznikovi osebni življenjski poti (v preteklosti in danes) pa tudi o njegovih osebnih aspiracijah in ciljih, o osebnem razvoju v preteklosti; svetovalca zanimajo aktualna zdajšnja vprašanja, zlasti družabni stiki, dejavnosti, pa tudi samopodoba in poglobitve osebnostne značilnosti (zaupanje vase, prag tolerance, motivacija ipd.) ter načini ravnanja in odzivanja svetovanca. Za svetovalca je pomembno, da se seznanijo s svetovančevimi pričakovanji pa tudi strahovi, saj lahko le tako svetovanec dejavno sodeluje pri načrtovanju svetovalnih dejavnosti in nadaljnje izobraževalne poti.

Zadnje področje, hkrati pa tudi najpomembnejše in najbolj specifično za andragoškega svetovalca, je **področje izobraževanja in učenja**. Svetovalec bo ugotavljal, kakšna je svetovančeva izobraževalna preteklost, še posebno, če so njegovo izobraževanje in učenje spremljale kakšne travme ali frustracije (identificira možne ovire pri izobraževanju). V ta sklop sodi tudi ugotavljanje slogov spoznavanja in učnih slogov (če je to potrebno), učnih navad in odnosa do učenja. Seveda naj svetovalec pridobi tudi vpogled v posameznikove aspiracije in cilje, povezane z izobraževanje, ter poskuša ugotoviti, ali in koliko je svetovanec motiviran za izobraževanje. Ugotavlja naj, kako se svetovanec uči (ali se je učil v preteklosti), ali zna uporabljati potrebno učno tehnologijo in ali ima dostop do nje. Pomembno je tudi, kakšne možnosti za učenje ima posameznik, kako organizira svoje učenje in kakšna je raven njegovega znanja (kadar je to potrebno). Svetovalec največkrat ne bo potreboval vseh omenjenih podatkov, temveč le nekatere od njih; izbral bo tista vprašanja, ki so relevantna za problem, ki se ga lotevata s svetovancem.

Andragoško svetovalno delo v taki ali drugačni obliki je v današnjem sistemu izobraževanja odraslih nepogrešljiv člen, ki učečim se odraslim pomaga pri uresničevanju ciljev, povezanih z učenjem in izobraževanjem. Tudi za andragoško svetovalno delo velja – podobno kot za izobraževanje odraslih – da ga opredeljuje raznolikost, njegov razvoj pa je odvisen od izobraževalne politike in možnosti, da se uresničujejo prizadevanja strokovnjakov o njegovem razvoju. Izredno pomemben dejavnik so vsi strokovnjaki, ki sodelujejo pri pomoči

odraslim pri učenju. Boljše kot je njihovo zavedanje o pomenu dejavnosti andragoškega svetovalnega dela, več bodo pripravljene vlagati v razvoj svojega znanja in usposobljenosti za kakovostno svetovalno delo z odraslimi. Niso pomembni le svetovalci, ki so posebej usposobljeni za andragoško svetovalno delo in je to njihova temeljna dejavnost, temveč vsi andragoški delavci, z organizatorji izobraževanja, učitelji, mentorji, tutorji, strokovnimi sodelavci, knjižničarji in drugimi vred, ki se z odraslimi udeleženci srečujejo v izobraževanju. Njihova pripravljenost za pomoč, empatičnost in razumevanje, ki temeljijo na ustreznem znanju in osebnostnih lastnostih, so pogosto dejavnik, ki prevesi odločitev odraslega glede njegovega/njenega nadaljnjega izobraževanja. So pomembni člani pri zagotavljanju večje dostopnosti odraslih do izobraževalnih možnosti in uspešnejši izpeljavi in dokončanju njihovega izobraževanja.



## 03

## RAZLIČNE OBLIKE SVETOVALNE DEJAVNOSTI V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

*Tanja Vilič Klenovšek*

Celotno izobraževanje odraslih v zadnjih desetih letih zaznamuje celosten razvoj oblik, metod, vsebin, podpornih dejavnosti, novih strokovnih profilov izobraževalcev odraslih pa tudi razvoj novih teoretskih spoznanj o specifičnostih učenja odraslih in kompleksnem razvoju posameznika v odrasli dobi, dobi, ki jo označujejo različna življenjska obdobja, bodisi z vidika časovne dimenzije (različna starostna obdobja), različnih socialnih vlog ali posameznikovega osebnega razvoja. Vse to se izraža tudi **v razvoju in pojavnih oblikah svetovalne dejavnosti** v izobraževanju odraslih. Ta se v zadnjih desetih letih razvija **kot ena od temeljnih podpornih dejavnosti v izobraževanju odraslih**, ki pomembno prispeva k uresničevanju strateških ciljev, saj si tudi v Sloveniji zastavljamo kot enega od poglobitvenih ciljev povečanje udeležbe odraslih v izobraževanju in učenju. Pripomore pa tudi k uresničevanju neposrednih izobraževalnih ciljev pri izpeljevanju različnih programov izobraževanja odraslih. Kot taka je opredeljena tudi v dokumentih, ki dajejo strateške usmeritve razvoju izobraževanja odraslih v Sloveniji (npr. v predlogu Resolucije Nacionalnega programa izobraževanja odraslih do leta 2015, september 2011) in v strokovnih dokumentih ali gradivu, ki dajejo podlago neposrednemu razvoju in izpeljevanju te dejavnosti v različnih oblikah, ali v obliki samostojne dejavnosti ali kot del izobraževalnega procesa.

Razvoj svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v zadnjih desetih letih je potekal na različnih področjih:

- razvijale so se nove oblike svetovalnega dela,
- razvijala so se nova orodja in strokovno gradivo,
- nadgrajevalo se je znanje izobraževalcev za svetovalno delo v izobraževanju odraslih,
- razvijala so se nova partnerstva za boljšo kakovost in večjo učinkovitost svetovalne dejavnosti,
- razvijajo se novi prijemi za presojanje in razvijanje kakovosti svetovalne dejavnosti
- in drugo.

V tem poglavju bomo osvetlili različne oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, in sicer kot samostojne dejavnosti ali kot del izobraževalne procesa, kjer predstavlja poseben vidik razvoja svetovalne dejavnosti tudi razvoj samega procesa učenja ali poučevanja odraslih. Z vpeljevanjem vse več samostojnega učenja ob zagotavljanju svetovalne podpore in individualnega vodenja odraslega v procesu učenja postaja odrasli udeleženec vse dejavnejši in vse bolj soodgovoren deležnik izobraževalnega procesa, izobraževalec odraslih pa vse bolj svetovalnik in mentor, ki vodi in podpira odraslega v njegovem procesu učenju. (Vilič Klenovšek, 2011)

Pri tem želimo še poudariti, da so **različne oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju lahko namenjene neposredni pomoči odraslim udeležencem pri izobraževanju in učenju, lahko pa so namenjene tudi strokovni podpori različnim strokovnim delavcem v izobraževanju odraslih.** Tako tistim, ki se v delo šele vpeljujejo, kot tistim, ki so spremenili področje dela in potrebujejo nove informacije in nasvete, pa tudi tistim, ki so že izkušeni strokovnjaki, vendar ob obilici dela ne utegnejo sproti spremljati vseh novosti in sprememb, ki se v zadnjih letih pojavljajo še hitreje kot v preteklosti.

Kot samostojna dejavnost so se v zadnjih desetih letih v izobraževanju odraslih najprepoznavneje razvila svetovalna središča za izobraževanje odraslih. Druge samostojne oblike svetovalne dejavnosti poznamo glede na določeno vsebino svetovalne dejavnosti. Naj omenimo predvsem tri področja: svetoval-

nje v sistemu pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK), svetovanje v sistemu presojanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih ter svetovanje v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih. Na vseh navedenih področjih so se razvili tudi specifični strokovni profili, in sicer: svetovalac v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih (tudi svetovalac ISIO<sup>9</sup>), svetovalac za nacionalne poklicne kvalifikacije, svetovalac za kakovost in svetovalac za vrednotenje.

V nadaljevanju na kratko predstavljamo vsako od teh oblik svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih.

### 3.1 Svetovalna dejavnost v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih

Koncept dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih je nastajal na Andragoškem centru Slovenije konec devetdesetih let, v sklopu projekta Informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih; krajše se projekt imenuje ISIO. Naraščajoče potrebe po bolj organizirani in celostni svetovalni podpori odraslim v izobraževanju in učenju so ob proučitvi izkušenj drugih evropskih držav (zlasti Anglije in Irske) porodile zamisel, da se v vsaki regiji ustanovi eno »svetovalno središče«, ki bo prav tako kot svetovalna služba v šoli za otroke in mladino tudi odraslim zagotovilo vse vidike brezplačne svetovalne podpore, ki jo potrebujejo, ko se odločajo za izobraževanje ali ko se že izobražujejo in učijo. Zamisel je podprlo tudi Ministrstvo za šolstvo in šport in leta 2001 so v petih regijah dobili prvih 5 svetovalnih središč za izobraževanje odraslih. Do leta 2005 se je mreža zaokrožila na **14 regionalnih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih**, delujočih po enotnem konceptu, ob upoštevanju potreb in specifičnosti regionalnih in lokalnih okolij.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Svetovalce v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih pogosto imenujemo tudi svetovalci ISIO, saj se je celotna dejavnost razvila in se še razvija pod okriljem projekta z imenom ISIO – Informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (več na spletni strani: <http://isio.acs.si>). Njegov nosilec je Andragoški center Slovenije, financier pa Ministrstvo za šolstvo in šport ter za nekatere razvojne naloge tudi Evropski socialni sklad in evropski programi vseživljenjskega učenja, kot sta Leonardo da Vinci in Grundtvig.

<sup>10</sup> V letih 2008–2013 deluje vseh 14 svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v sklopu dejavnosti 14 središč vseživljenjskega učenja. Svetovalna središča v tem obdobju delujejo tudi zunaj sedeža, na t. i. dislokacijah v več kot 50 različnih krajih in organizacijah v Sloveniji. Njihovo dejavnost financirata Evropski socialni sklad (85 %) in Ministrstvo za šolstvo in šport (15 %).



V samem izhodišču sta bila opredeljena dva poglobitna cilja (Vilič Klenovšek, Klemenčič, 2000):

1. vsem odraslim zagotoviti brezplačno kakovostno, strokovno in celostno informiranje ter svetovanje kot podporo njihovem izobraževanju in učenju;
2. povezati čim več ponudnikov izobraževalnih in svetovalnih storitev za odrasle v lokalnem okolju v omrežje ter tako zagotoviti kakovostno, celostno in usklajeno delovanje vseh subjektov na področju informiranja in svetovanja v izobraževanju odraslih.

Temeljno delo svetovalca v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih je andragoško svetovalno delo, ki zajema tele najpomembnejše dejavnosti glede na faze procesa izobraževanja, v katerih potekajo:

1. pred vključevanjem v izobraževanje in učenje: odkrivanje posameznikovih potreb po izobraževanju in učenju, analiza dosedanje izobraževalne poti posameznika, motiviranje in spodbujanje za vključevanje v izobraževanje, predstavljanje izobraževalnih programov, predstavljanje izobraževalnih organizacij in možnosti financiranja izobraževanja, predstavljanje, kaj novo znanje lahko pomeni z vidika razvoja posameznikove delovne ali osebne poti, pomoč pri opredelitvi ciljev in poti izobraževanja ipd.;
2. med potekom izobraževanja: pomoč pri načrtovanju in organiziranju učenja, pomoč pri razvijanju učinkovitih strategij učenja, pomoč pri premagovanju učnih težav, pomoč pri pripravi in spremljanju individualnega izobraževalnega načrta, pomoč pri vrednotenju že pridobljenega znanja in izkušenj, pomoč pri sprotne vrednotenju napredka v izobraževanju ipd.;
3. po njegovem dokončanju: pomoč pri vrednotenju izobraževalne ali učne poti, svetovanje glede možnosti za nadaljnje izobraževanje ali učenje, pomoč pri načrtovanju nadaljnega izobraževanja ali poklicne poti ipd.

Pri zagotavljanju svetovalne podpore na ravni posameznika v svetovalnih središčih sledijo trem temeljnim ciljem:

1. povečati dostop do svetovanja za izobraževanje in učenje,
2. zagotoviti kakovostne svetovalne storitve za izobraževanje in učenje,
3. zagotoviti večjo vključenost in uspešnost odraslih v vseživljenjskem učenju.

V dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih je še posebej poudarjeno, kako pomembno je, da je svetovalna podpora čim bolj prilagojena konkretnim potrebam in ciljem, povezanim z izobraževanjem, vsakega odraslega posebej. Vidik individualne prilagoditve svetovalne pomoči je poglobljen vidik kakovostne svetovalne storitve svetovalca v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih.

Ključna vidika individualizacije sta dva:

- **način obravnave svetovanca:** Od prvega stika svetovalca s svetovancem poteka obravnava na individualni ravni, to pomeni, da svetovalec vedno izhaja iz okoliščin in posameznikovih potreb, ki lahko vplivajo na opredelitev ciljev, povezanih z izobraževanjem in učenjem;
- **način vodenja svetovalnega procesa:** V dejavnosti svetovalnega središča se izhaja iz koncepta sedmih dejavnosti, to pomeni, da se v svetovalnem procesu lahko kombinirajo te dejavnosti, odvisno od vsebine in globine svetovalnega procesa (Vilič Klenovšek, Klemenčič, 2000): informiranje, nasvetovanje, poglobljeno svetovanje, ovrednotenje različnih vidikov posameznikovega položaja, usposabljanje za dejavno uresničevanje zastavljenih ciljev, zastopanje posameznika v drugi instituciji, če je to potrebno, pa tudi spremljanje posameznika po svetovalnem procesu in pridobivanje povratnih informacij.

**Posebno prvi vidik zajema vso različnost odraslih,** ko se znova začnejo izobraževati ali pa se že izobražujejo. Odrasli se med seboj razlikujejo na primer po doseženi stopnji izobrazbe, motivaciji za nadaljnje izobraževanje, sposobnostih in drugih lastnostih, ki lahko vplivajo in določajo njihovo izobraževanje, po učnih navadah, družbenem in zaposlitvenem položaju idr. Vsi ti dejavniki so medsebojno prepleteni in vplivajo na dostopnost izobraževanja

posamezniku pa tudi na njegovo posameznikovo uspešnost, ko se izobražuje, in s tem tudi na večjo ali manjšo potrebo po svetovalni podpori.

## 3.2 Svetovalna dejavnost v sistemu pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij – svetovalci za NPK<sup>11</sup>

V Sloveniji se je že dodobra uveljavil sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, saj deluje že deset let. Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) je formalno priznana usposobljenost, potrebna za opravljanje poklica na podlagi sprejetega nacionalnega poklicnega standarda. V Sloveniji jo je mogoče pridobiti na tele načine:

- z dokončanjem programa poklicne ali strokovne izobrazbe ali po delih (modularno zgrajenega) programa ali
- s preverjanjem in potrjevanjem nacionalne poklicne kvalifikacije.

Certifikat o nacionalni poklicni kvalifikaciji se pridobi v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij:

- z neposrednim preverjanjem strokovnega znanja, spretnosti in sposobnosti, določenih s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- na podlagi listin, pridobljenih po izobraževalnih programih ali drugače.

Certifikat o nacionalni poklicni kvalifikaciji lahko pridobi oseba, ki:

- je stara najmanj 18 let, izjemoma pa tudi oseba, ki še ni stara 18 let, če ji je prenehal status vajenca ali dijaka in če izkazuje ustrezne delovne izkušnje;
- izpolnjuje vstopne pogoje, določene s katalogom strokovnih znanj in spretnosti za posamezno kvalifikacijo.

---

<sup>11</sup> Opis vloge svetovalca za NPK je predstavljen po gradivu, objavljenem na spletni strani Nacionalnega informacijskega središča za NPK: <http://www.nrpslo.org/> (november 2011).

V postopku preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije kandidat dokazuje svojo usposobljenost in znanje za opravljanje določenih opravil glede na izbrano nacionalno poklicno kvalifikacijo (in pripravljeni katalog). Postopek pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije se v grobem deli na tri sklope:

1. prijava kandidata,
2. svetovanje in sestavljanje zbirne mape (potrdila, dokazila, referenčna pisma, izdelki, priznanja itn.),
3. preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije.

V postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ima **vsak kandidat pravico do svetovanja** pri prijavi v postopek ter pri pripravi svoje zbirne mape. Vsak izvajalec pa je dolžan kandidatu dati možnost svetovanja v celotnem procesu pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije. Svetovanje lahko izvajajo le za to posebej usposobljeni svetovalci za nacionalne poklicne kvalifikacije. V Sloveniji se poklic svetovalca v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ni uveljavil kot samostojni poklic, temveč je del delovnih nalog različnih profilov, kot so šolski svetovalni delavci, organizatorji izobraževanja odraslih, učitelji različni predmetov ter še mnogi drugi, ki delujejo na področju izobraževanja, usposabljanja in svetovanja odraslim in so se za to delo posebej usposobili. **Svetovalci za nacionalne poklicne kvalifikacije** so navadno zaposleni v organizacijah, ki preverjajo posamezno nacionalno poklicno kvalifikacijo, ali v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih.

Naloga svetovalca je, da informira kandidata o postopku preverjanja in potrjevanja, išče skupaj z njim možnosti za kandidatov osebni razvoj in premagovanje dosedanjih ovir. Na uvodnem pogovoru svetovalec poda kandidatu informacije o možnostih, ki mu jih ponuja izvajalec preverjanja in potrjevanja, opiše posamezne poklicne kvalifikacije in opiše poti do preverjanja in potrjevanja.

Pri tem daje svetovalec kandidatu oporo pri izbiranju ustreznih dokazil ali iskanju dodatnih možnosti za izobraževanje ter mentorstvo, ki zajema predvsem konkretno vodenje pri izbiranju ravni in področja za preverjanje in potrjevanje, pri iskanju dokazil in določanju njihove ustreznost,

ko kandidat pripravlja svojo zbirno mapo (osebni portfolio). Pri opisu vloge svetovalca za nacionalne poklicne kvalifikacije je posebej poudarjeno, da mora vse svetovanje temeljiti na avtonomiji posameznika, ki razmišlja o svojih izkušnjah, svetovalec pa mu pomaga pri oblikovanju in predstavitvi teh izkušenj tako, da mu bo to omogočilo ovrednotenje teh izkušenj.

### 3.3 Svetovalna dejavnost za spodbujanje razvoja kakovosti v izobraževanju odraslih – svetovalci za kakovost<sup>12</sup>

Zamisel o **svetovalcu za kakovost** se je porodila na Andragoškem centru Slovenije (ACS) na podlagi izkušenj prvih izobraževalnih organizacij, ki so se usposabljevale na ACS in so že uporabljale model POKI – Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje, pri katerem se izpeljuje samoevalvacija. Izkazalo se je, da bi bilo dobro, da bi bil v izobraževalnih organizacijah nekdo, ki ima več znanja o konceptualizaciji, sistemih in procesih razvoja kakovosti, saj tudi to področje, kot vsa druga, zahteva izvedensko znanje, če želimo kakovost izobraževanja odraslih razvijati načrtno in učinkovito.

Med posamezniki, ki so se kot vodje ali člani skupin za kakovost v svojih izobraževalnih organizacijah usposabljali za uporabo modela POKI, so bili taki, ki so si želeli o kakovosti izvedeti več in so se navdušili za zares poglobljeno delo na tem področju. In prav te so na ACS povabili k pilotnemu projektu Svetovalci za kakovost v izobraževanju odraslih, ki se je pomočjo sredstev Evropskega socialnega sklada izpeljeval leta 2007. Njihova zavzetost in učinkovitost, ki so jih dosegli v svojih organizacijah, so prispevali, da je bil pilotni projekt uspešno ocenjen in se je zato znova izpeljeval leta 2011.

Tako se postopoma postavlja omrežje svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih, ki je nosilec poglobljenega znanja o kakovosti, spodbujevalec in središče iskanja prijemov za boljše izobraževanje odraslih v svojih organizacijah,

hkrati pa tudi povezovalec različnih organizacij za izobraževanje odraslih pri iskanju odgovorov na to, kaj je kakovostno izobraževanje odraslih.

<sup>12</sup> Opis vloge svetovalca za kakovost je predstavljen po gradivu, objavljenem na spletni strani Andragoškega centra Slovenije, podstran Omrežje svetovalcev za kakovost: <http://kakovost.acs.si/svetovalci/> (november 2011).

Svetovalci za kakovost izobraževanja odraslih opravljajo številne naloge svetovalne pomoči v različnih fazah opredeljevanja, presojanja in razvijanja kakovosti v organizacijah za izobraževanje odraslih, kot so:

- svetovalno delo v **procesih opredeljevanja kakovosti** – oblikovanje vizije, poslanstva, skupnih vrednot in dolgoročnih ciljev razvoja kakovosti izobraževanja odraslih v izobraževalnih organizacijah, kjer bo opravljal svetovalno dejavnost;
- dajanje svetovalne pomoči in kakovostnih povratnih informacij pri načrtovanju in izpeljevanju **presojanja kakovosti** izobraževanja odraslih z uporabo metod in tehnik samoevalvacije;
- dajanje svetovalne pomoči in kakovostnih povratnih informacij pri načrtovanju vpeljevanja **izboljšav kakovosti** izobraževanja odraslih v izobraževalni organizaciji in za svetovanje pri njihovem vpeljevanju v prakso;
- svetovanje izobraževalnim organizacijam v procesih **notranjega motiviranja** zaposlenih za kakovost;
- svetovanje izobraževalnim organizacijam v procesih **definiranja ključnih »interesnih skupin«** ter pri vzpostavljanju in vzdrževanju kakovostne komunikacije in dialoga z njimi, ko gre za vprašanja kakovosti;
- informiranje izobraževalnih organizacij **o formalnih zahtevah**, povezanih s skrbjo za kakovost izobraževanja odraslih v izobraževalnih organizacijah (zakonodaja, pravilniki, odredbe);
- informiranje izobraževalnih organizacij **o dogajanjih** v zvezi s kakovostjo na evropski ravni in svetovanje, kako lahko sodelujejo v tem dogajanju;
- drugo.

### 3.4 Svetovalna dejavnost v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih

V zadnjih letih tudi na Slovenskem bolj sistematično in celostno razvijamo in v prakso vpeljujemo nove prijeme za ugotavljanje in vrednotenje že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih. To prispeva dodaten vidik k individualni

obravnavi odraslega, saj mu z »ovrednotenjem« dosežkov iz njegovih dotedanjih izobraževalnih in učnih poti (formalnih, neformalnih in priložnostih) **pomagamo zapisati vse, kar že zna in lahko uveljavi na različne načine, v različnih okoliščinah** – bodisi ob udeležbi v nadaljnjem formalnem izobraževanju, bodisi v razvoju delovne ali osebne kariere bodisi pri zagotavljanju večje konkurenčnosti na trgu dela.

M. Svetina (2010: 3) piše: »Vrednotenje in priznavanje neformalnega učenja in izkušenj je eden od ključnih ukrepov, ki podpirajo uresničevanje koncepta in strategije vseživljenjskega učenja, saj omogoča, da se vrednoti in priznava vse učenje ne glede na življenjsko obdobje in učno okolje, kar omogoča večjo učinkovitost izobraževalnega sistema. Hkrati za posameznika pomeni krajši čas, potreben za pridobitev določene izobrazbe ali kvalifikacije, predstavlja pa tudi motivacijski dejavnik za vključevanje v programe izobraževanja in učenja, saj zagotavlja, da so ti pripravljene tako, da upoštevajo predhodne učne izkušnje učečega, predvsem pa omogoča pridobitev ekonomskega in socialnega priznanja vlaganja v te načine učenja.«

Vrednotenje in priznavanje je proces, v katerem lahko identificiramo in ovrednotimo vse posameznikove dosežke (kvalifikacije), ne glede na to, kje (v šolskem sistemu ali zunaj njega) in kako (z izobraževanjem, delom, s prostovoljskimi in prostočasnimi dejavnostmi) so bile dosežene. Proces vrednotenja in priznavanja že pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc poteka po vnaprej določenih standardiziranih postopkih, ki jih opredeli izvajalec postopkov v skladu z obstoječimi normativnimi podlagami in strokovno doktrino. Proces ima **tri temeljne faze** in več korakov:

1. faza: ugotavljanje/identificiranje znanja,
2. faza: preverjanje/ocenjevanje,
3. faza: priznavanje.

**V vseh fazah** mora biti posamezniku, ki je udeležen v teh procesih, **zagotovljeno informiranje in svetovanje**. V evropskih državah z razvitimi prijemi vrednotenja in priznavanja sta se razvila dva strokovna profila, informator in svetovalec za vrednotenje. V nekaterih sistemih opravljata to delo dva različna strokovna delavca, v nekaterih sistemih pa sta ti dve vlogi združeni v enem strokovnem delavcu.

Temeljne naloge svetovalca za vrednotenje so:

- zagotavljanje informacij o postopkih vrednotenja in priznavanja (promocija) udeležencem (v fazi rekrutiranja), drugim akterjem (partnerjem v okolju),
- vodenje svetovalnih pogovorov za potrebe načrtovanja in izpeljevanja vrednotenja – priprava načrta,
- spodbujanje in nadzorovanje priprave portfolia kot temeljnega instrumenta v vrednotenju,
- spodbujanje ugotavljanja in samoocenjevanja doseženega znanja, spretnosti in kompetenc udeleženca,
- pripravljane potrebne baze podatkov v podporo postopkov vrednotenja,
- skrb za stike z učitelji/tutorji, ocenjevalci,
- zagotavljanje celotne podpore in svetovanja med procesom vrednotenja,
- sodelovanje pri razvoju (načrtovanju) orodij, instrumentov (metod) za izpeljavo vrednotenja,
- strokovno spopolnjevanje za delo svetovalca za vrednotenje
- in drugo.

Poleg prej opisanih samostojnih oblik svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih je svetovalna dejavnost v izobraževalnih organizacijah za odrasle organizirana tudi tako, da jo izvajajo določeni strokovni profili kot del svojih nalog, najpogosteje so v vlogi svetovalca vodje določenega področja izobraževanja in organizatorji izobraževanja, v nekaterih oblikah izobraževanja pa tudi učitelji ali mentorji; to bomo opisali v nadaljevanju.

### 3.5 Svetovalna dejavnost kot del izobraževalnega procesa

Kot del izobraževalnega procesa se svetovalna dejavnost najpogosteje pojavlja v:

- središčih za samostojno učenje – SSU (mentorji, svetovalci v središčih za samostojno učenje),



- e-oblikah izobraževanja (mentorji, svetovalci v e-oblikah izobraževanja),
- programu Projektno učenje za mlajše odrasle – PUM (mentorji PUM),
- organizirani učni pomoči za odrasle; v večini izobraževalnih organizacij je bila vpeljana brezplačna učna pomoč za brezposelne, ki jo financirajo zavodi za zaposlovanje, ponekod pa so jo razširili tudi za druge udeležence (mentorji učne pomoči).

V teh primerih svetovalna dejavnost podpira potek izobraževalnega procesa, zato da bi ta potekala kakovostno in učinkovito za doseganje ciljev izobraževalnega procesa kot celote (na ravni izobraževalnega programa, modula, enote ipd.) ter ciljev posameznega udeleženca. Skupne naloge svetovanja v naštetih dejavnostih in strokovnih profilih so:

- informiranje, spodbujanje in motiviranje udeležencev za izobraževalni proces ob vključitvi,
- spremljanje poteka izobraževalnega procesa in usmerjanje tega s svetovalnimi pogovori, usmeritvami, ki dopolnijo udeleženčevo samostojno delo,
- pomoč udeležencu ovrednotiti doseženo in s tem usmerjati njegovo samostojno izobraževalno delo,
- pomoč pri odpravljanju ovir, če se te pojavijo, in v takšnih primerih pomoč pri iskanju dodatne (druge) oblike pomoči, znotraj ali zunaj organizacije, kjer poteka izobraževalni proces,
- svetovanje, kako se učiti ali pomagati razvijati kompetenco »učenje učenja«,
- pomoč pri pripravi osebnega izobraževalnega načrta,
- spremljanje udeležencev po osebnem izobraževalnem načrtu
- in drugo.

Za vse te različne oblike svetovalne dejavnosti **se pričakuje ustrezna usposobljenost strokovnega osebja**, ki jih izpeljuje. Iz same vsebine teh oblik svetovalne dejavnosti je razvidno, da so naloge strokovnih profilov različne in kompleksne ter pogosto interdisciplinarne. Nekatere naloge so skupne več profilom, nekatere naloge so specifične le za določen profil izobraževalca, ki opravlja tudi naloge svetovalca. Kakšno znanje in izkušnje potrebujejo udeleženci za to, katere so ključne in specifične kompetence, ki jih morajo imeti, je

predstavljeno v poglavju Izobraževalec odraslih kot svetovallec.

Na tem mestu pa želimo poudariti še en vidik različnih oblik svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. **Z vidika posameznega udeleženca** lahko različne oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih delimo na:

- svetovalne oblike (podpore), ki so udeležencu zagotovljene v izobraževalni organizaciji, kjer poteka proces izobraževanja, in
- na svetovalne oblike (podpore), ki jih udeleženec lahko dobi zunaj organizacije, kjer poteka njegovo izobraževanje.

**Cilji** organizacije svetovalne dejavnosti v izobraževalni organizaciji so lahko:

- uspešno in kakovostno delo izobraževalne organizacije in njenega strokovnega osebja,
- zagotoviti doseganje zastavljenih ciljev organizacije in udeleženca,
- uspešen in zadovoljen udeleženec izobraževanja.

**Vsebina** svetovalne dejavnosti v izobraževalni organizaciji na ravni posameznika lahko zajema tele vidike pomoči:

- **pomoč pri načrtovanju in organizaciji učenja:** upoštevanje prejšnjih izkušenj, načrtovanje ciljev, kako jih bo udeleženec dosegel, analiza in upoštevanje okoliščin za izobraževanja, posameznikove možnosti in zmožnosti, ovire, možnosti vrednotenja in potrjevanja, priprava osebnega izobraževalnega načrta idr.;
- **pomoč pri izpeljevanju učenja:** pogoji za učenje, učne navade, motivacija in učne strategije, ovire za učenje, spremljanje osebnega izobraževalnega načrta idr.;
- **pomoč pri spremljanju in ovrednotenju učenja med izobraževanjem in ob dokončanju:** kaj je posameznik že dosegel, kaj še mora, kako idr.

**V izobraževalni organizaciji** so mogoče tele oblike svetovalne podpore:

- samostojen svetovallec,

- svetovalna podpora, ki jo kot del svojih nalog daje eden ali več strokovnih delavcev v izobraževalni organizaciji (najpogosteje je to organizator izobraževanja); pri tem je pomembno, da so te naloge jasno opredeljene in določene (priporočeno je tudi, da se spremlja obseg in vsebina teh nalog, saj lahko na tej podlagi še nadgrajujemo in razvijamo svetovalno podporo);
- dejavnost Središča za samostojno učenje (SSU);
- organizirana učna pomoč za učenje posameznih predmetov;
- informacijski koticiki na spletnih straneh ali oglasnih deskah;
- informativno pisno gradivo, brošure
- in drugo.

Pomembno je, da v organizaciji **kombinirajo različne načine** za zagotavljanje svetovalne podpore: da omogočajo možnost osebnega svetovanja (stika), ki lahko poteka v individualni ali skupinski obliki, informiranje po elektronski pošti, s pisnimi informacijami na spletnih straneh in oglasnih deskah ali v pisnem gradivu, v brošurah, po spletnih forumih za udeležence izobraževanja, ki omogočajo interaktivno komunikacijo. Novejši način je tudi uporaba mobilnih telefonov za pošiljanje informacij po sporočilih SMS (pogosto z namenom ohranjanja nepretrganega stika z udeležencem).<sup>13</sup>

Pri odločanju za obliko in način poteka svetovalne dejavnosti je treba upoštevati, koliko osebja ima organizacija in kako je usposobljeno, kakšne so potrebe in značilnosti udeležencev organizacije in kateri načini za dostop pri uporabi določene informacijsko-komunikacijske tehnologije so zanje primernejši, kakšna je pripravljenost za uporabo idr.

**Zunaj izobraževalne organizacije** imajo odrasli lahko na voljo te oblike svetovalne podpore:

- svetovalna središča za izobraževanje odraslih,
- središča za samostojno učenje (SSU),
- borze znanja,

---

<sup>13</sup> Več o načinih poteka svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih pišemo v poglavju Načini izpeljevanja svetovalnega procesa tega priročnika.

- učna pomoč – organizacije, ki omogočajo brezplačno učno pomoč ali za plačilo,
- svetovalna dejavnost v drugih izobraževalnih organizacijah<sup>14</sup>,
- svetovanje za nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK), za presojanje in razvijanje kakovosti ter v postopkih ugotavljanja in vrednotenja že pridobljenega znanja in izkušenj odraslih,
- svetovalna dejavnost v drugih, specializiranih strokovnih ustanovah: zavodi za zaposlovanje in centri za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS-i), centri za socialno delo idr.,
- dodatne informacije so dostopne tudi na spletnih portalih, najboljše sta predvsem dva: portal mojaizbira: [www.mojaizbira.si](http://www.mojaizbira.si) in portal E-svetovanje: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/>.

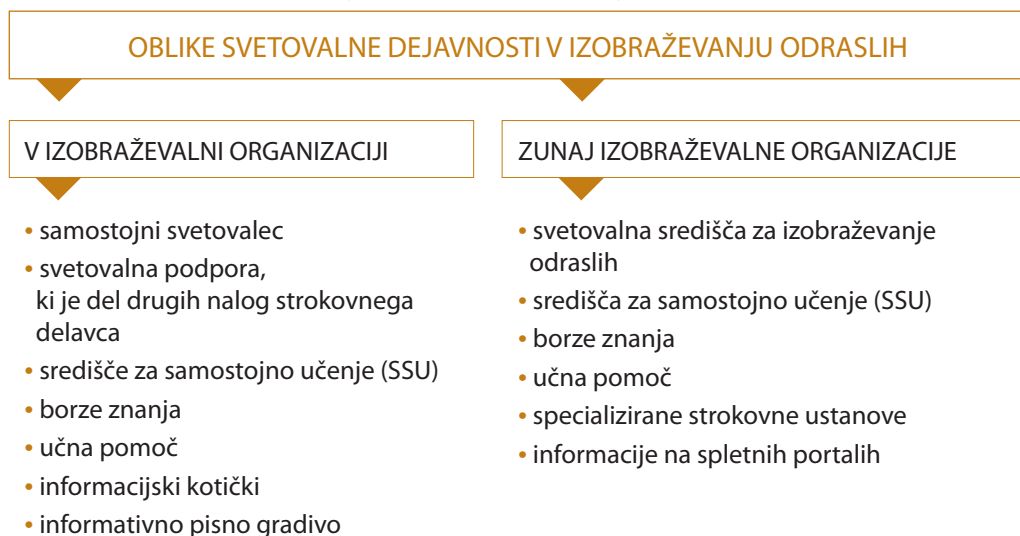
Posamezne od teh oblik smo že predstavili. Pomembno je, **da udeležencu v organizaciji pomagamo pri navezovanju stika z drugimi**, da bodisi strokovni delavci pridobijo informacije za svoje udeležence bodisi da udeležence spodbudijo pa tudi »usposobijo«, da so sami dejavni pri iskanju teh. Del nalog svetovalcev v izobraževanju odraslih je tudi, da pri svetovanju odraslega usposablja (učijo) za čim samostojnejše iskanje informacij in sprejemanje odločitev, ki so zanj najprimernejše. S takšnim prijemom svetovalec prispeva k uresničevanju koncepta »vseživljenjskega učenja« na ravni posameznika ter koncepta t. i. »odprtega modela svetovalnega dela« po C. G. Rogersu (v osebo usmerjenega svetovalnega procesa). (Woolfe, 1997) V »odprtem modelu« je svetovanec enakopraven partner v svetovalnem procesu, v njem vodi svetovanca k iskanju zanj najprimernejših rešitev in odgovorov na njegova vprašanja in dileme.

V »izobraževalnem svetovanju« je še posebno pomembno, **da svetovalec vodi svetovalni proces tudi kot proces učenja odraslega o tem**, kako naj uspešno izbira, načrtuje, izpeljuje in vrednoti svoj izobraževalni oziroma učni proces.

<sup>14</sup> V nekaterih izobraževalnih organizacijah v zadnjih letih razvijajo svetovalni pristop »coaching« (v slovenskem prostoru še nimamo ustreznega prevoda za ta izraz). Po definiciji Mednarodne zveze »coachev« (International Coach Federation – ICF) je »coaching« interaktivni proces, ki pomaga posameznikom, podjetjem in ustanovam, da hitreje dosežejo odlične rezultate. V procesu »coachinga« se uporabljajo različne tehnike, ki pomagajo posamezniku, da se zaveda svojih potencialov in ciljev ter mu pomagajo preseči lastne omejitve in razviti uspešnejše sposobnosti za delovanje. Temeljne veščine »coachinga« so: usmerjenost k rezultatom, vzpostavljanje dobrega stika, aktivno poslušanje, preverjanje, ali smo zares dobro razumeli, kar smo slišali, učinkovito postavljanje vprašanj, zagotavljanje partnerskega sodelovanja idr. (Vir: <http://www.coachfederation.org/>)

To pomeni, da v svetovalnem procesu svetovalec vodi odraslega pri sprejemanju odločitev in rešitev za nastale težave, ki so povezane z njegovim izobraževanjem ali učenjem, vodi ga pri načrtovanju njemu prilagojenega učenja, vodi ga v iskanju lastnih rešitev, k večjemu zaupanju v svoje zmožnosti in k razvijanju svojih zmožnosti za učenje. (Vilič Klenovšek, 2007) Tudi v evropskem Memorandumu o vseživljenjskem učenju iz leta 2000 je poudarjeno, da je naloga izobraževalcev (in tudi svetovalcev – op. a.), da posameznika spremljajo na njihovi edinstveni poti skozi življenje, tako da sproščajo motivacijo, zagotavljajo informacije in pomagajo pri sprejemanju odločitev.

Slika 2: Oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih



## 04

## IZOBRAŽEVALEC ODRASLIH KOT SVETOVALEC

*Tanja Vilič Klenovšek*

Z razvojem družbe in uveljavljanjem koncepta vseživljenjskega učenja postaja delo izobraževalcev odraslih vse kompleksnejše in raznolikejše, velikokrat nepredvidljivo, saj se potrebe odraslih in družbe nasploh nenehno spreminjajo, spreminjajo se poti učenja. V Sloveniji je v zadnjih petih letih na leto udeleženih v razvijanju in izpeljevanju različnih oblik izobraževanja in učenja odraslih od 13 000 do 14 000 izobraževalcev različnih strokovnih profilov, z različnimi vrstami izobrazbe, izkušnjami in vrstami nalog, ki jih opravljajo. Večina izobraževalcev odraslih ima najmanj univerzitetno stopnjo izobrazbe, opravljen strokovni izpit iz vzgoje in izobraževanja ter opravljeno pedagoško-andragoško izobrazbo, če si te niso pridobili že z dodiplomskim izobraževanjem. Nekateri izobraževalci odraslih so polno zaposleni, nekateri opravljajo to delo le del časa, kot dodatno dejavnost. Vsem pa je skupno to, da morajo poleg začetnega izobraževanja – zaradi hitro spreminjajočega in razvijajočega se izobraževanja odraslih – svoje znanje in izkušnje nenehno spopolnjevati in nadgrajevati.

Andragoški center Slovenije je leta 2009 opravil celostno študijo o kompetenčnem prijemu za spopolnjevanje andragoških delavcev, v njej so bili celostno analizirani tudi dejavniki in okoliščine, v katerih delujejo andragoški delavci Slovenije. V študiji je med drugim zapisano, da »se tradicionalno pojmovanje poučevanja umika učenju. Izobraževalec ni več nekdo, ki posreduje informacije, temveč je oseba, ki organizira, moderira, svetuje in vodi udeleženca skozi proces njegovega učenja. Posredovanje učne snovi se umika drugim dejavnostim, ki so pomembne pri izpeljavi učnega procesa.« (Klemenčič idr., 2009: 13) Med pomembnejšimi nalogami vsi izobraževalci odraslih poudarjajo prav

svetovalno delo. Večina sodelujočih strokovnjakov v fokusnih skupinah, ki so bile organizirane v okviru omenjene študije, je »kot najpomembnejšo dejavnost, ki poteka ob izobraževalnem procesu in sodi med najpomembnejša strokovna dela organizatorja oz. vodje izobraževanja odraslih namreč navedla svetovanje in motiviranje udeležencev.« (Klemenčič idr., 2009: 22)

Zato lahko rečemo, da se **danes skoraj vsak izobraževalec odraslih, občansno ali pogosto, znajde tudi v vlogi svetovalca svojim udeležencem izobraževanja ali tistim odraslim, ki se šele odločajo za izobraževanje ali učenje.** Za to vlogo pa potrebuje ustrezno znanje in izkušnje, ki so odvisni od njegovih nalog, ki jih opravlja v sklopu svojega dela, saj je lahko izobraževalec odraslih samostojni svetovalec, to pomeni, da svoj večinski del nalog opravlja kot svetovalec, lahko je njegova vloga razdeljena, da je pol časa svetovalec, pol časa pa izobraževalec, lahko pa je večinoma izobraževalec in le v manjšem delu časa tudi svetovalec.

## 4.1 Naloge izobraževalca odraslih v vlogi svetovalca

Spremljanje dela predvsem svetovalcev, ki delajo v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, v zadnjih desetih letih kažejo, da potrebujejo strokovni delavci različnih strok in poklicev v izobraževanju odraslih za izpeljevanje svetovalne dejavnosti vse kompleksnejše in vse bolj interdisciplinarno znanje, spretnosti, vrednote in različne kompetence.<sup>15</sup> Ti v pogovoru s strokovnimi delavci, ki delajo tudi kot svetovalci, poudarjajo, da je poleg pedagoško-andragoškega in psihološkega znanja pomembno, da svetovalec zna voditi kakovosten svetovalni proces, da so pomembne njegove osebne lastnosti, prepričanja in vrednote (da je odprt in dostopen za vse odrasle enako, da zna poslušati in je empatičen), predvsem pa, da zna spodbujati in motivirati odraslega, da postane dejaven udeleženec svetovalnega procesa, predvsem pa tudi izobraževalnega ali učnega procesa. V svetovalnem delu v izobraževanju odraslih so še posebno pomembne vrednote in stališča svetovalca, ki izražajo njegov odprt odnos do učečega se in njegov pozitiven odnos do pomena učenja odraslih. (Vilič Klenovšek, 2007)

---

<sup>15</sup> Kompetenco razumemo kot zmožnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah. (Svetlik, 2005, po Perrenoud, 1997)

Večina izobraževalcev tega znanja v svojem začetnem izobraževanju ni pridobila. Gre za specifično znanje, predvsem pa tudi »nagnjenost k temu«, da to rad delaš. **V samem bistvu poslanstva izobraževalca odraslih mora biti »svetovalna podpora« v kateri koli fazi izobraževanja ali učenja odraslih.**

Svetovalno delo v izobraževanju odraslih zajema tri vidike pomoči, ki jo lahko ponudimo odraslim (Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 24)

1. pomoč pri vključevanju v izobraževanje,
2. pomoč pri organiziranju izobraževanja,
3. pomoč pri učenju in izpeljavi učenja.

S. Jelenc Krašovec (2007: 26) pravi: »Če te tri kategorije nekoliko razdrobimo, bi to pomenilo, da si svetovalec prizadeva za uresničevanje posameznikovih ciljev in vrednot, povezanih z izobraževanjem in učenjem, da s svojo pomočjo vpliva na krepitev posameznikove motivacije za učenje in njegovega zaupanja v lastne sposobnosti ter mu svetuje pri izbiri ustreznih možnosti in priložnosti za izobraževanje. Druga kategorija vključuje izbiranje in določanje načinov izpeljave in strategij izobraževanja in učenja ter uspešno organiziranje izbranega izobraževanja; v nadaljevanju svetovalec lahko svetovancu pomaga pri uspešnem in učinkovitem učenju, pri krepitvi sposobnosti za tako učenje, ne nazadnje pa pomaga tudi pri vpogledu v možnosti uporabe novo pridobljenega znanja.«

T. Vilič Klenovšek (2000) je v okviru koncepta dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih opredelila, da moramo svetovalno pomoč zagotoviti v vseh treh fazah poteka procesa izobraževanja ali učenja odraslih:

1. pred vključitvijo v izobraževanje ali učenje ali po njej,
2. med potekom izobraževanja ali učenja,
3. ob dokončanju izobraževanja ali učenja.

Ob tem velja poudariti, da se v zadnjih letih andragoško svetovalno delo v izobraževanju odraslih vse bolj povezuje in prepleta tudi z osebnim in kariernim svetovanjem. Na tem mestu povzemamo razmišljanja Freibergove (2007), ki pravi, da je v sodobnih družbah težko ločiti tri, med seboj prepletene vrste



svetovanja, povezane s človekovim razvojem:

1. osebno svetovanje, ki zajema razvoj osebnosti,
2. izobraževalno svetovanje, ki zajema svetovanje za izobraževanje – s poudarkom na izbiri izobraževanja,
3. poklicno ali karierno svetovanje, ki zajema izbiro poklica, zaposlitve, razvoj poklicne kariere.

V tej luči je bila tudi na evropski ravni sprejeta skupna opredelitev, da svetovanje (»guidance«) v povezavi z vseživljenjskim učenjem (»lifelong learning«) »zajema storitve in metode, katerih namen je pomagati posamezniku pri izbiri izobraževanja, usposabljanja in poklica ter pri vodenju njegove kariere, ne glede na starost in točko na njegovi življenjski poti. Te storitve lahko najdemo v šolah, na univerzah, v kolidžih, ustanovah za izobraževanje in usposabljanje, javnih zavodih za zaposlovanje, podjetjih, na področju prostovoljnega dela, v lokalnih skupnostih in zasebnem sektorju. Te aktivnosti se lahko izvajajo individualno ali v skupini; lahko se izvajajo v osebni stiku ali na daljavo (kar vključuje telefonske povezave za pomoč in storitve na spletu). Izraz vključuje informiranje (v tiskani, IKT- in drugih oblikah), pripomočke za diagnostiko in samooceno, svetovalne intervjuje, programe razvoja kariere (pomoč posameznikom pri spoznavanju svojih lastnosti in možnosti ter pri razvoju spretnosti načrtovanja kariere), t. i. vzorce dela, ki posameznikom omogočajo preizkusiti možnosti, preden jih izberejo, programe za spoznavanje različnih del in storitve za prehod (na primer iz izobraževanja v delo).« (Resolucija, 2004 in 2008)

Na splošno se prej navedene vrste svetovalne dejavnosti lahko različno kombinirajo v dejavnosti različnih organizacij, pri delu različnih strokovnih profilov izobraževalcev odraslih, vsekakor pa v izobraževanju odraslih velja, da je »izobraževalna« osrednja. Sama narava sodobnega življenja pa narekuje, da se ta tesno povezuje z osebnim in kariernim svetovanjem, to pa zahteva ustrezno konceptualno usmerjenost dejavnosti svetovanja v izobraževanju odraslih pa tudi ustrezno usposobljenost svetovalcev v izobraževanju odraslih.

Temeljno delo svetovalca v izobraževanju odraslih, »andragoško svetovalno delo«, pa pogosto ne zajema le neposrednega svetovalnega dela z odraslimi, temveč se **celostnost dela svetovalca v izobraževanju odraslih kaže tudi v**

**tem, da zajema tudi razvoj same svetovalne dejavnosti, spremljanje, evalvacijo, promocijo pa tudi partnersko povezovanje različnih organizacij v okolju, da se zagotovi večja kakovost in učinkovitost svetovalnega pa tudi izobraževalnega dela.** Vsak sklop zajema niz nalog, ki niso vse le nekaj stalnega, nespreminjajočega se, temveč se z razvojem izobraževanja odraslih in svetovalne dejavnosti tudi spreminjajo in nadgrajujejo. Kot zgled navajamo delitev nalog svetovalca v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih, ki so razvrščene v šest sklopov (Vilič Klenovšek, Klemenčič, 2000):

1. načrtovanje, spremljanje in evalvacija svetovalnega dela,
2. razvojne naloge,
3. priprava na svetovalno delo,
4. neposredno svetovalno delo,
5. usklajevanje in povezovanje z organizacijami v mreži,
6. strokovno spopolnjevanje.

V nadaljevanju na kratko predstavljamo mogočo raznovrstnost dejavnosti, ki jih zajema posamezni sklop:

1. **načrtovanje, spremljanje in evalvacija svetovalnega dela:** priprava letnih načrtov dela in poročil o delu, spremljanje značilnosti in potreb svetovalcev ter potreb lokalnega okolja po svetovalni dejavnosti, evalvacija svetovalnega dela, s poudarkom na samoevalvaciji<sup>16</sup>; načrtovanje promocijskih dejavnosti in drugih strokovnih dogodkov, povezanih s svetovalno dejavnostjo;
2. **razvojne naloge:** razvoj novih prijemov v svetovalni dejavnosti (npr. mobilna svetovalna služba, svetovalno delo s posameznimi skupinami odraslih, še posebno ranljivimi, svetovanje zaposlenim na delovnem mestu), razvoj in uporaba novih pripomočkov in orodij, razvoj baz podatkov, razvoj promocijskega gradiva idr.;
3. **priprava na svetovalno delo:** še posebno, kadar gre za naročene stranke/svetovalce, je pomembno, da se svetovalec vnaprej pripravi; sicer pa neposredna priprava vedno zajema tudi »psihološko« pripravo na začetek dobre svetovalne komunikacije in vodenje svetovalnega procesa;

<sup>16</sup> V letih 2007–2009 je bil opredeljen celostni model presojanja in razvijanja kakovosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, v katerem se kombinirajo štiri prijemi: akreditacija, spremljanje, zunanja evalvacija in samoevalvacija. Nosilec samoevalvacije je svetovalno središče. (Možina idr., 2009)

4. **neposredno svetovalno delo:** neposredno svetovalno delo lahko poteka različno, individualno ali v skupini, osebno, po telefonu ali elektronski pošti pa tudi z uporabo informativnega gradiva; pomembno je, da si svetovalec vzame dovolj časa za stranko, da načrtuje tudi večkratna srečanja, če je to potrebno;
5. **usklajevanje in povezovanje z organizacijami v mreži:** kakovost in učinkovitost svetovalnega dela se lažje zagotavlja s povezovanjem različnih organizacij, ki delujejo na področju izobraževanja odraslih neposredno ali posredno, z izmenjavo informacij, znanja in izkušenj. Po partnerskih omrežjih naj bi izkušnje in spoznanja o potrebah in značilnostih odraslih v določeni regiji, ki jih svetovalci pridobijo in prepoznajo v svetovalnih procesih, vplivali tudi na razvoj izobraževanja odraslih v regiji v skladu z novimi ali še doslej neprepoznanimi potrebami, vplivali na razvoj novih vsebin in ustreznih pogojev ter možnosti udeležbe različnih skupin odraslih v izobraževanju in učenju (od mlajših do starejših, od manj izobraženih do bolj izobraženih, od brezposelnih do zaposlenih, od slepih in slabovidnih do gluhih in naglušnih, od pripadnikov etničnih manjših do priseljencev idr.);
6. **strokovno spopolnjevanje:** za zagotavljanje kakovosti dela svetovalca je pomembno, da ima v svoji strukturi nalog načrtovan tudi čas za strokovno spopolnjevanje. Kadar je v eni organizaciji več izobraževalcev odraslih, ki delujejo tudi kot svetovalci, je pomembno, da se na ravni organizacije spremlja njihova usposobljenost za svetovalno delo, da se načrtuje nadaljnje spopolnjevanje, ki izraža potrebe njih samih in potrebe njihovih odraslih udeležencev izobraževanja (sledimo specifični posamezne organizacije in nalogam ki jih morajo opraviti posamezni strokovni sodelavci z vidika svetovalnega dela, ki ga izobraževalna organizacija zagotavlja svojim udeležencem).

Navedene dejavnosti se med seboj vedno prepletajo in povezujejo, poleg tega je delitev nalog in kombinacija posameznih dejavnosti pri različnih strokovnih profilih v izobraževanju odraslih lahko drugačna.

## 4.2 Kompetence, ki jih mora imeti izobraževalec odraslih v vlogi svetovalca

Izhajajoč iz vseh teh vidikov svetovalnega dela v izobraževanju odraslih je še posebno pomembno, da svetovalec dobro pozna:

- procese učenja odraslih,
- sodobna spoznanja o učenju odraslih,
- sodobna spoznanja o motivih za učenje,
- kako jih pri odraslemu odkriti, spodbuditi, razviti,
- kako razvito motivacijo ohraniti kot stalno motivacijo odraslega pri učenju,
- kako načrtovati izobraževanje,
- kako ovrednotiti dosežke v izobraževanju in jih povezovati z možnostmi osebnega in delovnega razvoja posameznika
- in drugo.

Če ponazorimo s sliko treh krogov, se znanje, spretnosti in vrednote svetovalca osredinijo v preseku treh področij:

1. na področju izobraževanja in učenja odraslih v vseh dimenzijah,
2. na področju psihosocialnega razvoja posameznika v odrasli dobi,
3. na področju komunikacijskih spretnosti, spretnosti vodenja svetovalnega procesa.

Slika 3: Presečišče področij svetovalčevih znanj, spretnosti in vrednot



Tudi v evropski študiji o kompetencah izobraževalcev odraslih, ki jo je leta 2010 v sodelovanju še z drugimi raziskovalnimi institucijami pripravil raziskovalni inštitut Research voor Beleid iz Nizozemske, so podrobneje opredeljene kompetence svetovalca v izobraževanju odraslih (Key competences for adult learning professionals). Študija je zajela pregled različnih dokumentov in raziskav ter strokovnih razprav o kompetencah izobraževalcev odraslih v različnih evropskih državah. V njej so opredelili:

- vrsto temeljnih nalog, ki jih opravljajo sodobni izobraževalci odraslih in so jih razvrstili v 13 sklopov,
- generične kompetence, ki jih izobraževalci odraslih potrebujejo za to,
- specifične kompetence.

Izhajali so iz celostnega opisa vsebine dela izobraževalca odraslih, ki jih zajema posamezni sklop nalog. Med trinajstimi sklopi nalog je peti sklop nalog opredeljen kot sklop nalog »svetovanja«. Drugi sklopi nalog so (2010: 11):

1. analiza potreb,
2. priprava izobraževanja,
3. spodbujanje učenja,
4. spremljanje in evalvacija,
5. svetovanje,
6. programiranje – razvoj programov,
7. finančni menedžment,
8. razvoj,
9. upravljanje – menedžment,
10. marketing in promocija (»PR«),
11. administrativna podpora,
12. informacijsko-komunikacijska tehnologija (podpora IKT),
13. druge temeljne dejavnosti.

**Kot generične kompetence** so opredelili sedem kompetenc, ki so pomembne za izpeljevanje vseh dejavnosti v izobraževanju odraslih. Vsi izobraževalci odraslih naj bi imeli te kompetence ne glede na naloge (oziroma strokovni profil), ki jih opravljajo – so učitelji, menedžerji, svetovalci idr. (prav tam, 2010: 12):

1. biti avtonomen vseživljenjski učeči se odrasel,
2. biti komunikator, znati sodelovati v timu – biti »timski igralec«,
3. biti odgovoren za nadaljnji razvoj izobraževanja odraslih,
4. biti izvedenec,
5. biti zmožen uporabljati različne metode, sloge in tehnike poučevanja in učenja,
6. biti motivator,
7. biti sposoben za delo z različnimi posamezniki in skupinami.

**Specifične kompetence** pa so kompetence, potrebne za opravljanje določenih specifičnih nalog v izobraževanju odraslih. Opredelili so šest osnovnih specifičnih kompetenc, ki so:

1. biti sposoben analizirati potrebe,
2. biti sposoben načrtovati izobraževalni proces,
3. biti spodbujevalec, motivator,
4. biti evalvator,
5. **biti svetovalec** (»**being an advisor/counsellor**«),
6. biti razvijalec programov.

Dodali pa so še šest dodatnih specifičnih kompetenc, ki so posredno povezane z izobraževalnim procesom:

1. biti usposobljen in odgovoren za finančno delo,
2. biti menedžer kadrov,
3. biti glavni menedžer,
4. biti sposoben doseči izbrane ciljne skupine in promovirati svojo organizacijo,
5. biti usposobljen za administrativno delo,
6. biti usposobljen za uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT).

Ob pregledu vseh specifičnih kompetenc bi lahko rekli, da svetovalec v izobraževanju odraslih lahko potrebuje marsikatero od njih, odvisno od nalog, ki jih opravlja, in ne le tiste, ki se nanašajo na »biti svetovalec«. V študiji je opisano, da **biti svetovalec pomeni**, da imaš določeno znanje, spretnosti in lastnosti, ki zagotavljajo, da bo svetovalec lahko opravljal naloge, ki se pričakujejo od svetovalca. V navedeni študiji so za svetovalca opredelili tole znanje, spretnosti in lastnosti (prav tam, 2010: 74):

Preglednica 1: Znanje, spretnosti in lastnosti svetovalcev

Znanje: izobraževalec odraslih	Spretnosti: izobraževalec odraslih	Lastnosti: izobraževalec odraslih je
pozna karierno in delovno okolje učečih se odraslih	ima spretnosti za svetovanje odraslim	komunikativen
pozna faze razvoja odraslih	ima možnosti za zbiranje informacij o značilnostih odraslih učečih se	zanesljiv
pozna izobraževalno ponudbo	ima možnost, da odrasle, ki potrebujejo strokovno podporo in pomoč drugih, usmeri v ustrezne institucije	pošten
ima znanje o uporabi testov		sposoben ustvariti odnos, ki temelji na zaupanju
pozna organizacije, ki dajejo strokovno pomoč in podporo		spoštuje preteklost odraslega, ki se vključuje v izobraževalni proces

Če povzamemo, pomeni:

- **pridobivanje znanja:** o temeljih andragoškega svetovalnega dela, o značilnostih izobraževanja odraslih s poudarkom na novostih, o značilnostih različnih ciljnih skupinah odraslih, njihovih potrebah, specifičnostih učenja v različnih obdobjih odraslosti idr.;
- **pridobivanje spretnosti za:** vodenje svetovalnega procesa, razvijanje in izvajanje novih prijemov pri svetovanju, uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT), uporabo svetovalnih pripomočkov, baz podatkov, različnih spletnih orodij idr.;
- **razvijanje lastnosti za:** biti komunikativen, spoštljiv, empatičen, strpen in prijazen, dostopen za različne skupine odraslih ipd.

Če sklenemo, bi znova poudarili, da spremljanje razvoja svetovalne dejavnosti kaže na izredno interdisciplinarnost znanja, spretnosti in vrednot, ki jih morajo imeti svetovalci za celostno in kakovostno izpeljevanje poslanstva »biti svetovalec v izobraževanju odraslih«. Interdisciplinarnost obsega teoretično znanje s področja izobraževanja in učenja odraslih in drugih vidikov delovanja sistema izobraževanja odraslih pa tudi praktične spretnosti vodenja kakovostnega svetovalnega procesa, v katerem je odrasel enakovreden partner.



Pri tem so posebno pomembne tudi druge svetovalčeve psihološke lastnosti, kot so empatičnost, odprtost in sprejemanje različnosti, občutljivost za ranljive skupine odraslih, skupine, ki imajo zaradi različnih oblik oviranosti težji dostop do izobraževanja in učenja, svetovalec mora imeti pozitiven odnos do pomena vseživljenjskega učenja odraslih v različnih obdobjih življenja.

Na teh spoznanjih moramo na Slovenskem razvijati temeljno usposabljanje izobraževalcev odraslih, ki delujejo tudi kot svetovalci, pa tudi stalno nadaljnje spopolnjevanje. Pomembno je, da se nadaljnji razvoj vsebin usposabljanja svetovalcev v izobraževanju odraslih gradi na kompetenčnem okviru razvoja kadrov v izobraževanju odraslih. Tako bomo namreč tudi svetovalcem omogočili prehode iz ene vloge v drugo na področju izobraževanja odraslih, predvsem pa razvoj lastne kariere, ki bo temeljil na večji preglednosti tega, kaj svetovalec zna, zmore in obvlada. Izhajajoč iz sodobnih prijemov razvijanja kompetenc je za opravljanje dela svetovalca v izobraževanju odraslih treba razvijati vse tri dimenzije kompetenc: kognitivne, funkcionalne in osebnostne ali socialne kompetence. (Medveš, 2006) To narekuje še bolj celostno analiziranje in spremljanje nalog, ki jih že opravlja svetovalec v izobraževanju odraslih ali naj bi jih opravljal, ko vpeljujemo novosti v njegovo delo. Ena od vizij nadaljnjega spopolnjevanja je tudi nadaljnje razvijanje kritične refleksije lastnega dela.

Temeljno poslanstvo svetovalca v izobraževanju odraslih je in bo podpora odraslemu v različnih življenjskih obdobjih na njegovi poti odločanja za izobraževanje, na poti poteka izobraževanja ali učenja, s ciljem, da bo posameznik dosegel svoje izobraževalne ali učne cilje čim uspešneje, učinkoviteje in čim bolj kakovostno.

## 05

## TEMELJNA NAČELA SVETOVALNEGA DELA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

*Tanja Vilič Klenovšek*

Etičnost ravnanja v svetovalni dejavnosti je še posebno pomemben vidik delovanja strokovnega delavca, svetovalca. Svetovalni proces vedno pomeni odnos med dvema: na eni strani je strokovnjak, svetovalec za določeno področje, na drugi pa posameznik, svetovanec, ki je prišel po odgovore in rešitve na svoja vprašanja, težave, dileme. V katerem koli svetovalnem procesu, ne glede na področje ali vsebino svetovalnega procesa, so potrebni za reševanje problema osebni podatki posameznika, njegove (osebne) izkušnje in doživljanje, pomembni življenjski dogodki iz preteklosti idr. Ko smo v polju andragoškega svetovalnega dela, potrebujemo v svetovalnem procesu številne podatke o posameznikovih potrebah, ciljih in motivih za izobraževanje, o njegovih dotedanjih izobraževalnih in učnih izkušnjah, osebnih okoliščinah, delovnih poteh in izkušnjah idr., da mu kot svetovalci lahko pomagamo najti ustrezno pot v nadaljnjem izobraževanju, pri odpravljanju učnih težav ali drugih težav in ovir, ki vplivajo na njegovo izobraževanje in učenje.

V poglavju Andragoško svetovalno delo v podporo izobraževanju in učenju odraslih smo že razčlenili, katere podatke zbiramo v svetovalnem procesu, seveda odvisno od vsebine in potreb posameznika, ki poišče svetovalno podporo. V tem poglavju pa želimo poudariti, da je prav **zaradi kompleksnosti pridobivanja in hranjenja večinoma zelo osebnih podatkov** o posamezniku ter **glede na strokovno opredeljenost, da želimo z andragoškim svetovalnim delom pomagati vsem enako, nepristransko in objektivno**, še posebno pomembno, da svetovalec pozna temeljna etična načela in ravna

v skladu z njimi<sup>17</sup>. Ta načela so na splošno opredeljena kot temeljna načela ravnanja v svetovalnem procesu<sup>18</sup>:

- zaupnost in tajnost osebnih podatkov,
- nepristranskost in objektivnost,
- empatičnost,
- dostopnost in odprtost za vse enako,
- profesionalno ravnanje glede na vsebino svetovalnega procesa (svetovalec pozna stroko).

**Zagotavljanje zaupnosti in tajnosti podatkov** pomeni predvsem varovanje osebnih podatkov tako, da ima v te podatke vpogled le svetovalec ali še kdo drug, le če svetovalec za to pridobi svetovalnevo soglasje.

Varovanje osebnih podatkov lahko zagotavljamo na različne načine: da odraslemu, ki pride v svetovalni proces, to zagotovimo ustno, lahko pa imamo pripravljeno tudi pisno izjavo, da se posameznik strinja, da v svetovalnem procesu lahko pridobimo njegove osebne podatke, te pa bo svetovalec varoval kot tajne in pri tem upošteval Zakon o varstvu osebnih podatkov (2006). V nekaterih organizacijah tudi že velja, da v izjavo o kakovosti posebej zapišejo, da zagotavljajo zaupnost in tajnost podatkov, ki jih pridobijo bodisi v svetovalnem bodisi v izobraževalnem procesu.

Zaupnost v svetovalnem procesu ustvarjamo tudi tako, da vodimo svetovalni proces v skladu s sodobnimi doktrinami vodenja svetovalnega pogovora, v katerem je odrasli enakopraven sogovornik, svetovalec pa strokovnjak, ki pomaga najti najprimernejše rešitve.

---

<sup>17</sup> Etična načela je formalni izraz za niz strokovnih vrednosti, ki naj bi veljale v praksi. Osnovno načelo etične teorije je sistemizacija in razlaga standardov etičnega premisleka, ki jih lahko kasneje uporabljamo za ocenjevanje etičnosti ravnanja.

<sup>18</sup> Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno svetovanje (IAEVG – International Association for Educational and Vocational Guidance) opredeljuje naslednja načela kot temeljna etična načela svetovalnega dela: spoštovanje strankinih potreb, zagotavljanje nepristranskosti in neodvisnosti svetovalnega procesa, preglednost ciljev in vsebine svetovalnega dela, upoštevanje načela enakopravnosti ne glede na vero, spol, raso, starost, versko prepričanje, kulturno različnost idr. Posebej je tudi poudarjeno, da je treba zagotavljati visoko kakovost svetovalnega procesa ter da morajo to delo opravljati kompetentni in profesionalni svetovalci, ki imajo opravljeno ustrezno temeljno usposabljanje/izobraževanje ter se v svojem delu tudi nenehno spopolnjujejo. (Vir: <http://www.iaevg.org/IAEVG/>)

**Nepriustranskost in objektivnost** pomeni, da vedno izhajamo iz stranke, njenih potreb, ciljev. Objektivnost pomeni, da svetovalec ne vrednoti in presoja na podlagi osebnih stališč in vrednot, temveč na temelju strokovne presoje ter izhaja iz posameznikovega položaja in upošteva vse okoliščine, v katerih je ta. Za svetovalca pa so lahko ovira cilji in poslanstvo organizacije, kjer je zaposlen. Tedaj mora stranko seznaniti s temi omejitvami nepristranskosti in objektivnosti. Posamezniku mora jasno povedati, kakšno svetovanje, s kakšnimi cilji in nameni lahko ponudi.

Svetovalec v izobraževanju odraslih mora biti nepristranski, saj je njegovo temeljno poslanstvo, da odraslemu predstavi vse možnosti, ki so zanj najprimernejše, mu pomaga doseči njegove izobraževalne cilje in ga podpira na njegovi poti vseživljenjskega učenja. Če svetovalec meni, da ga poslanstvo organizacije, kjer je zaposlen, omejuje, da v konkretnem položaju odraslemu ne more dati nepristranske svetovalne podpore, je prav, da tedaj odraslega usmeri drugam, tja, kjer bo ta nepristranskost lahko zagotovljena.

**Empatičnost** pomeni zmožnost živeti se v drugega – tudi del obvladovanja dobrih komunikacijskih spretnosti za vodenje svetovalnega procesa – biti odprt za vse enako, hkrati, poznati njihove značilnosti, znati razčleniti njihove potrebe in iskati prave možnosti. **Enakopravnost** pomeni, da vse obravnavamo enako – z vidika temeljnih prijemov, temeljev vodenja svetovalnega procesa; s stališča postavljanja ciljev in z vidika kakovosti svetovalne storitve (način, čas, vsebina). Enakost z vidika spola, izobrazbe, starosti, etnične pripadnosti, fizičnih in intelektualnih oblik oviranosti idr. Empatičnost je del svetovalčeve osebnosti pa tudi del temeljne izobrazbe ter nenehnega spopolnjevanja za to, kako biti empatičen v svetovalnem procesu.

**Dostopnost in odprtost** za vse enako ima vsaj dva vidika, profesionalnega in fizičnega. Profesionalna dostopnost pomeni, da je svetovalec dostopen za vse odrasle enako ne glede na spol, starost, narodnost, izobrazbo, versko prepričanje, socialni položaj idr. Svetovalec mora poznati potrebe različnih ciljnih skupin odraslih, jih stalno spremljati in analizirati z zornega kota izobraževanja odraslih.

Fizična dostopnost pomeni vsaj dvoje:

- ureditev dostopa do prostora, kjer poteka svetovanje, in samega prostora tako, da je dostopen tudi za odrasle z različnimi oblikami fizične oviranosti (invalidi, slepi in slabovidni, gluhi in naglušni idr.);
- da razvijamo različne prijeme svetovanja, da se svetovanje lahko izpeljuje tudi zunaj stalnega prostora, na začasnih lokacijah (npr. svetovanje na delovnem mestu v podjetju) ali stalnih lokacijah v manjših krajih, v drugih institucijah (npr. svetovalec je enkrat na teden dostopen v knjižnici), ali razvijamo t. i. mobilno svetovalno storitev – svetovalec gre tja, kjer ga potrebujejo in ga pokličejo (na primer, da izpelje informiranje in svetovanje pred začetkom določenega izobraževanja za organizirano skupino ali posameznike, je navzoč na pomembnih dogodkih v kraju s promocijskim gradivom za izobraževanje odraslih). Cilj je približati možnosti izobraževanja in svetovalne podpore ljudem tam, kjer živijo in delajo.

**Pri profesionalnem ravnanju** bi izpostavili tele vidike:

- svetovalec dobro pozna vsebino andragoškega svetovalnega dela, ki ga izpeljuje v sklopu svojega dela: dobro pozna izobraževanje in učenje odraslih v vseh dimenzijah, še posebno sistem izobraževanja odraslih – programske in izvajalske možnosti, potrebe in značilnosti različnih ciljnih skupin odraslih idr.;
- svetovalec dobro obvlada komunikacijske spretnosti za vodenje svetovalnega procesa;
- zna sodelovati z drugimi strokovnimi delavci v lastni organizaciji ali zunaj nje.

Del etičnosti dela svetovalca v izobraževanju odraslih je tudi, da visoko vrednoti pomen znanja, da ima pozitiven odnos do vseživljenjskega učenja, do učenja v vseh življenjskih obdobjih pri vseh odraslih.

Vsa navedena načela delovanja v svetovalnem procesu se med seboj povezujejo in prepletajo. Del etičnosti ravnanja je tudi to, da svetovalec vedno deluje v skladu z opredeljenimi etičnimi načeli.

## 06

## NAČINI IZPELJEVANJA SVETOVALNEGA PROCESA

*Jerca Rupert*

### 6.1 Individualna ali skupinska obravnava svetovancev

Svetovalci morajo danes poznati zelo različna področja, saj svetovanci ne iščejo samo informacij in nasvetov o izobraževanju in učenju, temveč tudi o razvoju kariere, financiranju in zaposlovanju. Pri tem želijo in/ali potrebujejo stalno podporo, tudi tâko, da skupaj s svetovalcem izdelajo načrt, kako bodo svoje cilje dosegli. Poleg tega potrebujejo tudi podporo pri pisanju življenjepisov, pogovorov za delo, pri iskanju dela in iskanju informacij o trgu dela. Upoštevati pa moramo, da so odrasli izjemno heterogena skupina, ki jo določajo raznovrstne značilnosti.

Pri tem je zelo pomembna presoja, ali bo za konkretnega posameznika primernejša **individualna** ali **skupinska obravnava**. Večinoma poteka izobraževalno svetovanje individualno, navzoča sta samo svetovanec in svetovalec, svetovalec pa lahko odraslemu prilagodi način obravnave in način vodenja svetovalnega procesa ter uporabi ustrezne svetovalne pripomočke in orodja.

Prednosti **individualnega svetovanja** so med drugim tudi te, da je:

1. zagotovljena zaupnost,
2. omogočen tesnejši stik med svetovalcem in svetovancem,
3. svetovanje prilagojeno hitrosti svetovančevega učenja itn.

Svetovallec se v individualni svetovalni obravnavi lažje in temeljiteje posveti posamezniku in izhaja iz njegovih konkretnih okoliščin, mu pomaga odkriti njegove potrebe in opredeliti izobraževalne in učne cilje, odraslega lažje motivira in spodbuja itn. Individualno svetovanje pa ni primerno, če se svetovanec preveč naveže na svetovalca in če je svetovancu preveč »udobno« (Dryden in Palmer, 1997, v Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 168–169). Na splošno lahko rečemo, da je individualno svetovanje primernejše, ko je potrebna bolj poglobljena in dolgotrajnejša svetovalna obravnava.

Pri **skupinskem svetovanju** gre predvsem za informiranje, lahko pa z uporabo delavnic ali dela v skupinah vpletemo tudi nasvetovanje. Pri skupinski svetovalni obravnavi seveda ni mogoče poglobljeno svetovanje, lahko pa je odlična iztočnica ali spodbuda, da se posameznik odloči za samostojen obisk pri svetovalcu.

Individualno svetovanje raje uporabimo tedaj, ko ima svetovanec zaradi osebnih težav in življenjskih razmer težave pri odločanju o izobraževanju, iskanju zaposlitve itn., in ko potrebuje svetovanec več spodbude. Svetovanec, ki je v takem položaju, svojih težav v skupini ne bo rešil, saj potrebuje zaupnost in več podpore svetovalca, tesnejši stik z njim.

Delo v skupini pa udeležencem omogoča medsebojno interakcijo, da si izmenjujejo znanje in izkušnje, kar *»ugodno vpliva tako na tiste, ki iščejo pomoč, kot na tiste, ki jo dajejo«* (Jelenc Krašovec in Jelenc, 2003: 173). Pri tem je pomembno tudi, da ima svetovallec kontaktne podatke o organizacijah, na katere se lahko obrnejo svetovanci, ki nimajo socialnih stikov ali stkanih socialnih omrežij. V tem primeru jih svetovalci lahko povežejo s skupinami, v katerih so ljudje s podobnimi zanimanji, težavami itn.

## 6.2 Način izpeljevanja svetovalnega dela

Poleg tega, katero obliko svetovanja izberemo, pa je pomembno tudi, kako informacije podajamo. Temeljna delitev bi bila lahko na pisno in ustno podajanje informacij, oba načina pa imata prednosti in slabosti.

Preglednica 2: Prednosti in pomanjkljivosti pisne komunikacije

PREDNOSTI	SLABOSTI
za dajanje zapletenih in informacij, ki jih lahko podajamo natančno in enotno	neosebna
manj možnosti za napačno razumevanje sporočila	ljudje sporočil ne preberejo zmeraj
lahko se jih preveri tudi pozneje	ne odgovori na vprašanja
avtoriteta se učinkoviteje izrazi s pisno odredbo kot z ustno	ni takojšnjega odziva

Preglednica 3: Prednosti in pomanjkljivosti ustne komunikacije

PREDNOSTI	SLABOSTI
omogoča takojšnjo povratno informacijo	slabo podana informacija lahko povzroči nerazumevanje in napačne odzive
omogoča preverjanje razumevanja posredovane informacije	na ustno podano informacijo vplivata tako verbalna kot neverbalna komunikacija
ustne informacije lahko zlahka prilagodimo različnim položajem	na primer ton ali govorica telesa lahko pri prejemniku sporočila popači sporočilo

Sporočila ali informacije v izobraževalnem svetovanju lahko podajamo v različnih kombinacijah ustnih in pisnih sporočil in z različnimi sredstvi, ki jih Jelenc Krašovec in Jelenc (2003: 135) razdelita na:

1. ustno v neposrednem stiku > individualno, skupinsko; množično (na javnih srečanjih, predavanjih itn.),
2. ustno na daljavo > po telefonu, radiu, televiziji, z avdioposnetki,
3. tiskana sredstva > časniki, revije, letaki, plakati, brošure, katalogi, priročniki,
4. vidna in slikovna sredstva > oglasne deske, katalogi,
5. avdiovizualna sredstva > video, film,
6. računalnik > elektronska pošta, spletne strani, spletni forumi, zgoščenke.

Ljudje, ki potrebujejo svetovalno pomoč, želijo do nje priti čim prej in s čim manj truda. To pa ne pomeni, da ne želijo priti na lokacijo, kjer to pomoč lahko dobijo, saj gre pri tem tudi **za dodano vrednost**, pa naj bo to osebni stik ali dodatno gradivo. Gre za to, da želijo pomoč tukaj in zdaj.



Kot učinkovit način hitrega zagotavljanja informacij naj posebej omenimo prenosni telefon, saj uporaba teh telefonov nenehno narašča.<sup>19</sup> Prednost tega telefona je, da uporabniki dobijo informacije takoj, da omogoča informiranje in svetovanje, zastopanje pa tudi poglobljeno svetovanje, če razmere onemogočajo osebni stik. Današnji pametni prenosni telefoni pa so že enakovredni računalnikom, saj omogočajo pregledovanje elektronske pošte, brskanje po spletu in nalaganje različnih aplikacij.

Seveda ima telefon prednosti in slabosti v primerjavi z osebnim svetovanjem. Ena od slabosti je pomanjkanje nebesednih znakov, na primer mimike in govorice telesa, kar lahko povzroči napačno razumevanje, nesporazume. Velika prednost uporabe telefona pa je, da je zelo dostopen in prilagodljiv. Nekateri ga raje uporabljajo tudi zato, ker omogoča večjo anonimnost in ker lahko klic končajo na kateri koli točki pogovora. Za učinkovito uporabo telefona v svetovanju za izobraževanje si je treba **dobro organizirati čas, pripraviti potek pogovora** in sproti preverjati, ali so informacije in sporočila **pravilno razumljeni**. Za premagovanje omejitev, ki se pojavijo pri svetovanju po telefonu, pa moramo biti dobri poslušalci in spretni svetovalci.

Še vedno pa velja, da zares kakovostno svetovanje omogoča le osebno svetovanje, pogloblitni namen telefona pa naj bosta informiranje ali usmerjanje po pomoč na druge ustanove.

Tudi spletne strani in elektronska pošta sta načina, zaradi katerih osebe, ki potrebujejo pomoč, pričakujejo hitre odgovore. Zaradi razvoja in širitve informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) so tudi v svetovalnem delu za izobraževanje nastale spremembe. Watts (2001: 4) govori o:

- **povečani dostopnosti:** na začetku je bilo informiranje in svetovanje, ki je podprto z IKT, dostopno samo na določenih mestih s primerno opremo, danes pa je na voljo povsod, kjer ponujajo svetovanje, poleg tega pa je dostopno tudi drugod – v domovih, na delovnih mestih, javnih prostorih;
- **povečani interaktivnosti:** najprej so se viri svetovanja za izobraževanje razvijali kot ločeni sistemi, ki so bili za uporabnike interaktivni samo deloma, danes pa interaktivnost sega od uporabnikov, virov med seboj, presega pa tudi meje različnih medijev;

<sup>19</sup> V začetku leta 2011 je bilo v Sloveniji več kot 2,1 milijona uporabnikov mobilne telefonije, to je 4 % več kot v enakem obdobju leta 2010. (Internet 2)

- **razširjenosti vzpostavljanja:** na začetku so računalniško podprte sisteme svetovanja razvijale velike organizacije, ki so imele na voljo veliko denarja, zdaj lahko kdor koli naredi svojo spletno stran. To je povzročilo širitev zasebnega sektorja na tem področju.

Pri tem moramo znati presoditi, katere načine lahko najučinkoviteje združimo: to so lahko na primer podajanje informacij po telefonu, po spletni strani in elektronski pošti, ki jih povežemo še z osebnim svetovanjem. V svetovalni dejavnosti je temeljno ustno podajanje informacij, z drugimi oblikami pa ga dopolnjujemo. Pomembni sta tako vsebina in oblika informacij, v nadaljevanju pa je naštetih nekaj konkretnih oblik:

- **odprti telefon,**
- **osebno svetovanje,** v prostoru, namenjenem za to,
- **informacijsko gradivo,** ki je na voljo v prostorih, kjer poteka svetovanje,
- **informacijski kotichek,**
- **kontaktna oddaja** na lokalni radijski ali televizijski postaji,
- **svetovalni kotichek** v lokalnem časniku, v katerem strokovnjaki odgovarjajo na zastavljena vprašanja,
- **forumi** na spletnih straneh, na katerih lahko uporabniki navežejo stik z drugimi, ki imajo podobne težave ali vprašanja, ali z ljudmi, ki jim lahko v zvezi z njihovimi vprašanji ponudijo pomoč.

Pri tem moramo biti pozorni, saj kljub naraščajoči rabi informacijsko-komunikacijske tehnologije to bolj uporabljajo mlajši in bolj izobraženi (Internet 3), številni ljudje (osebe z ovirami in starejši) pa še vedno ne morejo dostopati do storitev in informacij, ki so v elektronski obliki, zato je treba dostop izboljšati in poskrbeti, da pripadnikom teh skupin zagotovimo informacije v drugih, bolj klasičnih oblikah, na primer v obliki letakov ...

Da bi bile svetovalne storitve za izobraževanje dostopne čim širšemu krogu ljudi, tudi določenim ciljnim skupinam, jim moramo omogočiti čim lažji dostop do teh storitev – to pomeni, da so jim dostopne v njihovem bivalnem ali delovnem okolju. Za doseganje manj mobilnih skupin prebivalstva lahko ponudimo svetovalne **storitve zunaj ustanove, kjer primarno izpeljujemo svetovanje,** in gremo v druge ustanove, organizacije, društva, knjižnice,

občine – to so točke, kjer je pretok ljudi večji. Na teh mestih potem po določenem urniku redno ponujamo svetovalne storitve. Podobno lahko deluje **mobilna svetovalna služba**, to pomeni, da gre svetovalec k svetovancem, ko ga ti potrebujejo. Velika ciljna skupina, za katero sta vseživljenjsko učenje in nadaljnji razvoj kariere zelo pomembna, pa so zaposleni. Hkrati imajo ti pogosto manj dostopa do svetovanja kot na primer brezposelni. Z dajanjem **informiranja in svetovanja** (glede njihovega izobraževanja, učenja in razvoja kariere) na **delovnem mestu**<sup>20</sup> jim odpremo nove možnosti za pridobitev informacij in jih spodbudimo k udeležbi v izobraževanju in učenju. Seveda pa je za to, da zaposlenim lahko omogočimo informiranje in svetovanje v podjetju, kjer delajo, potrebno sodelovanje vodstva delodajalcev, kadrovske službe, lahko pa tudi sindikalnih predstavnikov.

Seveda je pomembno, da smo pri uporabi različnih načinov in poti prilagodljivi oziroma znamo presoditi, katere načine lahko najučinkoviteje združimo, saj tako lahko vsak posameznik dostopa do informacij na način, ki mu je najbližji – nekateri imajo rajši osebni stik, nekateri rajši pokličejo, spet drugi raje napišejo elektronsko sporočilo. Tako si odpremo nove možnosti za čim boljšo dostopnost informiranja in svetovanja čim širšemu krogu ljudi.

---

<sup>20</sup> Projekt Svetovanje na delovnem mestu je v sklopu programa Leonardo da Vinci – prenos inovacij potekal od novembra 2007 do oktobra 2009. Več o projektu na: <http://www.guidanceintheworkplace.eu/?id=1>.

## 07

# POMEN IN UPORABA SVETOVALNIH PRIPOMOČKOV IN BAZ PODATKOV V SVETOVALNEM PROCESU

*Jerca Rupert, Tanja Vilič Klenovšek*

## 7.1 Uporaba svetovalnih pripomočkov<sup>21</sup>

Strokovni delavci v izobraževanju odraslih so si danes enotni tudi v tem, **da potrebujejo za celostnejše, bolj kakovostno in poglobljeno svetovalno delo različne strokovne pripomočke**. Z izrazom pripomoček je po Slovarju slovenskega knjižnega jezika opredeljena »priprava, snov, ki se uporablja za opravljanje določene dejavnosti, za doseg določenega cilja« (SSKJ, 1994: 304–305). V svetovalni dejavnosti to pomeni, da so pripomočki vse »priprave«, ki se uporabljajo za opravljanje svetovalne dejavnosti oziroma za doseg ciljev, ki so predmet svetovalne dejavnosti, povezane z izobraževanjem odraslih. Nekateri strokovnjaki uporabljajo namesto tega izraza izraz orodja ali instrumenti. Poudariti moramo, da ni pomembno, kako nekaj, kar uporabimo, da bo naše delo glede na zastavljene cilje in vsebino dejavnosti bolj kakovostno, poimenujemo; pomembnejše je, **da te pripomočke dobro poznamo in jih znamo ustrezno uporabljati**. V svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih se lahko uporabljajo pripomočki, ki so različni po vsebini, obsegu, zahtevnosti uporabe, namenu, po vrsti idr. Pri uporabi teh je pomembno, da sledimo temeljnim etičnim načelom uporabe pripomočkov v svetovalni

<sup>21</sup> Besedilo tega poglavja je prirejeno po besedilu iz poglavja »Svetovanje in svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih«, v Vilič Klenovšek (ur.): Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2007. Avtorice poglavja so mag. Tanja Vilič Klenovšek, dr. Livija Knaflič in Ema Perme.

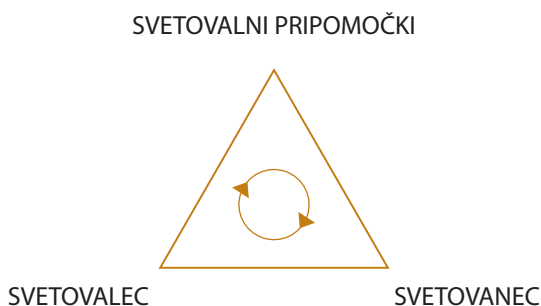
dejavnosti, predvsem pa, da ustreznost in pomen uporabe vedno presojamoz vidika ključnega subjekta svetovalnega procesa, to je svetovanca.

Strokovne delavce, svetovalce v izobraževanju odraslih, želimo še posebej **spodbuditi k uporabi dosežkov, pridobljenih s svetovalnimi pripomočki**, da z njimi krepijo pozitivne spodbude in motivacijske dejavnike pri učenju odraslih, odpravljajo ovire za vključevanje v procese vseživljenjskega učenja in tudi zagotavljajo večjo uspešnost, kakovost in učinkovitost učenja ter razvijajo in krepijo učinkovite metode in tehnike učenje.

Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih je temeljna podporna dejavnost procesom vseživljenjskega učenja odraslih s ciljem, da pridobivajo novo znanje, spretnosti in kompetence, ki jih potrebujejo pri delu, v osebem ali družbenem življenju. Vse tri temeljne cilje lahko pomembno podpremo tudi z uporabo svetovalnih pripomočkov v izobraževanju odraslih. V svetovalnem delu v izobraževanju odraslih pa je še posebno pomembno, da razvijamo prijeme, ki bodo pri uporabi pripomočkov omogočali dejavno vlogo odraslega v svetovalnem procesu. Kakšna je vloga svetovalca in kakšna je vloga svetovanca pri uporabi pripomočkov, pa predstavljamo v nadaljevanju.

Uporaba pripomočkov pri svetovanju v izobraževanju odraslih združuje medsebojno delovanje treh dejavnikov: svetovalca, svetovanca in svetovalnega pripomočka:

Slika 4: Medsebojno delovanje svetovalca, svetovanca in svetovalnega pripomočka



Učinek ali korist uporabe svetovalnega pripomočka je odvisen predvsem od tega, kako ustrezno je ta izbran in korektno uporabljen, delno pa tudi od

svetovančevega sodelovanja pri uporabi pripomočka. Z uporabo svetovalnega pripomočka svetovalec pridobi več podatkov o svetovancu in lažje rešuje njegovo težavo. Pred odločanjem o uporabi posameznega pripomočka naj bo svetovalec pozoren predvsem na težavo, ki jo rešuje skupaj s svetovancem; premisli naj, koliko svetovalni pripomoček pomaga k osvetljevanju in/ali reševanju težave. Uporaba različnih pripomočkov je zelo razširjena, pripomočki so različne kakovosti in posledično različno zanesljivi. Pred njihovo uporabo se je dobro zavedati svetovančevega položaja. Pomembno je, **da svetovalci preudarno uporabljajo pripomočke**, da ustrezno pripravijo svetovanca in ga korektno seznanijo z njegovimi dosežki.

**Svetovalec** je pri svojem delu opredeljen s pridobljenim znanjem med šolanjem in usposabljanjem pa tudi s svojimi delovnimi in življenjskimi izkušnjami. Prav tako nanj vplivajo prevladujoče značilnosti svetovancev in delovno okolje, v katerem deluje. Od tod izvirajo razlike med posameznimi strokovnjaki na področju svetovalnega dela, ki se bodo odražale tudi pri izbiri in pogostosti uporabe svetovalnih pripomočkov. Isti pripomoček bo v različnih okoljih različno pogosto uporabljen. Pogostejša raba svetovalcu omogoča, da pripomoček bolje spozna in globlje razume; posledično mu bo raba pripomočka bolj pomagala pri svetovalnem delu. Z drugimi besedami: značilnosti določene ciljne skupine svetovancev bodo po svoje oblikovale delovne izkušnje svetovalca in ga med drugim usmerile v rabo samo določenih pripomočkov.

Za učinkovito rabo svetovalnih pripomočkov je potrebno dobro poznavanje pripomočka in načina uporabe. Pripomoček je sestavljen z določenim namenom; sloni na določeni teoretični osnovi in ima omejen domet, s katerim naj bi bil seznanjen vsak svetovalec, še preden začne pripomoček uporabljati. Velikokrat avtorji pripomočka poleg navodil (priročnika) načrtujejo tudi usposabljanje za pravilno rabo pripomočka. S tem poskušajo zagotoviti ustrezno rabo in okrepiti zavedanje o učinkih uporabe pripomočka.

Raba nekega pripomočka pomeni določeno izpostavljanje svetovanca, poseganje v področje zasebnega in osebnega. Svetovalec naj ne bi pridobival podatkov, ki za njegovo delo niso potrebni, in naj ne bi pripeljal svetovanca v položaj, da razkriva podatke o sebi, ki so zunaj potreb svetovalnega dela, saj s tem deluje v nasprotju s poklicno etiko svetovalne dejavnosti.

Svetovalec naj si pred uporabo pripomočka poskuša odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Kaj je temeljna težava?
- Na kakšen način si lahko pomagam s svetovalnimi pripomočki pri reševanju te težave?
- Kaj želim izvedeti, na katera vprašanja bo vprašalnik/preizkus odgovoril?
- Kateri pripomoček je najprimernejši?
- Ali ga lahko uporabim glede na svetovanca (značilnosti, položaj)?
- Kako se razlagajo dosežki, v kakšni meri jim lahko zaupam?
- Ali poznam pravila o posredovanju dosežkov svetovancu in/ali ustreznim drugim ljudem?

Vloga svetovalca je tudi skrb za kakovostno izbiro pripomočkov. Razširjenost in dostopnost različnih pripomočkov, v tiskani in računalniški obliki, narekuje tudi večjo previdnost pri izbiri strokovno potrjenih in priporočenih pripomočkov. Ne nazadnje naj bi bil pripomoček le pripomoček, ki lahko strokovno dopolni svetovalno delo, ki je v oporo svetovancu (ko se seznanjajo s svojimi dosežki) in svetovalcu (ga podpre, potrdi), ne more pa nadomestiti vloge svetovalca.

Svetovanje v izobraževanju odraslih sloni v prvi vrsti na človeškem stiku med strokovnjakom in posameznikom. Ključ do uspešnega dela je v ustrezni strokovnosti in človeškem pristopu. Pripomoček lahko pripomore h kakovosti svetovalnega dela, kljub vsemu pa ima pri tem odločilno vlogo svetovalec. Kakovost odnosa med svetovalcem in svetovancem se bo odražala tudi znotraj trikotnika svetovanec – svetovalec – pripomoček.

**Raznolikost svetovancev** predstavlja za svetovalca izziv in težavo hkrati. Spol, starost, poklici, življenjske zgodbe posameznikov lahko vedno znova spodbudijo svetovalca k poglobljenemu pogovoru in razumevanju položaja svetovanca ter k iskanju vedno novih rešitev za njegov položaj, ne dopuščajo pa posploševanja in delovanja po določenem vzorcu.

Poleg tega je za svetovalca pomembno, da je pozoren na naslednje dejavnike:

- položaj svetovanca pred izobraževanjem, med izobraževanjem ali po njem;

- predhodne izkušnje s šolanjem in samopodoba glede šolske uspešnosti;
- motivacija posameznika za svetovanje oziroma izobraževanje;
- raven temeljnega znanja in spretnosti, raven pismenosti in obvladanja računalništva;
- obvladanje (znanje) slovenskega jezika za slovensko in drugače govoreče posameznike;
- raven spoznavnih sposobnosti, pomembnih za učenje in izobraževanje, prisotnost specifičnih učnih težav, psihosocialnih težav, duševne bolezni (odvisnosti) ipd.;
- družinske razmere – podpiranje ali oviranje.

Vsi naštetih dejavniki lahko pomembno vplivajo na to, kako se bo odzival svetovalec in kakšen dosežek bo pokazal med rabo svetovalnega pripomočka. Pestrost različnih dejavnikov, ki opisujejo svetovance, predpostavljajo visoko stopnjo usposobljenosti in izkušenosti svetovalca. Glede na pogosto zelo zapletene položaje posameznika, s katerim svetovalci prihajajo v stik, je zelo pomembno, **da ima svetovalac vzpostavljeno mrežo »podpornih« ustanov**, na katere se bo lahko obračal, če oceni, da težave presegajo njegovo znanje in usposobljenost. Takrat se svetovalac lahko posvetuje s strokovnjaki iz sorodnih ustanov ali pa napoti svetovanca v ustrezno ustanovo.

Danes pripomočke pogosto uporabljajo različne ustanove in podjetja za izbiro kandidatov za vpis v izobraževanje ali za določeno delovno mesto. Udeleženci pri tovrstni uporabi pripomočkov velikokrat niso podrobneje seznanjeni s svojimi dosežki. Za uporabo pripomočkov v svetovanju je značilno, da je svetovalec glavni uporabnik dosežkov. Prav je, da svetovalac spodbudi svetovanca k premisleku in prizadevnosti pri rabi pripomočka. Del odgovornosti ob uporabi pripomočkov je tudi na strani svetovanca. Iskren pristop pri rabi pripomočkov bo prispeval k večji merodajnosti odgovorov ali dosežkov. Takšen pristop svetovanca in strokovnost svetovalca bosta vodila k boljšim rešitvam v svetovanju v izobraževanju odraslih.



## 7.2 Ustvarjanje in uporaba baz podatkov

Tudi ustrezne baze podatkov ali informacijski sistemi so eden od temeljev za kakovostno informativno-svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih. Podatke moramo imeti pregledno urejene, zato da jih lahko hitro najdemo, ko jih potrebujemo. Danes jih večinoma lahko hranimo v elektronski obliki, ki nam omogoča, da jih ureja in si jih izmenjuje več oseb. V tem poglavju želimo predstaviti pomen baz podatkov za delo svetovalca v izobraževanju odraslih in način njihovega oblikovanja.

Da bo baza podatkov uporabna, jo moramo načrtovati premišljeno. Slabo načrtovanje in potem gradnja baze podatkov nimata učinka, ampak kvečjemu povzročita visoke stroške, tako v obliki časa kot sredstev. Zato moramo izdelavo analizirati svoje potrebe, saj kot prihodnji uporabniki baze podatkov najbolje vemo, kaj bomo potrebovali in kako organizirani podatki bodo za nas najprijaznejši za uporabo baze ter njeno urejanje. Lahek dostop do informacij nam omogoča hiter odziv ter hitrejše sprejemanje ustreznih odločitev.

Podatki, ki jih uporabljamo za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih, so obsežni in raznovrstni. Da bodo dovolj pregledni in uporabni, jih moramo razvrstiti v določene skupine. Po kakšnih merilih te skupine določimo, pa je odvisno od presoje uporabnikov teh baz podatkov.

Med temeljne podatke, ki jih potrebujemo kot svetovalci v informativno-svetovalni dejavnosti za izobraževanje odraslih, sodijo podatki o:

- zakonski ureditvi izobraževanja odraslih,
- izobraževalnih programih za odrasle (mreža izobraževalnih programov),
- izobraževalnih organizacij za odrasle (mreža izobraževalnih organizacij),
- financiranju izobraževanja odraslih,
- izobraževanju ciljnih skupin odraslih (npr. brezposelni, mlajši odrasli, manj izobraženi),
- različnih oblikah izobraževanja odraslih (študij na daljavo, samostojno učenje idr.).

Kot smo že povedali, so skupine, po katerih lahko te podatke uredimo, odvisne od naše presoje. Tako podatke lahko razvrstimo po:

- vrsti izobraževalnih programov,
- vrsti izobraževalnih organizacij,
- virih financiranja,
- ciljnih skupinah v izobraževanju odraslih,
- regijah idr.

Na ravni posameznih organizacij pa je za svetovalca pomembno, da ima:

- seznam programov izobraževanja, ki jih izpeljujejo,
- kratek opis vsebine programov in najpomembnejših podatkov o pogojih za vpis, načinu poteka izobraževanja in pogojih za dokončanje izobraževanja,
- podatke o možnostih sofinanciranja izobraževanja v njihovih programih izobraževanja ter postopkih, po katerih so lahko posamezniku ta sredstva dodeljena,
- gradivo, ki svetovalcu in posamezniku pomaga odpravljati učne težave med izobraževanje in učenjem,
- podatke o ustanovah v lokalni skupnosti, ki izobražujejo odrasle,
- podatke o drugih lokalnih ustanovah, ki lahko posamezniku pomagajo, ko naleti pri svojem izobraževanju na ovire (zavod za zaposlovanje, center za socialno delo),
- podatke o nacionalnih ustanovah, ki lahko pomagajo svetovalcu in posamezniku s težavami, ki jih ne morejo rešiti v izobraževalni organizaciji.

Izkušnje v svetovanju posameznikom kažejo, da si želijo odrasli izobraževanje pogosto – potem ko so ga za več let opustili, nadaljevati. To je lahko v istem programu in v isti izobraževalni organizaciji, včasih pa želijo spremeniti ali vrsto izobraževanja (želijo pridobiti drug poklic) ali izobraževalno organizacijo (zaradi slabih izkušenj). Zato je pomembno, da ima vsaka izobraževalna organizacija dokumentirane vse izobraževalne programe, ki jih je izpeljevala na primer v zadnjih dvajsetih letih, da tako morebitnemu udeležencu pomaga nadaljevati izobraževanje tam, kjer se je ustavil.

Pri oblikovanju naših baz podatkov moramo še posebno upoštevati način oblikovanja, zato da so baze uporabne za svetovalce in svetovance. Glede na to baze podatkov oblikujemo na dva načina:

- za skupno uporabo svetovalcev v izobraževanju odraslih (na nacionalni in lokalni ravni),
- za uporabo strank v izobraževanju odraslih (skupno gradivo na nacionalni ravni, skupno gradivo v lokalni skupnosti in gradivo posamezne organizacije).

Da pa so naše baze podatkov res uporabne, je treba pri njihovem razvoju in oblikovanju slediti nekaterim načelom oziroma morajo biti podatki in informacije, ki jih uvrstimo v naše baze:

- **natančni:** Podatki in informacije morajo biti resnični, preverljivi in uporabnika ne smejo zavajati. Natančne informacije so zasnovane na empiričnih podatkih in jih lahko potrdimo s primerjavo virov ali preverjanjem notranje skladnosti;
- **aktualni:** Podatki in informacije morajo veljati v sedanjosti. Za ohranjanje aktualnih informacij moramo izločati stare in dodajati nove. Sicer nekatere informacije in podatki hitreje zastarajo, na splošno pa velja, da je treba informacije in podatke o izobraževanju (odraslih) pregledati in posodobiti vsaj enkrat na leto;
- **pomembni (relevantni):** Pomembni podatki in informacije se nanašajo na interese in potrebe posameznikov, ki jih uporabljajo pri svojih odločitvah. Zaradi njih je posameznik manj negotov glede izobraževanja ali izbire poklica, olajšajo mu odločanje in načrtovanje. Bolj ko so informacije lokalne narave, pomembnejše so za posameznika. Po navadi so za posameznika uporabnejše informacije na lokalni kot na nacionalni ravni;
- **specifični:** Da so podatki in informacije specifični, morajo vsebovati konkretna dejstva. Splošne ugotovitve lahko uporabljamo pri nadaljnjih analizah, specifična dejstva pa so bistvena za načrtovanje in sprejemanje odločitev;
- **razumljivi:** Ljudje, ki uporabljajo podatke in informacije, jih morajo, preden jih uporabijo, razumeti. Podatke je treba analizirati in ubesediti. Vsebina sporočila ne sme biti dvoumna, temveč biti mora jasna;

- **celostni:** Podatki in informacije morajo vsebovati vse pomembne kategorije. Pri informativno-svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih so osnovne kategorije vsi programi izobraževanja in usposabljanja, z njimi povezani poklici, šole, ki te programe ponujajo, poleg tega pa sodijo zraven tudi informacije so financiranju, iskanju dela, delodajalcih, samoza-poslitvi itn.;
- **nepristranski:** Podatki in informacije so nepristranski, ko posameznik ali ustanova, ki informacije podaja, nima nobenega prikritega interesa glede odločitve ali načrtov ljudi, ki informacije prejema;
- **primerljivi:** Podatki in informacije morajo biti enotno zbrani, analizirani, enotni po vsebini in obliki, zato da jih lahko primerjamo med seboj.

Hungerford in Baun (v Larry, 1999: 31) pa to, kakšne naj bodo informacije v naših bazah podatkov, prikažeta takole:

ZNAČILNOST PODATKOV IN INFORMACIJ	KORIST ZA UPORABNIKA
Pravi podatek	▶ Podatek, ki ga <b>potrebujem</b>
Celosten podatek	▶ <b>Vsi</b> podatki, ki jih potrebujem
Podatek v pravem <b>kontekstu</b>	▶ Poznam <b>njegov</b> pomen
<b>Natančen</b> podatek	▶ Ki mu lahko <b>zaupam</b> in se nanj zanesem
V <b>pravi</b> obliki	▶ Je <b>lahka za uporabo</b>
Ob <b>pravem času</b>	▶ <b>Ko</b> jih potrebujem
Na pravem <b>kraju</b>	▶ <b>Kjer</b> jih rabim
Za pravi namen	▶ <b>Lahko izpolnim cilj in pomagam svetovancu</b>

Glede na obseg baze podatkov z informacijami jih lahko oblikujemo:

- kot sezname gradiva, izvajalcev ipd.,
- z bolj razčlenjenimi podatki (opis vsebine posameznega gradiva, pri posameznem izvajalcu še seznam izobraževalnih programov idr.).

Tretji vidik oblikovanja gradiva je lahko, v kakšni obliki ga prenašamo. Čeprav danes prevladuje gradivo, podprto z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, pa moramo za približanje čim več ciljnim skupinam poskrbeti, da imamo gradivo na voljo v različnih oblikah, ki so lahko:

- računalniško dostopne baze podatkov (interne povezave in internet),
- pisno gradivo (zgibanke, plakati, knjižice, katalogi idr.),
- pisno gradivo na oglasnih deskah,
- članki v množičnih občilih (časniki, radio, televizija, spletne strani) idr.

Zelo pomembno je, da informacijski sistemi, ki jih uporabljamo kot svetovalci pri svojem delu, prilagojeni našemu znanju in namenom, za katere potrebujemo te informacije. Če so naše baze kakovostne, lahko podatke hitro najdemo, jih razumemo in pravilno uporabimo pri svojem delu v svetovanju odraslim o njihovem učenju in izobraževanju.

## 08

# MREŽENJE IN PARTNERSKO SODELOVANJE V SVETOVALNI DEJAVNOSTI V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

*Tanja Vilič Klenovšek*

V sodobni družbi je za izobraževanje odraslih značilna vse večja raznovrstnost izvajalcev izobraževanja, ponudbe programov izobraževanja, različnost načinov izpeljevanja izobraževanja in učenja odraslih, s poudarkom, da so vsebine izobraževanja in učenja vse bolj prilagojene potrebam različnih skupin odraslih in razvojnim potrebam lokalnega okolja. Vse to pa prinaša s seboj tudi izkušnje in spoznanje, da je posamezna organizacija, posamezen strokovni delavec, izobraževalec odraslih v tej raznovrstnosti izobraževalne ponudbe lahko učinkovitejši, če dobro pozna ponudbo drugih, če dobro pozna potrebe različnih skupin odraslih, če dobro pozna potrebe lokalnega okolja, v katerem deluje. Če bi ostajale organizacije, ki razvijajo in izpeljujejo različne oblike in vsebine izobraževanja odraslih, zaprte le v svoje okvire, bi se kaj hitro lahko zgodilo, da njihova ponudba ne bi več izražala resničnih potreb okolja in ljudi v tem okolju, njihova ponudba bi bila enaka kot ponudba drugih organizacij in s tem sčasoma ne imele več udeležencev, ker bi se povpraševanje po določenih vsebinah izčrpalo, hkrati pa ne bi imele vpogleda v nove potrebe in ne bi razvijale novih programov izobraževanja, novih oblik učenja ipd. Ti premisleki in izkušnje so v zadnjih letih prispevali k vse večjemu odpiranju organizacij, ki delujejo v polju izobraževanja in učenja odraslih, za sodelovanje z drugimi, k iskanju sinergij in komplementarnosti v delovanju. V Evropi je postalo povezovanje organizacij v mreže del vsakdanjega delovanja in sestavni

del zagotavljanja višje kakovosti in profesionalnosti strokovnih delavcev. V Sloveniji se kultura mreženja, partnerskega sodelovanja, šele razvija, a postaja vse bolj razširjena.

Tudi avtorji priročnika *The art of networking* (2009) so zapisali, da so mreže organizacijski odgovor na raznolikost in komplementarnost izobraževalnih potreb različnih ciljnih skupin za vseživljenjsko učenje. Bolj kot so specifične in raznolike izobraževalne potrebe, večja je potreba po integraciji različnih izkušenj in prijemov, pri tem pa je treba upoštevati:

1. Izobraževalni izzivi so večdimenzionalni oziroma povezani drug z drugim. Sodelovanje in izmenjava sta odločilnega pomena za ustrezno reševanje teh.
2. Na polju akcije v vseživljenjskem učenju pogosto umanjka koordinacija. Ta primanjkljaj je pri mreženju temeljnega pomena.
3. Mreže temeljijo na sinergiji, ki se vzpostavlja pri:
  - a) dejavnostih, kot so projekti, konference, raziskovanje, seminarji,
  - b) institucijah, v obliki koordinacije, partnerstva, komisij, evropskih združenj ipd.,
  - c) strokovnjakih, praktikih ali menedžerjih in drugih članih mreže.
4. Mreže naj bi povečevale vpliv in učinkovitost učenja in prispevale h kakovostnemu zagotavljanju tega.

Tudi v drugih evropskih strateških dokumentih za razvoj izobraževanja odraslih se že desetletje poudarja pomen povezovanja in sodelovanja. Že leta 2000 je bil v evropskem Memorandumu o vseživljenjskem učenju v vseh šestih sporočilih zapisan pomen povezovanja in sodelovanja nosilcev različnih dejavnosti za uresničevanje zapisanih ciljev v Memorandumu (Evropska komisija, 2000).

## 8.1 Splošne značilnosti mreženja

Danes se cilji vse pogosteje dosegajo z »mreženjem«, pri tem lahko sodelujejo različne stroke, organizacije, posamezniki. Na splošno mreža pomeni povezovanje bodisi skupine ljudi, ki predstavljajo posamezne organizacije, bodisi

skupine ljudi, ki se povezuje na podlagi neke strokovne opredelitve (in ne kot predstavniki neke organizacije). Pri mrežnem povezovanju gre za povezovanje za skupno delovanje na določenem področju dejavnosti, hkrati pa posamezniki razvijajo tudi svoje delo in strokovno znanje. Nekatere organizacije ali posamezni strokovni delavci lahko pripadajo različnim mrežam hkrati. Pri mrežah so temeljnega pomena vsebinski pogoji mreženja, ki temeljijo na zupanju in identifikaciji skupnih interesov.

Povezovanje in sodelovanje v mreži temelji na **skupnih ciljih in dejavnostih**, ki jih skupina, povezana v mrežo, želi doseči. Delovanje temelji na **izmenjavi informacij**, znanja in izkušenj ter **na skupnih dejavnostih**, ki izhajajo iz skupnih ciljev. Najsplošnejši cilji povezovanja v mrežo so lahko zagotoviti:

- večjo učinkovitost in optimalnost delovanja na določenem področju,
- boljšo kakovost,
- večjo racionalnost,
- večjo celostnost ter
- pogosto tudi interdisciplinarnost.

Za učinkovito delovanje mreže je treba opredeliti strukturo in način delovanja mreže, ki izhajata iz opredeljenih skupnih ciljev in dejavnosti članov mreže. Za delovanje mreže je potrebna skupna koordinacija vključenih članov (enot), ki je praviloma nadgradnja sodelovanja. Sodelovanje predstavlja vsakdanje delovne vezi, koordinacija pa vodenje in ciljno usmerjeno delovanje vključenih akterjev glede opredeljenih skupnih ciljev.

Pomembno izhodišče delovanja v mreži so tudi temeljna načela sodelovanja, kot so:

- prostovoljna vključitev,
- enakopravnost partnerjev,
- spoštovanje skupne poklicne etike,
- pripravljenost za sodelovanje,
- spoštovanje partnerskih dogovorov.



V večini strokovnih člankov o učinkovitosti delovanja mrež je poudarjeno, da je delovanje v mreži učinkovitejše, če:

- so jasni cilji in opredeljene skupne potrebe in interesi,
- je sodelovanje načrtno zasnovano,
- je med člani mreže dobra komunikacija,
- so organizirani redni sestanki, srečanja in drugi stiki,
- se oblikuje dogovor sodelujočih o načinu delovanja mreže,
- se posebej oblikuje tudi dogovor o vodstvu sodelujočih,
- so zagotovljeni viri za financiranje sodelovanja in skupnih dejavnosti,
- se izpeljuje evalvacija sodelovanja in obstajajo mehanizmi pridobivanja povratnih informacij o dosežkih, učinkih delovanja mreže kot celote in posameznih članov, partnerjev.

Mrežna struktura je lahko postavljena na različnih ravneh, odvisno od ciljev mreženja in vključenih članov. Lahko je postavljena:

- na nacionalni/državni ravni,
- na regijski ravni in še ožje, na lokalni ravni,
- na institucionalni ravni (v posamezni organizaciji, ko se povežejo različni posamezniki, predstavniki različnih strok, delovnih mest ipd.).

Pri povezovanju organizacij ali posameznikov v mreže se lahko oblikujejo različni modeli mrežnega povezovanja. Način povezovanja določajo:

- namen in cilji povezovanja,
- vsebina medsebojnega sodelovanja v mreži,
- vrsta organizacij/posameznikov, ki se povezujejo,
- značilnosti okolja, v katerem delujejo organizacije,
- dogovor o načinu delovanja v mreži itn.

Avtorji že omenjenega priročnika pišejo, da je eno od meril za oblikovanje vrst omrežij narava njihovih odnosov, ta je odvisna od sredstev, ki se izmenjujejo kot prioriteta. Tako pišejo o (Bienzle idr., 2009: 15):

- izmenjalnih omrežjih,

- podpornih omrežjih,
- zagovorniških omrežjih,
- omrežjih, usmerjenih v dosežke,
- omrežjih, usmerjenih v proces.

Najpogosteje se v posameznem omrežju kombinira več meril, namenov delovanja omrežja in ni le eden prevladujoči. Za vključevanje v mreže na področju izobraževanja so Bienzle idr. (2009: 21) opredelili štiri temeljne kategorije motivacije, ki vplivajo na vključevanje v mreže:

1. osebna kategorija (personal): Prizadevanje za osebno obogatitev je pri tej kategoriji gibalno. Ljudje radi pridobivajo novo znanje, spoznavajo nove univerze v drugih državah in se tako naučijo novih stvari in ubežijo vsakodnevni rutini;
2. politična kategorija (political): Pri tej kategoriji imajo zelo pomembno vlogo predvsem vrednote. Nanaša se zlasti na ciljne skupine v izobraževanju ali na promocijo in vključitev v izobraževanje tistih podružnic, ki so bile prej zaradi ustvarjalcev politike ali pa celotne javnosti v izobraževanju zanemarjene;
3. profesionalna kategorija (professional): Gre za izboljšanje profesionalnih kompetenc za zagotavljanje večje kakovosti dela z vključitvijo v mrežo;
4. institucionalna kategorija (institutional): Članstvo v mreži lahko izboljša profil institucije.

Druga značilnost mrež je tudi, da so te lahko:

- **bolj formalne**, postavljene z natančno določeno strukturo in načinom ter pravili delovanja,
- ali **bolj neformalne**, ko je način delovanja le splošno določen, prepuščen je pobudi posameznih članov, ni določenih pravil itn.

Slika 5: Shema možne lokalne svetovalne mreže



## 8.2 Povezovanja v mreže in partnerstva v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih

Vsi opisani vidiki pomena mreženja na splošno in posebno v izobraževanju so pomembni tudi za mreženje in partnerska povezovanja na področju svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ne glede na to, kje in kako zagotavljamo svetovalno dejavnost odraslim v izobraževanju, je pomembno, da ima strokovni delavec, ki jo izpeljuje, celostne in kakovostne informacije, znanje in izkušnje s področja celotnega izobraževanja in učenja odraslih. K temu prav gotovo lahko pomembno prispeva tudi povezovanje in sodelovanje različnih strokovnih delavcev in organizacij med seboj.

Na področju svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih smo v Sloveniji že pred desetimi leti v omrežju svetovalnih središč za izobraževanje odraslih postavili ob vsakem svetovalnem središču tudi »formalno« svetovalno mrežo. V modelu ISIO, ki je podlaga za postavitev vsakega svetovalnega središča za izobraževanje odraslih, je bil (in je še vedno) dan poudarek na dveh ciljnih (Klemenčič, Vilič Klenovšek, 2000):

1. vsem odraslim zagotoviti kakovostno, strokovno in celostno informiranje ter svetovanje;
2. povezati čim več ponudnikov izobraževalnih in svetovalnih storitev za odrasle v lokalnem okolju v omrežje ter tako zagotoviti kakovostno, celostno in usklajeno delovanje.

Oba cilja sta enako pomembna. Ob tem, da se nenehno nadgrajujejo različne dejavnosti za zagotavljanje kakovostnega in celostnega informiranja ter svetovanja odraslim za izobraževanje in učenje, v dejavnosti svetovalnih središč od samega začetka skrbijo tudi za nenehen razvoj partnerskega povezovanja različnih organizacij. Povezovanje v omrežja temelji na vzpostavljanju partnerskega sodelovanja z različnimi organizacijami v okolju/regiji, kjer delujejo svetovalna središča. Svetovalna omrežja so sestavljena iz skupine ljudi, ki zastopajo različne organizacije in si delijo nekatera področja skupne dejavnosti, vendar razvijajo tudi svoje delo in strokovno znanje z izmenjavo informacij in izkušenj ter si prizadevajo za skupne cilje in dejavnosti. V modelu ISIO je zapisano, da lahko le profesionalno povezovanje vseh, ki delujejo v okolju tako svetovalnega središča kot drugih ustanov, prispeva k uresničevanju več ciljev, in sicer (prav tam, 2000: 15):

- povečanju dostopnosti svetovalne pomoči vsemu prebivalstvu,
- povečanju dostopnosti do vseživljenjskega učenja,
- prispevanju k izenačevanju možnosti za različne marginalizirane skupine,
- zagotavljanju kakovosti svetovalnih storitev,
- zagotavljanju komplementarnega dopolnjevanja dela različnih ustanov na področju svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih,
- vplivanju na promocijo in razvoj izobraževanja odraslih v okolju idr.

V svetovalno omrežje pri svetovalnem središču za izobraževanje odraslih povezujemo tako **strateške partnerje**, to so organizacije, ki soodločajo o razvojnih vprašanih nekega okolja ter tako tudi izobraževanja odraslih, to pa so občine, območne gospodarske zbornice, območne obrtne zbornice, območne službe zavoda za zaposlovanje, regionalne razvojne agencije, sindikati idr., kot tudi **strokovne partnerje**, to so organizacije, ki se neposredno ukvarjajo s svetovalno dejavnostjo ali z izobraževanjem odraslih, večinoma so to organizacije za izobraževanje odraslih, druge izobraževalne organizacije pa tudi nekatere druge neizobraževalne organizacije, ki ponujajo odraslim različne usluge, to so zavodi za zaposlovanje, centri za socialno delo, zdravstveni domovi, knjižnice, društva idr.<sup>22</sup> Pri delovanju enih in drugih partnerjev se sledi uresničevanju konkretnih ciljev. Nekateri cilji so skupni, nekateri pa specifični. Osrednjo **koordinacijo svetovalnega omrežja izpeljuje svetovalno središče za izobraževanje odraslih**, pri čemer je temeljno izhodišče, da mreža ne sme biti preveč oprta na eno samo organizacijo ali posameznika. Vsi člani svetovalne mreže morajo imeti možnost, da so njihova mnenja, predlogi, zamisli itn. cenjeni in se upoštevajo, pri čemer ne sme prevladati mnenje ene same organizacije ali posameznika.

Delovanje svetovalnih omrežij je ACS evalviral dvakrat, prvič leta 2005 in drugič leta 2009. Izidi obeh evalvacij so potrdili, da se v partnerstvu učinkoviteje dosegajo zastavljeni cilji na področju svetovalnega dela v izobraževanju odraslih ter da se s tem prispeva k večjemu dostopu do svetovanja in k večjemu vključevanju odraslih v izobraževanje in učenje.<sup>23</sup>

Če se navežemo na izkušnje iz slovenskih svetovalnih omrežij pri svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, lahko zapišemo, da so se v praksi kot pomembni za uspešno partnersko sodelovanje pokazali tile dejavniki:

- vnaprej dogovorjeni način delovanja partnerske mreže, ki je tudi zapisan (partnerji lahko podpisujejo tudi dogovore o sodelovanju),
- da eden od partnerjev prevzame koordinacijo delovanja mreže,

<sup>22</sup> Način delovanja strateških in strokovnih partnerjev je predstavljen v modelu vsakega svetovalnega središča in na spletni strani <http://isio.acs.si>. Leta 2011 je v 14 svetovalnih omrežjih delovalo 123 strateških partnerjev in 212 strokovnih partnerjev.

<sup>23</sup> Izsledki obeh evalvacij so objavljeni v internem gradivu ACS, ki je dostopno pri vodji projekta mag. Tanji Vilič Klenovšek (povzetki ugotovitev so bili objavljeni v različnih tiskanih medijih in na različnih strokovnih srečanjih).

- skupni opredeljeni cilji delovanja, ki so zapisani,
- vsako leto vnaprej dogovorjene konkretne skupne dejavnosti: strokovni dogodki, promocijski dogodki, skupne svetovalne obravnave, izmenjave informacij in baz podatkov, organizacija skupnega usposabljanja idr.),
- zagotavljanja enakopravnega sodelovanja vseh vključenih, spodbujanje dejavnega sodelovanja vseh,
- prevzemanja odgovornosti za posamezne dejavnosti naj se med partnerji izmenjujejo,
- spremljanje in usmerjanje skupnih dejavnosti lahko poteka na več ravneh: pri omrežju svetovalnih središč poteka na nacionalni ravni – to opravlja ACS, ki za vsaki dve leti skupaj predlaga tudi nekaj skupnih smernic za delovanje svetovalnih omrežij, na regionalni ravni pa središče (ki je koordinator) in aktivni partnerji,
- nadaljnje usposabljanje za partnerstvo vseh vključenih, sodelavcev središč in partnerjev; spopolnjevanje za bolj kakovostno timsko sodelovanje, za vodenje konstruktivnega dialoga, za dobro medsebojno komuniciranje in razumevanje interesov drug drugega.

V zadnjih letih so v izobraževanju odraslih nastala še nekatera nova partnerstva, ki vplivajo tudi na svetovalno dejavnost, predvsem pa prispevajo k boljši kakovosti in celostnosti izobraževanja odraslih.

Za nadaljnji razvoj bo pomembno, da mreže in partnerska povezovanja podpirajo strateški in sistemski ukrepi, da so za njihovo delovanje izpolnjeni tudi ustrezni pogoji (tudi finančna sredstva), da imajo lokalne strukture podporo pri nacionalnih nosilcih politike izobraževanja odraslih, to pa seveda tudi pomeni, da se vsi nosilci politik v izobraževanju odraslih povezujejo in partnersko delujejo tudi na nacionalni ravni.



## 09

# SVETOVALNA DEJAVNOST V IZOBRAŽEVANJU SE MORA ZNATI ODZVATI NA POTREBE RAZLIČNIH CILJNIH SKUPIN ODRASLIH

*Jerca Rupert*

## 9.1 Pomen poznavanja značilnosti odraslih za svetovanje v izobraževanju odraslih

Poznati značilnosti in potrebe odraslih, ki iščejo informacije in pomoč v svetovalni dejavnosti za izobraževanje odraslih, je izhodišče za iskanje pravih možnosti izobraževanja ali učenja za posameznega človeka.

Svetovalec je usposobljen, da v svetovalnem procesu pridobi informacije o značilnostih in potrebah posameznega odraslega, pomembno pa je, da tudi **vnaprej dobro pozna splošne značilnosti in potrebe določenih skupin odraslih**, skupin, ki jih kot take določajo nekatere skupne značilnosti (posamezna značilnost ali več hkrati). Te se lahko med razvojem družbe in posameznika spreminjajo, zato je potrebno nenehno proučevanje, spremljanje in seznanjanje z njimi.

Andragogika že od samega začetka izhaja iz dejstva, da odrasli vso različnost, ki jo prinašajo iz otroštva in mladosti, ohranijo tudi v odrasli dobi, kljub temu pa se različnost še povečuje oziroma spreminja, prav tako kot se nenehno spreminjajo vloge in naloge odraslih v različnih življenjskih obdobjih. Vse to vpliva in določa potrebe odraslih po nadaljnjem izobraževanju in učenju ter tudi njihove možnosti, zmožnosti in konkretne poti izobraževanja in učenja.



Odrasle določajo značilnosti, kot so:

- spol,
- starost,
- stopnja izobrazbe,
- znanje, ki si ga pridobivajo v nadaljnjem formalnem, neformalnem in priložnostnem učenju,
- motivacija,
- odnos do znanja in izobraževanja,
- sposobnosti,
- življenjske in poklicne izkušnje,
- zaposlitveni položaj,
- okolje, v katerem živijo,
- vrednote,
- samopodoba idr.

Vse te značilnosti moramo upoštevati pri svetovalnem delu, tako v procesih odločanja za izobraževanje in učenje kot med samim izobraževanjem in učenjem. Torej pri vseh oblikah podpore in pomoči, ki jo ponudimo odraslim za izobraževanje in učenje: pri načrtovanju, organizaciji, izpeljavi, vrednotenju izobraževanja in/ali učenja idr.

Vidimo, da odrasle določa več dejavnikov, odrasle z več skupnimi značilnostmi pa povezujemo v skupine. Najpogostejše delitve v skupine so glede na (glej tudi Tuijnman, 1996: 311–313):

- spol,
- starost,
- zaposlitveni položaj,
- doseženo izobrazbo in nadaljnje vključevanje v izobraževanje in učenje,
- različne oblike fizične in intelektualne oviranosti,
- etničnost,
- priseljenost od drugod,
- socialne vloge idr.

Kot izobraževalci moramo poznati potrebe določenih skupin odraslih, da lahko načrtujemo in izpeljemo ustrezne možnosti izobraževanja. Ko se znajdemo v vlogi svetovalcev, moramo poznati potrebe, motive, interese in ovire odraslih, da jim znamo pomagati, da pridejo do ustreznih možnosti izobraževanja in da uspešno dokončajo izobraževanje, učenje ter biti še posebno pozorni na skupine odraslih, ki imajo težji dostop do izobraževanja.

## 9.2 Katere so ranljive skupine odraslih, ki imajo težji dostop do izobraževanja?

Določene skupine odraslih se manj pogosto vključujejo v izobraževanje, imajo težji dostop do izobraževanja in se pogosteje srečujejo z različnimi ovirami pri odločanju ali med potekom izobraževanja in učenja. Pri odraslih iz ranljivih skupin se navadno prepleta več dejavnikov, ki jih ovirajo bodisi pri udeležbi v izobraževanju bodisi v samem procesu izobraževanja<sup>24</sup>. Zato ti odrasli toliko bolj potrebujejo podporo in pomoč pred vključitvijo pa tudi med samim izobraževanjem ali učenjem. Da lahko izkoristijo podporo in pomoč, ki jim ju ponujamo, ju morajo poznati in biti s tem seznanjeni tako, da jih to spodbudi, da zares pridejo po svetovalno pomoč.

V strokovni literaturi in raziskavah se omenja veliko ranljivih ali marginalnih skupin, tako tistih, ki so že v izrazito marginalnem položaju ali celo socialno izključene, kot tistih, pri katerih je tveganje za marginalizacijo in za socialno izključenost. Trbanc idr. (2003) z ranljivimi skupinami označujejo skupine, pri katerih se prepletajo različne prikrajšanosti (npr. materialna ali finančna, izobrazbena, zaposlitvena, stanovanjska) in ki so pri dostopu do pomembnih virov (kot je npr. zaposlitev) pogosto v izrazito neugodnem položaju.

V strokovni literaturi zasledimo izraz **ranljive skupine** predvsem v začetku 21. stoletja. Pred tem se je pisalo in govorilo o socialno izključenih skupinah; skupinah, ki so bile zaradi določenih značilnosti (prikrajšanosti) izključene iz aktivnega delovnega, in sicer družbenega življenja ter so se zaradi tega soočale

<sup>24</sup> Po evropski Anketi o izobraževanju odraslih (Adult education survey) v starosti od 25 do 64 let je bila v Sloveniji leta 2007 40,6-odstotna udeležba v formalnem, neformalnem in priložnostnem učenju. Kot najpogostejše ovire so v Sloveniji odrasli, ki so se želeli izobraževati, pa se niso mogli, navedli: predrago izobraževanje, urnik dela in družinske obveznosti.

s številnimi težavami, tudi s prikrajšanostjo pri dostopu do izobraževanja, znanja. V strokovnih razpravah se je ob naraščanju socialno izključenih skupin (npr. dolgotrajno brezposelni, starejši upokojeanci, mlajši odrasli – osipniki, še posebno iz socialno šibkih okolij, invalidi) vse pogosteje opozarjalo, da bi družba morala ukrepati prej, preden nekatere skupine postanejo socialno izključene. Zato se je začelo govoriti o t. i. ranljivih skupinah, skupinah, ki jih z vidika določenih značilnosti pravočasno prepoznamo kot skupine (ali posameznike), ki potrebujejo določeno pomoč, preden postanejo socialno izključeni.

Pri tem velja poudariti, da se je na problem t. i. ranljivih skupin začelo opozarjati najbolj z vidika politike zaposlovanja, predvsem, katere so potencialno bolj ogrožene skupine, da postanejo brezposelne oziroma se težje zaposlujejo, ko so že brezposelne. To so na primer:

- različne skupine invalidov,
- starejši brezposelni,
- mladostniki, ki so prezgodaj opustili šolanje – osipniki,
- Romi.

Posebno pozornost vključevanju ranljivih skupin namenja v zadnjih letih tudi Evropska komisija (Internet 1). Večina razprav je vezana na vprašanja socialne vključenosti oziroma izključenosti ranljivih skupin iz družbe. Ta izključenost je povezana z nekaterimi značilnostmi določenih skupin prebivalstva, na podlagi katerih se težje vključujejo v delovno in družbeno življenje. Raziskave kažejo, da so to najpogosteje te skupine prebivalstva:

- ljudje s posebnimi potrebami,
- migranti in etnične manjšine (z Romi vred),
- brezdomci,
- nekdanji kaznjenci,
- zasvojeanci z drogami,
- odvisni od alkohola,
- osamljeni starejši ljudje.

Težave teh skupin se kažejo v brezposelnosti, nizki izobrazbi, brezdomstvu in posledično v nadaljnji izključenosti iz družbe. Ranljivost lahko izhaja iz telesnih značilnosti, lahko izvira iz družbenih, ekonomskih političnih in kulturnih dejavnikov, iz trenutnih konfliktov ipd.

Po D. Zaviršek (2010: 3–4) se posledice različnih ovir ranljivih skupin kažejo v prikrajšanosti in diskriminaciji na različnih ravneh. Na **ekonomski** kot izključenost iz plačane zaposlitve, nizki dohodki, visoki izdatki za prostorske prilagoditve (stanovanje, delovno mesto) in za prilagoditve predmetov (avtomobil) ter izdatki za prevoze in asistenco. **Socialna** diskriminacija se kaže kot arhitekturne in druge ovire ter slaba dostopnosti do storitev, ki so dostopne večini, v delovnem mestu, slabšem od posameznikove usposobljenosti, v osamljenosti ... Na **kulturni** ravni se diskriminacija izraža v žalostnih in nepriljubljenih upodobitvah ljudi iz ranljivih skupin (v medijih, na plakatih), poslanih v javnost, njihovih stereotipnih prikazih v umetnosti (filmih) itn. **Simbolna** diskriminacija pa se kaže v neupoštevanju, ustvarjanju nevidnosti, spregledovanju ipd.

Na ravni Evropske unije se v različnih predlogih in ukrepih za odpravljanje diskriminacije in povečanje vključenosti ranljivih in marginaliziranih skupin poudarja tridelni prijem, pri katerem gre za:

- povečanje dostopa do javnih služb in priložnosti,
- uveljavljanje zakonodaje za preprečevanje diskriminacije in
- kjer je to potrebno, razvoj ciljno usmerjenih prijemov za specifične potrebe vsake skupine.

Konkretni ukrepi zajemajo:

- zagotavljanje možnosti za kakovostno delovno mesto, ki omogoča ustrezno in dobro zasnovano dohodkovno podporo; zmanjševanje zaposlitvenih vrzeli z implementacijo aktivne politike zaposlovanja;
- zagotavljanje enakih možnosti za vse z dobro zasnovano socialno politiko;
- krepitev politik vključevanja in protidiskriminacije, zlasti v zvezi s priseljenci in njihovimi potomci ter narodnimi manjšinami;
- odpravljanje razlik pri zagotavljanju zdravstvenih storitev, zagotavljanje dostopa do kakovostnega zdravstvenega varstva;

- odpravljanje ovir za izobraževanje in usposabljanje na vseh stopnjah za vse ranljive skupine.

Tudi v evropskem dokumentu *Izobraževanje odraslih*: Za učenje ni nikoli prepozno je navedeno, da v vseh državah pri izobraževanju odraslih redko sodelujejo tisti z najnižjo izobrazbo, starejši ljudje, ljudje s podeželja in invalidi. Hkrati pa je treba poskrbeti še za več možnosti izobraževanja za starejše, že upokojene odrasle. (Evropska komisija, 2006)

Še en evropski dokument, Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas, se osredotoča na skupine, prikrajšane zaradi slabe pismenosti, neustreznih delovnih spretnosti in/ali sposobnosti za uspešno vključitev v družbo (Evropska komisija, 2007). To so lahko priseljenci, starejši, ženske ali invalidne osebe. Iz tega izhaja, da morajo vse članice Evropske unije poskrbeti za:

- izboljšanje usposobljenosti delovne sile na splošno in dodatno usposabljanje nizkokvalificiranih delavcev; treba je tudi znižati primanjkljaj delovne sile zaradi demografskih sprememb;
- reševanje problema še vedno visokega števila učencev, ki prezgodaj opustijo šolanje;
- zmanjševanje problema revščine in socialne izključenosti marginalnih skupin;
- vključevanje priseljencev v družbo in na trg dela;
- povečanje sodelovanja v vseživljenjskem učenju in preprečevanje upada sodelovanja po 34. letu starosti;
- večje sodelovanje starejših delavcev v izobraževanju odraslih, saj je povprečna starost delavcev v Evropi vse višja.

Tudi v temeljnem strateškem dokumentu za razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji do leta 2010, v *Resoluciji Nacionalnega programa izobraževanja odraslih do leta 2010 (2004)*, so bile opredeljene ciljne skupine, ki jim je treba nameniti posebno pozornost z vidika zagotavljanja dostopa do izobraževanja in usposabljanja. Prednostne skupine odraslih so **manj izobraženi odrasli, odrasli brez izobrazbe, brezposelni, marginalizirane skupine odraslih, ki imajo omejen dostop do socialnih, kulturnih in ekonomskih dobrin,**

## **odrasli s posebnimi potrebami, prebivalstvo iz manj razvitih regij in z demografsko ogroženih območij in priseljenci.**

Leta 2007 pa je bilo tudi v *Strategiji vseživljenjskosti učenja* (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2007) v prvem od 14 temeljnih ciljev zapisano, da je treba »omogočiti vsem ljudem učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih življenja in v vseh okoljih. Posebno pozornost je treba nameniti zagotavljanju priložnosti za izobraževalno prikrajšane skupine.« Pri tem naj posebej poudarimo, da so **v različnih okoljih lahko različne skupine odraslih tiste, ki so izobraževalno bolj prikrajšane** kot druge, zato je treba na podlagi analiz presoditi, katere skupine odraslih v določenem okolju so tiste, ki potrebujejo posebno pozornost ali imajo slabši dostop do svetovanja in izobraževanja, ter v skladu s tem načrtovati tudi ustrezne dejavnosti ter sodelovanje z drugimi ustanovami.

## **9.3 Povečevanje dostopnosti andragoškega svetovanja ranljivim skupinam odraslih**

Da odraslim iz ranljivih skupin odraslih **omogočimo ali olajšamo učenje in vključevanje v izobraževanje**, lahko:

### **1. prilagodimo dajanje storitev specifičnim potrebam ranljivih ciljnih skupin**

Že marsikateri »običajni« odrasli težko dostopajo do njim primerne in prilagojenega izobraževalnega svetovanja, odraslim iz ranljivih ciljnih skupin pa je to še toliko težje.

Na splošno velja, da so najpomembnejša načela, ki bi jim moralo slediti izobraževalno svetovanje, da bi bilo dostopno čim širšemu krogu ljudi, tale:

- **brezplačnost** svetovanja – tako osebnega kot na primer z brezplačnimi telefonskimi številkami;
- **časovno tako organizirana svetovalna dejavnost**, da je dostopna čim širšemu krogu odraslih;

- **geografska dostopnost** – svetovalne storitve so lažje dostopne v mestih, prebivalcem ruralnih območij pa je dostop otežen; svetovanje tem odraslim lahko zagotovimo tako, da svetovalci ob določenih dnevih in urah delujejo tudi zunaj sedeža svoje ustanove, na primer v prostorih drugih ustanov, ali z mobilno svetovalno službo v oddaljenih krajih, treba pa je pomisliti tudi na specifične ustanove, kot so zavodi za prestajanje kazni, domovi za upokoјence, podjetja itn.;
- informiranje in promocija svetovalne dejavnosti tako, da se doseže čim širši krog odraslih – najboljša reklama so zadovoljne stranke, kljub temu pa tako veliko potencialnih svetovancev ne izve za storitev. Zato so potrebne **ciljno usmerjene informacije** o svetovalnih storitvah in **priprava posebnega promocijskega gradiva** – kaj ponujamo, kakšno praktično pomoč lahko svetovanci dobijo, kakšne prostore imamo.

Najbolj samoumevno in ravno zato tudi pogosto na to pozabljamo, je to, da morajo svetovanci **zlahka opaziti**, kam naj gredo ali **kje so prostori**, v katerih ponujamo svetovalne storitve. Potrebne so **jasne oznake**, iz katerih je takoj razvidno, kaj in kdaj ponujamo. Če ponujamo svetovanje po telefonu ali na spletu, moramo pomisliti tudi na to, da je ljudem s telesnimi ovirami dostop do informacij v taki obliki otežen, da imajo lahko pri tem velike težave.

Bistveno pri izobraževalnem svetovanju (ne samo ranljivim ciljnim skupinam) je tudi ustvarjanje **prijetnega ozračja**, saj imajo mnogi slabe izkušnje z izobraževanjem, uradniki, birokracija ... Svetovanci imajo lahko svetovalca za del sistema, ne zavedajo pa se, da je ta tam zato, da jim pomaga. Zato mora biti ozračje v prostorih, kjer ponujamo svetovalne storitve, **sproščeno in prijazno ter hkrati profesionalno**. Pri tem naj poudarimo tudi pomen zastopanja naših svetovancev v drugih (izobraževalnih) ustanovah in institucijah.

## 2. okrepimo partnersko sodelovanje med različnimi institucijami

Podrobneje je partnersko sodelovanje opisano v poglavju Mreženje in partnersko sodelovanje v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih. Tukaj pa bi radi poudarili, kako pomembno je, da **svetovalec pri svetovalni obravnavi po potrebi pritegne vanjo tudi druge institucije, da v svetovančevem imenu naveže stik z drugimi organizacijami**. To so glede na vsebino vprašanj, glede katerih svetovanci iščejo pomoč, lahko izobraževalne organizacije za odrasle, zavodi za zaposlovanje, regionalne razvojne agencije, društva in ne-

vladne organizacije (ki delajo za odrasle s posebnimi potrebami in z njimi, za starejše idr.), kadrovske službe v podjetjih, zavodi za prestajanje kazni, centri za socialno delo, knjižnice, območne gospodarske zbornice, območne obrtne zbornice ... (Vilič Klenovšek, 2009)

Pri tem lahko svetovalci lahko naletijo na različne težave – na neodzivnost institucij, na katere se obrača, saj nekatere ustanove niso pripravljene na sodelovanje z drugimi, v drugih strokovni sodelavci nimajo časa. Zato je pomembno, da kot svetovalci poskrbimo, da se **okrepijo stiki med našo in drugimi ustanovami**. Najučinkovitejši so osebni obiski ustanov, s katerimi želimo sodelovati, na katerih njihovim strokovnim sodelavcem lahko predstavimo koristi sodelovanja za obe ustanovi, se dogovorimo za konkretne skupne dejavnosti, možne skupne projekte, izmenjamo izkušnje o delu z ranljivimi ciljnimi skupinami ipd.

Za konec naj strnemo napisano v tem prispevku v nekaj **smernic za delo**, s katerim bomo odraslim, še posebno tistim, ki imajo težji dostop do izobraževanja in učenja, olajšali vključevanje in sodelovanje v teh dejavnostih (Zaviršek, v Rupert, Vilič Klenovšek, 2010: 56–57):

- poznamo značilnosti in potrebe izbrane skupine odraslih;
- razumimo drugačnost in jo sprejemajmo;
- bodimo dostopni in tudi sicer razvijajmo raznovrstne svetovalne prijeme, ki ustrezajo potrebam izbranih ranljivih skupin odraslih;
- izhajajmo iz izkušenj posameznika in mu dajmo možnost povedati, kaj potrebuje;
- prilagajajmo načine svetovalnega dela;
- vedimo, kako izobraževanje pripomore k obvladovanju ali premagovanju težav posamezne ranljive ciljne skupine odraslih;
- bodimo empatični in obravnavajmo vsakega odraslega kot enakovrednega sogovornika ter vodimo svetovalni pogovor tako, da bo odrasli dejaven pri iskanju rešitev;
- bodimo dobri poslušalci;
- zagotovimo podporo in pomagajmo odraslim z ovirami tako, da so kljub temu samostojni – naredimo le to, česar oni ne morejo;



- sodelujmo z drugimi ustanovami pri iskanju rešitev;
- stalno spremljajmo potrebe po izobraževanju odraslih iz ranljivih ciljnih skupin;
- spodbujajmo pripravo novih izobraževalnih programov, če ni ustrezne ponudbe.

## 10

## SVETOVALNA DEJAVNOST IN RAZLIČNOST POTREB ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU

*Jerca Rupert, Tanja Vilič Klenovšek*

V dejavnosti mreže svetovalnih središč za izobraževanje odraslih (ISIO) v zadnjih nekaj letih posebno pozornost namenjajo tudi skupinam odraslih, ki se manj pogosto udeležujejo izobraževanja, imajo težji dostop do njega ter se pogosteje srečujejo z ovirami pri odločanju ali med potekom njihovega izobraževanja in učenja. Zato smo leta 2010 v sklopu nadaljnega usposabljanja delujočih svetovalcev v središčih ISIO<sup>25</sup> pripravili tudi interno učno gradivo o ranljivih ciljnih skupinah, s katerimi se srečujejo svetovalci pri svojem delu. Gradivo jim lahko služi tudi kot spodbuda, da določenim ranljivim ciljnim skupinam namenijo še posebno pozornost v lokalnih okoljih, kjer delujejo svetovalna središča za izobraževanje odraslih. Gradivo je lahko namenjeno vsem svetovalcem kot pomoč pri delu z odraslimi iz ranljivih skupin. V nadaljevanju so za vsako od predstavljenih ciljnih skupin opisane **izobraževalne značilnosti**, **ovire**, s katerimi se srečujejo pri njihovem izobraževanju in učenju, in **koristi**, ki jim jih lahko prinese vključitev v izobraževanje ali učenje. Ker se pri svojem delu z ranljivimi skupinami odraslih srečujejo tudi drugi izobraževalci odraslih oziroma svetovalci, v nadaljevanju povzemamo značilnosti, ovire in koristi, kot smo jih pripravili v internem gradivu za svetovalna središča za izobraževanje odraslih.

<sup>25</sup> Usposabljanje je potekalo v sklopu projekta Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih od 2009 do 2011, ki sta ga financirala Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo RS za šolstvo in šport.

## 10.1 Odrasli, starejši od 50 let

### Značilnosti skupine

V zadnjih desetletjih se svet vse bolj sooča s pojavom staranja prebivalstva. Po prepričanju mnogih so višji deleži starejših in najstarejših ljudi značilnost gospodarsko razvitejših držav, kjer se rodnost znižuje, pričakovano trajanje življenja pa zvišuje, in kjer zaradi nekaterih ekonomskih dejavnikov ni migracij. Čeprav v Sloveniji ni povsem tako, je pri nas položaj podoben tistemu v gospodarsko razvitih državah, saj imamo dobro organizirano zdravstveno varstvo, pričakovano trajanje življenja primerljivo z drugimi evropskimi državami, zelo nizko stopnjo rodnosti in visok delež starega prebivalstva.

Spremembe v starostni sestavi našega prebivalstva in demografske projekcije nas opozarjajo, da se bo ta proces v naslednjih letih (desetletjih) pospešeno nadaljeval, saj bo po napovedih v Sloveniji že leta 2020 vsak peti prebivalec starejši od 65 let (19,4 %).

Splošno načelo enakosti pred zakonom zagotavlja človekove pravice in temeljne svoboščine tudi starejšim ljudem, ki imajo enako kot drugi člani družbe pravico do spoštovanja človeškega dostojanstva, do zasebnosti, lastnega življenjskega sloga ipd.

Predvsem pa ima vsaka starejša oseba pravico do socialnega varstva. V tej zvezi Evropska socialna listina Slovenijo zavezuje, da neposredno ali v sodelovanju z javnimi ali zasebnimi organizacijami sprejme ali spodbuja ustrezne ukrepe. Daljše življenje namreč ne sme pomeniti poslabšanja kakovosti življenja. Starejšim ljudem, ki so v zdravstvenih in socialnovarstvenih zavodih, naj bo omogočeno, da živijo kar najbolj neodvisno, pri tem je treba upoštevati njihovo zdravstveno stanje in sposobnost za samostojno življenje. Med dejavniki, ki lahko pomembno prispevajo h kakovosti življenja, je tudi nadaljnje izobraževanje.

Kronološka starost in razvoj se pogosto ne ujemata, to postaja s starostjo vse očitnejše. Primerneje od kronološkega opredeljevanja starejših odraslih je torej govoriti o življenjskih obdobjih v povezavi z družbeno vlogo posameznika, na primer starejšega zaposlenega delavca, upokojenca ipd. (Bogataj, Findeisen, 2008).

Socialni vidik starejših namreč vsebuje tudi pričakovane vloge in vrednote, povezane z zadovoljstvom, če jih posameznik dosega, ali nezadovoljstvom, če jih ne uresniči (Jelenc Krašovec in Kump, 2008). Avtorici Jelenc Krašovec in Kump (2008) delita po H. Bee (1996) obdobje odraslosti na pet časovnih obdobj, od katerih vsako zaznamujejo fizične in kognitivne spremembe, spremembe delovnih in družinskih vlog ter odnosov z drugimi, razvoj osebnosti in osebni pomen ter temeljne naloge, ki naj bi jih opravil posameznik v posameznem obdobju. Seveda so to približne ocene, ki v grobem določajo časovne premise, prav gotovo pa take klasifikacije potrjujejo, da obstajajo družbeni stereotipi glede doseganja pričakovanih dosežkov v posameznem starostnem obdobju.

Dejstvo je, da celo reprezentativni vzorci za posamezno s starostjo opredeljeno skupino vsebujejo različne značilnosti starejših ter ne omogočajo interpretacij, ki bi veljale »za vse«, temveč le za znak, po katerem je bil posamezni vzorec oblikovan. Na splošno stališča do starejših zaznamujejo številni stereotipi. Če so torej nekdanji predsodki pogojeni predvsem z biološkimi spremembami, usihanjem telesne moči in odzivnosti, izvirajo novi predsodki predvsem iz trenda rušenja številčnega razmerja med starejšimi in mlajšimi, zaostajanjem starejših za tehničnimi novostmi in slabem poznavanju starejših nasploh (Findeisen, 1999).

Glendenning in Battersby (1990) sta pred leti opozorila, da je večina izobraževalnih programov za starejše odrasle zasnovana na zmotnih domnevah, kot so:

- prevlada psihološkega »deficitarnega« modela glede sposobnosti učenja starejših odraslih,
- domneva, da kakršno koli izobraževanje prispeva k emancipaciji in pridobivanju moči,
- nekritičnost do ciljev in namenov izobraževalnih programov za starejše odrasle,
- neupoštevanje različnih stopenj marginalizacije pri starejših osebah,
- domneva, da se izobraževanje starejših odraslih izpeljuje v interesu starejših ljudi.

Z vidika izobraževanja je treba poleg številčnosti upoštevati tudi raznolikost generacije starejših, ki je ena njenih temeljnih značilnosti. V mislih imamo raznolikost po izobrazbi, življenjskih izkušnjah, gmotnih možnostih, socialnih okoljih in načinih življenja.

## Ovire za izobraževanje

Večina empiričnih raziskav o udeležbi odraslih v izobraževanju kaže, da vpliva na odločitev za izobraževanje več dejavnikov. Van der Kamp (1996) jih je razvrstil v tri skupine, to so: sociološki (izobraževanje v mladosti, prejšnja udeležba v izobraževanju odraslih, socialne vloge – delo in prosti čas, spol, starost), psihološki (ovire za izobraževanje, značilnosti izobraževalne ponudbe, osebne značilnosti in kognitivne zmožnosti, motivacija, stališča, namer) in ekonomski dejavniki (stroški izobraževanja kot ovira, udeležba v izobraževanju kot investicija).

Ovire za razvoj izobraževanja starejših odraslih so urbane, ekonomske, psihološke, kulturne in politične narave (izobraževalna in socialna politika, ki je zakoličila industrijski pogled na starejše, socialna politika, politika znanosti, urbana politika, gospodarska politika itn.) (Findeisen, 1999).

Ovire, ki otežujejo ali celo preprečujejo udeležbo, so:

- situacijske: prezaposlenost, družina, stroški, kraj – navajajo jih predvsem mlajši,
- dispozicijske: starost, neizobraženost – navajajo jih predvsem starejši,
- institucionalne: programi, način izobraževanja – ni razlik.

Težave pomenijo »konkurenčnost« drugih dejavnosti, predsodki in ponudba, ki ni usklajena s potrebami, nizka izobraženost in socioekonomski položaj. Pogosto je ovira tudi dojemanje starosti kot ovire.

## Koristi izobraževanja

Izobraževalne potrebe starejših so z vidika čustvenih in socialnih procesov na ravni posameznika različne. V obdobju odraslosti je poglobljena pozornost

posameznikovega učenja usmerjena k obvladovanju sprememb v življenjskem ciklu, k družini in delu, k interesom, v življenjski slog in oblikovanje stališč, zato učenje določa predvsem notranja motivacija. Učenje v zrelih letih ni tako ciljno usmerjeno kot učenje v mladosti; starejši odrasli niso usmerjeni k problemom eksistencialne narave kot v prejšnjem obdobju odraslosti, zlasti če so sorazmerno dobro finančno in socialno situirani. Usmerijo se k socialnim dejavnostim, k pomoči drugim, partnerju, želijo pomagati svojim otrokom in vnukom ali deprivilegiranim skupinam, če se soočajo z njimi. To velja predvsem za pripadnike srednje plasti prebivalstva, ki so relativno privilegirani in zato lahko usmerjeni k osebnostnemu bogatenju in harmoniji v življenju, mnogi starejši odrasli pa se ukvarjajo z vprašanji preživetja. Med tema skupinama starejših odraslih je glede želje in pripravljenosti za izobraževanje veliko razhajanje.

Če se starejši lahko učijo tisto, kar želijo vedeti, razumeti, študirati ali uporabiti, se postopoma osvobajajo od družbenih določevalnic, uveljavi se individuacija – učenje za razvoj posameznikove osebnosti, omejeno z osebnimi potrebami in interesi, okrepljeno odgovornostjo (Jelenc Krašovec in Kump, 2008, po Illeris, 2004).

Izobraževanje je lahko pglavitni dejavnik za zmanjševanje marginalizacije starejših odraslih zaradi ekonomskih, socialnih, političnih in kulturnih dejavnikov.

Starejši odrasli naj bi pridobili več moči in nadzora nad vsemi vidiki izobraževalne dejavnosti, z vsebino, organizacijo in načrtovanjem učnega programa vred (Jelenc Krašovec in Kump, 2008, po Glendenning, 2000). Povezanost učenja odraslih s socialnim okvirom, v katerem učenje poteka, je torej odločilna.

Učinki učenja na življenje odraslih in starejših odraslih so v obliki človeškega, socialnega in identitetnega kapitala, ki se nato kaže(jo) v boljšem zdravju, trdnjih socialnih omrežjih, bolj kakovostnem družinskem življenju in na drugih področjih (Jelenc Krašovec in Kump, 2008, po Schuller, 2004). Nekateri učinki so lahko zelo očitni (npr. sprememba vedenja po končanem programu izobraževanja), še pogosteje pa so učinki kompleksnejši, saj učenje ni le občasna dejavnost, ampak integralni del posameznikovega življenja.

Za starejše odrasle so poleg materialnih ugodnosti in položaja pomembne tudi nevidne ugodnosti – samospoštovanje, občutek smiselnosti življenja, sposobnost za samouresničitev in sposobnost kritičnega mišljenja – ki ga oblikuje družbeno okolje, v katerem posameznik živi, dela in se giblje in ki določa motivacijo, odločitve za vključitev v izobraževanje, ravnanje posameznika v učni skupini ter njegove učne dosežke. Izobraževanje za starejše je pomembna podpora in spremljevalna pa tudi temeljna dejavnost za vzpostavljanje omrežij socialne opore starejših ter pomemben dejavnik vključevanja starejših v družbo.

Naj navedemo še priporočila Evropskega združenja za izobraževanje odraslih (EAEA: European Association for the Education of Adults), ki izpostavlja te prednosti izobraževanja starejših, primerljive s predlogi Vseevropskega foruma za izobraževanje starejših mreža PEFETE (Mercken, 2004, v EAEA, 2006):

- samostojno in izkušensko učenje: starejši so navadno osebno zavzeti za svoje izobraževanje, imajo izkušnje, ki so jih nabirali vse življenje in jih lahko ponudijo drugim, in so na splošno intenzivno udeleženi v izobraževalnem procesu;
- veliko prostora za prostovoljstvo: veliko dejavnosti v izobraževanju starejših ima značilnosti sodelovalnosti; starejši državljani so lahko prostovoljci v izobraževanju starejših;
- prispevek h kulturni dediščini in človeškemu kapitalu: starejši državljani lahko imajo pomembno vlogo v odnosu do kulturne dediščine;
- raznovrstne možnosti za izobraževanje: izobraževanje za starejše ponuja veliko ponudnikov, od fakultet in drugih organizacij v sistemu formalnega izobraževanja do zasebnih organizacij, organizacij za samopomoč, lokalne skupine prostovoljcev idr.

V *Strategiji vseživljenjskosti učenja* (Ministrstvo za šolstvo in šport, 2007) so v ciljno skupino starejših odraslih zajeti starejši delavci, osebe pred upokojitvijo ter vse tiste, ki so v tretjem in četrtem življenjskem obdobju. Izpeljava strategije vseživljenjskosti učenja naj bi krepila možnosti za izobraževanje in učenje v tretjem življenjskem obdobju in v povezavi z njim, zlasti:

- izobraževanje delodajalcev in ozaveščanje javnosti o vprašanih sodelovanja in sožitja generacij na delovnem mestu;

- usposabljanje za življenje po upokojitvi, ki lahko poteka bodisi v podjetjih in ustanovah bodisi v lokalnih skupnostih;
- priprava načrta za kakovostno življenje starejših odraslih, v katerem mora biti dovolj poudarka in možnosti za različne vsebine in oblike učenja;
- usposabljanje starejših oseb za razumevanje mlajših generacij in za komuniciranje z njimi in mlajših za seznanjanje s starostjo in medgeneracijsko sožitje;
- usposabljanje za različne oblike samopomoči starejših oseb med seboj pa tudi v medgeneracijskih skupinah;
- usposabljanje za delo in drugo poklicno pot;
- usposabljanje za sodelovanje in delo v prostovoljskih nevladnih organizacijah;
- usposabljanje starejših za prenašanje njihovega, z izkušnjami pridobljenega znanja na svoje in druge generacije;
- usposabljanje medijev za poročanje o kakovostnem staranju in medgeneracijskem sožitju.

Če povzamemo, so koristi in cilji izobraževanja starejših odraslih:

- doseganje osebne rasti (več znanja, spretnosti, samozavesti, umeščanja v družbo, razumevanja sebe in družbe itn.);
- doseganje in razvoj lastne družbene vrednosti s pomočjo organizirane in podprte družbene udeležbe (denimo v lokalni skupnosti);
- sodelovanje v e-gospodarstvu, e-upravi, e-komunikaciji, e-prostovoljstvu itn., zlasti v procesih odločanja o starejših;
- razvoj zaposljivosti in konkurenčnosti starejših na trgu dela;
- razvoj novih, času ustreznih »profesionalnih« prostovoljskih vlog starejših;
- priprava starejših odraslih na življenjske spremembe in nove socialne vloge;
- strukturirano in smiselno preživljanja prostega časa;
- medgeneracijsko povezovanje s prepoznavanjem in vključevanjem izkušenskega znanja, življenjskih izkušenj, spretnosti, vrednot starejših v družbeni in ekonomski razvoj;



- krepitev socialne opore (informacijske, emocionalne, materialne itn.);
- spodbujanje raziskovanja: različnih razsežnosti izobraževanja starejših odraslih in znanstvene podpore razvoju njihovega izobraževanja; vprašanje starejših odraslih in razvoja programov kritične geragogike;
- okrepitev mreženja in sodelovanja med ponudniki izobraževanja in različnimi partnerskim organizacijami iz javnega, zasebnega in predvsem civilnega sektorja;
- okrepitev vloge obstoječih organizacij v civilnem sektorju, kjer je doslej nastalo največ spoznanj, tematiziranega znanja in kvalitativnih raziskav na področju.

Tako opredeljeni cilji omogočajo starejšim odraslim tolmačenje njihove kulture v sedanjosti, dostop do znanja in spodbujanje k učenju nižje izobraženih, kontekstualizacijo in posodabljanje znanja, obvladovanje dinamike izključevanja iz družbe in dinamike sprememb družbe, ki so ji izpostavljeni, ter ohranjanje ravnotežja in razvoj medgeneracijskega sodelovanja.

## 10.2 Značilnosti odraslih glede na zaposlitveni položaj, s poudarkom na manj izobraženih

V tem podpoglavju predstavljamo dve skupini odraslih glede na zaposlitveni položaj:

- zaposlene,
- brezposelne.

V obeh skupinah bomo dali poudarek na značilnostih, ovirah in koristih od izobraževanja za manj izobražene, tiste, ki imajo manj kot štiriletno ali triletno srednješolsko izobrazbo.

Podatki o vključenosti odraslih v izobraževanje kažejo, da so skupine manj izobraženih, bodisi zaposlenih bodisi brezposelnih, pogosteje prikrajšane glede dostopa in vključenosti v izobraževanje in usposabljanje.

Čeprav se je vključenost odraslih v izobraževanje po statističnih podatkih in zadnjem merjenju leta 2007 pomembno izboljšala, in sicer znaša 41 %, podrobnejše analize kažejo, da se povečujejo razlike med tistimi, ki so pogosteje vključeni, in tistimi, ki so vključeni redko ali nikoli. V Sloveniji je anketiranje potekalo od septembra do decembra 2007 na vzorcu 7200 naključno izbranih oseb, starih od 25 do 64 let. Obdobje opazovanja je bilo 12 mesecev pred anketiranjem.

Podatki kažejo:

- Zanimanje za izobraževanje s starostjo upada – v formalno ali neformalno izobraževanje je bila vključena kar polovica odraslih, starih od 25 do 34 let, v starosti od 35 do 49 let se je izobraževalo 45 % odraslih, od 50 do 64. leta starosti pa se je izobraževalo le še 27 % odraslih.
- Delež vključenih odraslih v formalno izobraževanje s starostjo upada. V izobraževanje za pridobitev formalne izobrazbe je bilo vključenih 8,7 % odraslih v starosti od 25 do 64 let.
- Neformalno izobraževanje je obiskovalo več odraslih kot formalno izobraževanje, in sicer 36,1 % odraslih, od tega 37,9 % žensk in 34,5 % moških. Največ vključenih v neformalno izobraževanje je bilo starih od 35 do 49 let (42 %).
- Največ odraslih, ki se ni izobraževalo, je bilo starih od 50 do 64 let (72,9 %).
- Dosežena izobrazba posameznika vpliva na vključevanje v izobraževanje. Dodatno so se izobraževali zlasti odrasli z višjo ali visoko izobrazbo, v manjšem obsegu pa odrasli z nižjo stopnjo izobrazbe. Izidi ankete so pokazali, da se je izobraževalo več kot dve tretjini odraslih z višješolsko in visokošolsko izobrazbo, 39 % odraslih s srednješolsko izobrazbo, delež vključenih z osnovnošolsko izobrazbo ali manj pa je bil manjši (12,7 %).

Tudi v svetovalnem delu z odraslimi v svetovalnih središčih opažamo to neskladje. Zato smo s svojimi dejavnostmi še posebno usmerjeni na to, da informiramo in pomagamo pri vključevanju in dokončevanju izobraževanja manj izobraženim skupinam odraslih, zaposlenim in brezposelnim.

## Zaposleni

### Značilnosti skupine

Januarja 2010 je bilo v Sloveniji med aktivnim prebivalstvom 836 081 zaposlenih in samozaposlenih (SURs, marec 2010). Število je nekoliko nižje kot v letih pred 2008, ko smo se tudi v Sloveniji soočili s posledicami globalne gospodarske krize in hitro naraščajočim številom brezposelnih oseb. V letih 2008 in 2009 smo tudi v Sloveniji zaznali naraščanje števila brezposelnih (januarja 2010 je bilo 99 591 brezposelnih). Podatki o izobrazbeni sestavi brezposelnih pokažejo, da se med brezposelnimi hitreje znajdejo manj izobraženi zaposleni, saj kriza hitreje prizadene podjetja z manj razvitimi in težje prilagodljivimi delovnimi procesi, v katerih je še vedno več zaposlenih z manj kot štiriletno strokovno ali triletno poklicno izobrazbo, veliko med njimi le s končano osnovno šolo (ali brez nje).

Slika o izobrazbeni strukturi zaposlenih je različna glede na posamezne panoge in vrste dejavnosti. V proizvodnih dejavnostih je izobrazbena struktura nižja; kot smo že zapisali, delovna mesta v teh dejavnostih so hitreje ogrožena in zaposleni brez poklicne izobrazbe, ki izgubijo zaposlitev, tudi težje najdejo novo zaposlitev. Položaj teh brezposelnih je pogosto takšen, da se v preteklih letih niso spopolnjevali in nadgrajevali svojega znanja, saj podatki kažejo, da delodajalci več vlagajo v dodatno izobraževanje in usposabljanje bolj izobraženih zaposlenih ter zaposlenih na vodstvenih in ključnih delovnih mestih.

Iz naslednje preglednice je razvidno, da se udeležba odraslih v izobraževanju v Sloveniji nenehno izboljšuje.

Preglednica 4: Stopnja udeležbe v izobraževanju odraslih v Sloveniji v letih 1987, 1998, 2004 in 2007 (Internet 6)

Leto zajema	Udeležba v IO (%)	Nevključeni (%)
1987 (PI)	28	72
1998 (ACS)	31	69
2004 (ACS)	37	63
2007 (SURs)	41	59

Podrobnejše analize pa pokažejo, da se povečuje neskladje med tistimi, ki so večkrat vključeni, in tistimi, ki niso nikoli ali so le redko vključeni. Med zadnjimi so pogosteje tudi zaposleni z manj kot štiriletno srednješolsko izobrazbo oziroma so pogosteje tisti brez kakršne koli poklicne izobrazbe.

Nadalje podatki kažejo, da imajo manj izobraženi zaposleni težji dostop od izobraževanja in usposabljanja, če so zaposleni v malih (do 50 zaposlenih) ali srednje velikih podjetjih (od 51 do 250 zaposlenih). Poleg tega podatki kažejo, da se manj pogosto izobraževanja udeležujejo starejši zaposleni.

Če povzamemo, izobrazba, starost in zaposlitev določajo posameznikov položaj na izobraževalnem trgu ter tudi v socialnih mrežah in družbi nasploh:

- štiriletna srednja šola je ločnica med odraslimi z boljšim in tistimi s slabšim dostopom do izobraževanja odraslih;
- razlika v deležu vključenih in nevklučenih v izobraževanju odraslih se ne zmanjšuje, v izobraževanje odraslih se vključuje sedemkrat manj odraslih brez srednje šole;
- kakovost znanja je bistveno slabša pri odraslih z manj kot srednjo šolo.

Posledice nevklučevanja v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih so večdimenzionalne:

- večja ogroženost zaposlitve,
- slabša mobilnost v razvoju delovne kariere,
- težja vnovična zaposljivost ob izgubi dela,
- socialna nevklučenost,
- ogroženost z revščino pri najmanj izobraženih zaposlenih, ki zasedejo nizkokvalificirana delovna mesta, z najnižjimi osebnimi dohodki in nemožnostjo napredovanja ali pridobitve boljšega delovnega mesta,
- slabše razumevanje družbeno-ekonomskega dogajanja in slabše obvladovanje vsakodnevnih opravil sodobne družbe,
- slabša državljanska udeležba,
- slabša kakovost življenja: vpliv na (ne)zadovoljstvo z delom, zdravje, medosebne odnose, starševstvo, kulturno (ne)udeležbo.

### *Ovire za izobraževanje*

Po podatkih o vključenosti odraslih v izobraževanje v Sloveniji v letu 2007 so najpogostejše ovire za izobraževanje tele:

- pomanjkanje časa: delovne obveznosti/delovni čas,
- pomanjkanje sredstev,
- družinske obveznosti.

Prva ovira najbolj prizadene prav zaposlene. Mnogi zaposleni se danes soočajo s preveliko zaposlenostjo na delovnem mestu (z delom prek osemurnega časa) ter pogosto tudi s pomanjkanjem podpore delodajalcev za izobraževanje. Pomanjkanje sredstev pa še posebno prizadene zaposlene z nižjimi osebnimi dohodki (npr. zaposlene brez poklicne izobrazbe ali z manj kot štiriletno srednješolsko izobrazbo).

Po delitvi ovir na situacijske, institucionalne in dispozicijske pa bi lahko rekli, da imajo odrasli v skupini manj izobraženih in izobraževalno manj dejavnih zaposlenih pogosteje tudi dispozicijske ovire: zaradi ne vključevanja v izobraževanje nimajo razvite »izobraževalne« kondicije, nimajo razvitih učnih navad, motivacijskih strategij, znanje, pridobljeno v preteklosti (pri nekaterih le med rednim izobraževanjem), zastareva ali se pozablja idr. Vse te ovire lažje prepoznavamo in jih pomagamo odpravljati, ko in če se odrasli vključi v svetovalni proces. Zato je toliko pomembnejše, da poudarimo tudi, da lahko pomagamo odpravljati različne, tudi dispozicijske ovire. Iz izkušenj vemo, da ustrezne spodbude in motivacijski dejavniki odpirajo vedoželjnost in nove poti učenja ter vodijo k uspehu tudi pri manj izobraženih zaposlenih.

Med institucionalnimi ovirami naj pri zaposlenih še posebno poudarimo, da v nekaterih okoljih ponudba programov izobraževanja in usposabljanja ni dovolj prilagojena potrebam zaposlenih in njihovim podjetjem.

Ob tem pa želimo tudi opozoriti, da v stiku z zaposlenimi pogosto ugotovimo, da je eden od pglavitnih razlogov/ovir njihovega neudeleževanja v izobraževanju in usposabljanju prav to, da niso seznanjeni z možnostmi izobraževanja in da ne poznajo vseh koristi nadaljnega izobraževanja in/ali usposabljanja. Neinformiranost je pogostejša pri zaposlenih v srednje velikih (51 do 250 zaposlenih) in malih podjetjih (1 do 50 zaposlenih). Še posebno v tistih, kjer

imajo slabo razvito ali povsem zanemarjeno kadrovske funkcije (ali celo nimajo službe za razvoj kadrov). Žal je takšnih podjetij v Sloveniji še veliko.

### *Koristi izobraževanja*

Po opredelitvi Organizacije za ekonomski sodelovanje in razvoj (OECD, 1998) sestavljajo človeški kapital znanje, spretnosti, kompetence in druge posameznikove lastnosti, ki posamezniku omogočajo ekonomsko in družbeno delovanje. Poudarjeno je, da pripomorejo k uspešnejšemu sodelovanju posameznika na trgu dela in v družbi tudi manj vidne značilnosti posameznika, ki lahko izboljšajo njegovo produktivnost, inovativnost in zaposljivost. Eliasson (1993) meni, da so produktivnost, rast in razvoj vedno povezani s človeškimi kompetencami ter z odnosom do dela, informiranostjo in kakovostjo medosebnih odnosov na delovnem mestu. Pri tem se človeški kapital vedno obravnava v povezavi z ljudmi in organizacijami, v katerih so zaposleni. (Povzeto po Mirčeva, Dobnikar, 2009)

Vsi evropski strateški razvojni dokumenti v zadnjih desetih letih poudarjajo, kako pomembno je vlaganje v razvoj človeškega kapitala – od Lizbonske strategije, ki je poudarila, da bo Evropa svoje gospodarstvo in družbo razvijala na podlagi znanja (2000). Temeljni dokument Evropske unije, ki usmerja razvoj nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja v zadnjih letih in posredno vpliva na delovanje trga delovne sile, je *Izobraževanje in usposabljanje v Evropi: različni sistemi, skupni cilji za leto 2010* (2003). Z vidika izobraževanja je posebej poudarjeno, da naj se vsem državljanom olajša dostop do sistemov izobraževanja in usposabljanja:

- v luči načela vseživljenjskega učenja,
- pospeševanja zaposljivosti,
- razvoja poklicne poti,
- aktivnega državljanstva,
- enakih priložnosti,
- socialne kohezije.

Leta 2004 je bila Lizbonska strategija nekoliko dopolnjena in preoblikovana. V preoblikovani strategiji je bil pomen zaposlitve še bolj okrepljen. Kot pglavitne determinante zaposljivosti in prilagodljivosti posameznika so bile opredeljene stopnja izobrazbe in ključne kompetence posameznika (povzeto po Mirčeva, Dobnikar, 2009).

Pomen zvišanja stopnje izobrazbe od že dosežene je posebej izpostavljen tudi v evropskem *Akcijskem načrtu za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas* (2007). V njem je eksplicitno podana pobuda za povečanje možnosti izobraževanja za odrasle, da »napredujejo za eno stopnjo« – da si pridobijo kvalifikacijo, ki je vsaj za stopnjo višja. Posebej pa je poudarjena tudi skrb za razvijanje ukrepov, ki bodo omogočali večjo udeležbo starejših zaposlenih v nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju (ki so manj pogosto vključeni v izobraževanje), zato da se jim omogoča ohranjanje konkurenčnosti na trgu dela, bolj kakovostna zaposlitev in tudi večja osebna izpolnitev, ne glede na starost. Vsi trije vidiki pa so pomembni za vsakega od zaposlenih.

Če strnemo, so koristi izobraževanja za zaposlene lahko:

- **ohranjanje zaposlitve in/ali povečanje konkurenčnosti na trgu dela:** k temu lahko prispeva zvišanje izobrazbene ravni pa tudi zvišanje splošne ravni izobrazbe s pridobitvijo temeljnih kompetenc pa tudi z nenehnim posodabljanjem poklicnih kompetenc;
- **nadaljnji razvoj kariere zaposlenega,** ki nima le vertikalnih poti razvoja (napredovanja navzgor), temveč tudi horizontalne, možnosti prehajanja med različnimi delovnimi mesti, to pa lahko prinaša večje zadovoljstvo in boljše kakovost dela;
- prej navedeno lahko omogoči tudi **izboljšanje gmotnega** (višja plača) in **socialnega položaja** (glede na vrsto delovnega mesta, na kakovost dela in delovne razmere pa tudi glede na neformalno vrednotenje novega znanja v delovni organizaciji ipd.);
- **večjo osebno rast:** ne le na poklicnem področju (kar prinaša poklicno znanje in izkušnje), temveč tudi v osebni razvoju in dejavnejšem družbenem delovanju oziroma razumevanju in obvladovanju vsakodnevnih dejavnosti sodobnega časa;
- vsi naštet vidiki pa prispevajo **k večji produktivnosti dela, ekonomski rasti in tudi širše, k rasti človeškega kapitala celotne družbe.**

Pri tem je treba poudariti, da moramo prav svetovalci v izobraževanju odraslih še posebno poudarjati, kako pomembno in prav je (načeli pravičnosti in socialne kohezije), da je izobraževanje in usposabljanje dostopno vsem zaposlenim: ne glede na stopnjo izobrazbe, ne glede na vrsto delovnega mesta, panogo dejavnosti, ne glede na starost, ne glede na druge oblike oviranosti pri odraslih, o čemer pišemo pri drugih opisih značilnostih posameznih skupin odraslih.

S stališča populariziranja koristi in pomena izobraževanja in usposabljanja vseh zaposlenih je prav, da razvijamo zaposlenim prilagojene prijeme svetovalnega dela, kot je na primer »svetovanje na delovnem mestu« (ko gre svetovalec iz središča v podjetje, kjer izpeljuje dejavnosti v sodelovanju s kadrovsko službo in sindikatom). Pomembno je, da seznanimo zaposlene (in delodajalce) z novimi možnostmi financiranja izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, ki jih omogoča država, pomagamo zaposlenim odpravljati ovire pri izobraževanju ter ožjo in širšo strokovno javnost, še posebno pa delodajalce ozaveščati o pomenu vlaganj v izobraževanje »vseh« zaposlenih. Poleg tega je pomembno, da tudi načrtovalcem sistemskih ukrepov sporočamo predloge ukrepov za odpiranje dostopa do izobraževanja zaposlenim ter smo pri tem vključeni v partnersko sodelovanje s sindikati, skladi dela, združenji delodajalcev idr.

## Brezposelni

### *Značilnosti skupine*

Vzroki za brezposelnost so različni, tri najpomembnejše skupine pa so **sezonska brezposelnost**, ki nastaja zaradi nihanj v proizvodnji, **friksijska brezposelnost**, ki je kratkotrajna, sem spadajo iskanje prve zaposlitve, prehodi iz ene zaposlitve v drugo, odpustitev ali čakanje na zaposlitev. Tretja vrsta pa je **strukturna brezposelnost**, ki nastaja zaradi neusklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po določenih poklicih, vzrok zanjo pa je hiter tehnološki razvoj. Ogroža predvsem ljudi z nizko stopnjo izobrazbe, mlade, starejše in invalide (Internet 7).

Brezposelne lahko razvrstimo glede na starost, izobrazbo, delovne izkušnje, interese, delovne sposobnosti, ovire itn. Vsem brezposelnim je skupno, da nimajo redno plačanega dela in da iščejo delo na trgu dela.



Brezposelnost ima za **posameznika več posledic**, ne le finančne. Pri posamezniku povzroči izgubo socialnih stikov, osamljenost in pasivnost, saj je izločen iz delovnega in družbenega okolja. Brezposelni tudi ne razvijajo več svojih že pridobljenih spretnosti in znanja ter izgubijo osebno in socialno identiteto. Poleg tega ima tudi **negativne posledice na celotno družbo**, saj poslabšuje kakovost življenja, zaposlitve so manj varne, nastajajo družbene delitve in napetosti, poveča se stopnja samomorilnosti, nasilja in drugih oblik kriminala, vse to pa vodi v družbeno nestabilnost, poleg tega pa so zaradi nadomestil za brezposelne in manjšega priliva davkov večji tudi ekonomski stroški.

V Evropi je bilo leta 2008 približno 77 milijonov prebivalcev z osnovno ali nižjo izobrazbo, to znese skupaj kar 28 % prebivalcev. Leta 2008 je tudi v Sloveniji nastala kriza, ki je leta 2009 začela vplivati na trg dela, zato je začelo število brezposelnih naraščati. Tako je bilo leta 2008 brezposelnih 66 239 oseb, podatki iz novembra 2009 pa kažejo veliko povečanje na 95 446 brezposelnih.

Po podatkih Evropskega statističnega urada je stopnja brezposelnosti v prvi četrtini leta 2010 v Sloveniji znašala 6,2 %, kar je za 0,2 % manj kot v zadnji četrtini leta 2009. To pomeni, da je imela Slovenija v tem obdobju četrto najnižjo stopnjo brezposelnosti v Evropski uniji. Pri tem je bila stopnja brezposelnosti med ženskami nekoliko višja, saj je znašala 6,3 %, pri moških pa 6,1 %.

Od torej skupno 95 446 brezposelnih novembra 2009 jih je bilo 60 488 z manj kot peto stopnjo izobrazbe, kar znaša celo 63 %. Največ, 31 262, jih je imelo prvo stopnjo izobrazbe, torej nedokončano osnovno šolo, 5170 oseb je imelo drugo stopnjo, 870 tretjo in 23 186 četrto stopnjo izobrazbe, pri čemer naj omenimo, da se je to število precej zvečalo, saj je bilo še leta 2008 število brezposelnih s četrto stopnjo izobrazbe 15 307.

Zgovoren je tudi podatek, da je bilo novembra 2009 brezposelnih s prvo stopnjo izobrazbe med vsemi brezposelnimi 33,9 %, brezposelnih z drugo stopnjo izobrazbe pa je bilo samo 5,5 % glede na vse brezposelne.

## Ovire za izobraževanje

Da bi bilo izobraževanje brezposelnih uspešno, moramo poznati tudi izobraževalne značilnosti brezposelnih. Ti dejavniki, povezani s posameznikovim dosedanjim izobraževanjem, delovno kariero in drugimi značilnostmi in izkušnjami, lahko pomembno vplivajo na nadaljnje izobraževanje. Med najpomembnejše izobraževalne značilnosti brezposelnih uvrščamo (Velikonja idr., 1998: 42–47):

- **izkušnje z izobraževanjem:** So lahko zelo različne, dobre ali slabe. Nekaterim brezposelnim ni uspelo pridobiti ustrezne izobrazbe zaradi neustrezne smeri izobraževanja ali zaradi neuspešnosti pri izobraževanju. To lahko zelo vpliva njihovo motivacijo za nadaljnje izobraževanje;
- **vrednotenje znanja:** Je tesno povezano z motivacijo za izobraževanje. Posamezniki z višjo izobrazbo bolj cenijo znanje, so bolj motivirani in se pogosteje odločajo za izobraževanje. Manj izobraženi so manj motivirani in jim znanje manj pomeni, saj menijo, da jim to ne bo pomagalo pri pridobitvi nove zaposlitve;
- **motivacija za izobraževanje:** Posamezniki se udeležujejo izobraževanja iz zelo različnih razlogov, zato je treba ugotoviti, zakaj se je posameznik udeležil izobraževanja, saj motivi pomembno vplivajo na njegovo učenje in uspešnost. Odrasli se za izobraževanje najpogosteje odločajo zaradi znanja, ki ga lahko uporabijo v delovnem in domačem okolju;
- **ovire za izobraževanje:** Nekatere ovire so samo namišljene in so samo posledica nemotiviranosti za izobraževanje, druge pa so resnične. Pri brezposelnih so najpogostejše ovire za izobraževanje dispozicijske (samozavest, odnos do znanja, sposobnost za učenje), ki so pri manj izobraženih, dolgotrajno in starejših brezposelnih še bolj zaznavne;
- **odnos do učenja:** Je zelo pogosta ovira, saj so odrasli, še posebno pa manj izobraženi brezposelni, prepričani, da se njihove sposobnosti učenja z leti zmanjšujejo. Drži pa, da so intelektualno spoznavne sposobnosti razvitejše pri bolj izobraženih in izobraževalno dejavnih odraslih, to pa je treba upoštevati pri izobraževanju manj izobraženih brezposelnih.

Udeleženos brezposelnih v formalnem ali neformalnem izobraževanju zelo zaostaja za vključenostjo zaposlenih v izobraževanje, povprečno trajanje izo-

braževanja na udeleženca pa je daljše kot pri zaposlenih. Leta 2007 je bilo po podatkih Ankete o izobraževanju odraslih v formalno ali neformalno izobraževanje vključenih 27,5% brezposelnih, starih od 25 do 64 let, vključenost v izobraževanje brezposelnih pa je veliko manjša od vključenosti zaposlenih, ta je bila 47,7-odstotna.

### *Koristi izobraževanja*

Izobraževanje brezposelnih lahko pomaga preprečevati negativne posledice brezposelnosti tako v družbi kot pri posamezniku, hkrati pa lahko z načrtnim usmerjanjem brezposelnih v izobraževanje dobimo primerno usposobljeno delovno silo.

Z izobraževanjem lahko brezposelnemu pomagamo:

- **razumeti položaj**, v katerem se je znašel: posamezniku pomagamo pridobiti znanje in sposobnosti, kako se znajti v novonastalem stanju brezposelnosti;
- **dobiti novo zaposlitev**: brezposelni si mora pridobiti znanje in spretnosti, s katerimi bo imel več možnosti, da si znova najde zaposlitev;
- **odkrivati nove možnosti za karierni in osebni razvoj**: brezposelni lahko odkriva nove interese, delovne in osebne cilje ter možnosti za dejavno vključevanje v okolje in celo samozaposlitev.

Da vse to dosežemo, moramo slediti naslednjim ciljem izobraževanja:

- **zvišanje izobrazbene ravni**: zvišati splošno raven izobrazbe prebivalcev ter zagotoviti vsem brez temeljnega poklica, da si pridobijo osnovno poklicno izobrazbo;
- **strukturno prilagajanje**: zagotoviti prekvalifikacijo ljudi s poklici, po katerih ni povpraševanja, in jih usmerjati v perspektivnejše poklice;
- **povečanje konkurenčnosti posameznikov**: brezposelne usmerjati v programe za pridobivanje funkcionalnega znanja in spretnosti;
- **usposabljanje za aktivno iskanje zaposlitve**: brezposelnim zagotoviti znanje in sposobnosti za iskanje in ohranitev zaposlitve;

- **usposabljanje za samozaposlitev:** brezposelnim zagotoviti usposabljanje za razvoj podjetniških spretnosti in samozaposlitev;
- **ohranjanje socialne identitete:** najranljivejšim zagotoviti pomoč.

Z izobraževanjem brezposelnim lahko pomagamo, da se bodo lažje znašli v novih, nepredvidljivih položajih in okoliščine obrnili sebi v prid. Pri njih želimo tudi vzbuditi motivacijo, da začnejo dejavno iskati delo, ter jim zagotoviti izboljšane spretnosti za trg dela in socialno vključenost.

Izobraževanje samo ne more rešiti težave brezposelnosti, prav gotovo pa lahko pomembno pripomore k zmanjševanju negativnih posledic, ki jih ta pojav prinese, saj tudi po podatkih različnih raziskav izobraževanje pomembno prispeva k hitrejšemu vključevanju v delo.

## 10.3 Značilnosti odraslih glede na različne oblike telesne oviranosti

### Gluhi in naglušni

#### *Značilnosti skupine*

Po klasifikaciji Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je gluhota ena najtežjih invalidnosti. Zaradi okvare sluha imajo gluhe in naglušne osebe največje težave pri sporazumevanju z okoljem, v katerem živijo, se izražajo, delajo itn. Komunikacijske ovire in nezmožnost interakcije z okoljem zaradi okvare ali popolne izgube sluha so vzrok različnih oblik socialne izključenosti.

Gluhota je nevidna invalidnost, ki je ne opazimo, dokler ne pridemo v stik z gluhim človekom. To je nepopravljivo stanje, ki se mu lahko človek samo prilagodi. Oseba je gluha, če ne sliši zvokov in glasov iz svojega okolja, naglušna oseba pa zvoke sprejema le delno. Zvoke iz okolja zaznava, a se ta zaznava razlikuje od tiste od slišče osebe.

Gluhota nastane kot posledica dednosti, nesreč, bolezni ali poškodb. Vpliva na več področij, na posameznikov razvoj, na primer na sporazumevanje, vedenje, spretnosti, telesne zmogljivosti in prilagajanje okolju, ovira pa ga tudi pri vključevanju v družbo, saj se gluhe in naglušne osebe srečujejo z ovirami

pri orientaciji, zaposlovanju, vključevanju v družbo ...

Skupina gluhih in naglušnih je zelo raznovrstna. Razlikujejo se glede na stopnjo izgube sluha, čas izgube sluha in s tem že doseženi govorni razvoj, vzroke okvare in nivo okvare (srednje uho, notranje uho, živčne poti ali središča) ter ožje in širše okolje. Večja je stopnja izgube in bolj zgodaj v razvoju osebe je nastala okvara, večje so posledice za razvoj besednega govora. Posledice na govoru pa pusti že rahla naglušnost. Pri hudi naglušnosti se govor brez tehničnih pomagal in vaj sploh ne razvije.

Gluhe in naglušne osebe imajo vse lastnosti in sposobnosti za razvoj, a se razvijajo drugače zaradi izgube sluha, ki vpliva na razvoj jezika, komunikacije in z njima povezanimi posledicami: onemogočeno jim je pridobivanje informacij in razlag, ker se ne morejo sporazumevati z okoljem, ne razumejo sveta okoli sebe, imajo omejene socialne stike, s tem pa je večja tudi možnost frustracij. Zaostanek v govoru vpliva na razvoj vseh teh področij, ki je vsaj na začetku upočasnen. Različno močne posledice se zato kažejo še na drugih področjih (mišljenje, kognitivni razvoj, vedenje in osebnost itn.).

Zaradi pomanjkljive in slabše komunikacije so gluhi in naglušni lahko osamljeni, lahko se počutijo zapostavljene, nesprejete itn. Zaradi nerazumevanja drugih pa pogosteje doživljajo napetosti, frustracije, kar lahko povzroči tudi napadalnost, saj doživljajo okolico kot grožnjo, imajo občutke manjvrednosti, preganjavice in so bolj pasivni, kar zadeva interese.

Socialna struktura gluhih je v primerjavi s podatki za celotno prebivalstvo Slovenije zelo slaba. Osebni dohodki zaposlenih gluhih in naglušnih oseb so podpovprečno nizki, slaba pa je tudi izobrazbena struktura. Tako ima po podatkih Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije 32 % gluhih dokončano največ osnovno šolo, 57 % največ poklicno šolo, 10 % gluhih ima dokončano največ srednjo strokovno šolo, samo 1 % pa jih ima višjo ali visoko izobrazbo.

### *Ovire za izobraževanje*

Največje ovire, s katero se gluhi in naglušni srečujejo ne samo v izobraževanju, ampak tudi v življenju nasploh, so seveda komunikacijske. Zato je pomembno, da je gluhim in naglušnim omogočena uporaba pripomočkov, ki jih lahko

uporabljajo pri poslušanju drugih oseb med pogovorom, govorjenjem, pri poslušanju zvokov iz okolice, pri sprejemanju informacij na primer v obliki besedila itn.

Zato je zelo pomembna ustrezna opremljenost prostorov, kjer poteka izobraževanje. To pomeni, da so v njih indukcijske zanke za ojačanje zvoka, ki močno naglušnim pomagajo pri razumevanju zvočnih informacij. V prostorih mora biti tudi prostor za tolmača, postavljen mora biti tako, da imajo gluhi dober pogled na tolmača in predavatelja. Poleg tega jim je treba priskrbeti tudi pisno gradivo, saj si gluhi in naglušni udeleženci težko hkrati predavanja zapisujejo in še gledajo predavatelja.

Ker je pri gluhih in naglušnih besedni govor slabo razvit, z okoljem slabše komunicirajo ali pa sploh ne morejo komunicirati. To jim onemogoča vključevanje v družbo, prikrajšani pa so tudi za možnost socialnega učenja in izkušenj. Prav to pomanjkanje ali drugačnost socialnih izkušenj lahko večkrat povzroči nesporazume. Gluhi in naglušni slabše ali drugače razumevajo položaje, zato je večja možnost, da se nanje neustrezno odzovejo, saj si ravnanje drugih razlagajo na podlagi videnega, svojih razlag pa ne morejo ustrezno preveriti.

Slabo razvit oziroma nerazvit govor se kaže na naslednjih področjih:

- razvoj mišljenja: Mišljenje sliščih in gluhih je podobno, le nekateri procesi se pri zadnjih pojavljajo nekoliko pozneje. Počasen jezikovni razvoj močno vpliva tudi na miselni razvoj. Ker je stik z okoljem mogoč samo s pomočjo vida, doživljajo stvarnost bolj konkretno in manj abstraktno. Spominske sposobnosti so podobne kot pri sliščih, vendar pa si gluhi in naglušni težje zapomnijo besede ali zaporedja besed ter imajo težave z razumevanjem nadrejenih in abstraktnih pojmov;
- kognitivni razvoj: Gluhi in naglušni se od sliščih razlikujejo po tem, da se nekateri procesi pojavijo nekoliko pozneje ali pa zaradi manj izkušenj zaostajajo v posamezni razvojni fazi na posameznem področju;
- akademsko znanje: Učni in šolski dosežki so pri osebah z izgubo sluha slabši od pričakovanih in glede na dosežke normalno sliščih. Razlog za to je, da je pridobivanje znanja (tako kot svet na splošno), prilagojeno sliščim, ki se lahko dobro govorno izražajo, gluhim in naglušnim osebam pa pridobivanje znanja pogosto ni prilagojeno;

- vedenje in osebnost: Med osebami z izgubo sluha se pogosteje pojavljajo motnje vedenja. To je preplet fizioloških in psiholoških dejavnikov, pomemben vzrok zanje pa so tudi težave v socializaciji, ki nastanejo zaradi pomanjkljive komunikacije z drugimi. Zaradi tega gluhi in naglušni težje zadovoljujejo svoje potrebe, izražajo čustva, razumejo pričakovanja drugih v zvezi z njimi itn.;
- motorični razvoj: Gluhi in naglušni otroci imajo več težav v motoričnem razvoju kot slišči. Pogosto imajo težave z ravnotežjem, več je grafomotoričnih težav. Vzroki zanje so navadno enaki vzrokom za izgubo sluha.

Kot vidimo, ima odsotnost sluha mnoge posledice, ki vplivajo na možnosti in sam potek izobraževanja. Zato je treba gluhim in naglušnim zagotoviti (svetovalno) pomoč pred vključitvijo v izobraževanje, med samim potekom in tudi ob dokončanju izobraževanja.

### *Koristi izobraževanja*

Izobrazba je tudi za gluhe in naglušne osebe pomemben dejavnik, ki jim zagotavlja, da so konkurenčni na trgu dela in preprečuje njihovo socialno izključenost. Ljudje pogosto sklepajo, da imajo gluhi in naglušni manjše sposobnosti kot slišči. A je s testi dokazano, da so enako inteligentni kot slišči, študije pa potrjujejo, da ni neposredne povezave med gluhoto in inteligenco. Gluhota sama ne poslabša intelektualnih sposobnosti ljudi.

Programi rednega izobraževanja in usposabljanja oseb z okvaro sluha so pogosto prilagojeni, zato je njihova raven znanja nižja kot pri sliščih osebah. Novo znanje jim je zaradi komunikacijskih ovir pogosto nedostopno, posledice pa so slabša delovna mesta in s tem ekonomski položaj.

Zato za dopolnitev dejavnosti javnih služb društva gluhih in naglušnih ponujajo posebne socialne in kulturne programe, s katerimi želijo zagotoviti, da bi se gluhi in naglušni lahko lažje in čim enakopravneje vključevali v družbo. Programi izhajajo iz njihovih potreb in lahko pomembno zmanjšajo oviranost. Z njimi društva poskrbijo za dostopnost do informacij v prilagojenih oblikah, samoorganiziranje, povezovanje z mednarodnimi organizacijami, hkrati pa gluhim in naglušnim dajejo občutek pomembnosti, pripadnosti,

varnosti, krepijo pozitivna čustva in s tem preprečujejo nastanek negativnih motenj vedenja. Gluhe in naglušne osebe tako kakovostno preživljajo prosti čas v teh programih, ki jim omogočajo udeležbo na vseh področjih dela in življenja.

Da bi se gluhi in naglušni čim bolj udeleževali izobraževanja, je treba poskrbeti, da so seznanjeni z možnostmi, ki so jim na voljo, seveda v njim prilagojeni obliki. Poleg prilagojenega gradiva je v položajih, ko se kot svetovalci srečamo z gluho ali naglušno osebo, treba upoštevati nekaj smernic (Košir, 1999: 45–46).

Z **gluho** osebo se pogovarjamo:

- počasi in razločno, pomembna je obrazna mimika;
- tempo govora naj bo normalen, poudarek je na počasnejšem in razumljivem oblikovanju glasov, vendar ne preveč poudarjeno;
- gluhemu sogovorniku vedno glejte v obraz;
- bodite obrnjeni proti svetlobi, svetloba ne sme padati na obraz gluhega sogovornika;
- v pogovoru ne smete biti preveč oddaljeni, komunikacija najbolje poteka v običajni govorni bližini;
- če oseba sporočila ne razume, ga ponovite ali zapišite na papir;
- če vas gluha oseba kljub temu ne razume, ponovite v preprosti slovenščini ali pokličite tolmača;
- spoštujte identiteto gluhega;
- za komunikacijo si vzemite več časa, potrpežljivosti in prijaznosti;
- ne odločajte v imenu gluhe osebe, naj se sama odloči, kaj se ji zdi pomembno.

Z **naglušno** osebo se pogovarjamo:

- govorite jasno, razločno in ne prehitro ali prepočasi;
- naglušna oseba zna poslušati, težave ima pri sprejemanju posameznih glasov, ki so manj zvoneči (npr. B in P sta si zelo podobna);
- bodite obrnjeni proti svetlobi, mnoge naglušne osebe opazujejo tudi mimiko obraza in berejo z ustnic.



## Slepi in slabovidni

### *Značilnosti skupine*

Človek z očmi iz okolice sprejme okrog 80 % vseh informacij, preostala čutila skupaj pa le okrog 20 %. Slepota ali slabovidnost se lahko pojavita zaradi različnih dejavnikov; lahko ju povzročijo dednost, poškodbe pri delu, športu, nepravilnem ravnanju z orožjem, lahko se pojavita ob rojstvu ali pa kot posledica različnih bolezni.

Poznamo več kategorij slepote in slabovidnosti. Okvara vida se izraža z ostanikom ostrine vida in ostanikom širine vidnega polja oziroma z izgubo ene ali druge. Pri določanju kategorije slepote ali slabovidnosti se upošteva vid na boljšem očesu z najboljšo možno korekcijo (očala ali kontaktne leče). Slep osebe pa niso samo tiste, ki so popolnoma izgubile vid in je njihovo zaznavanje svetlobe enako nič. Mednje štejemo tudi tiste, ki imajo določen ostanek vida (do 5 %), a je ta tako majhen, da se človek v neznanem okolju ni zmožen samostojno orientirati. Zaradi okvare vida pa nista prizadeti samo ostrina vida in vidno polje, ampak vpliva tudi na drugo, na primer zaznavo kontrasta in barv, prilagodljivost različnim nivojem svetlosti ...

Ocenjuje se, da je v Sloveniji od 30 000 do 40 000 ljudi z resnejšimi okvarami vida, to pomeni, da ima z vidom težave kar 1,5 do 2 odstotka Slovencev (Kačič, 2006).

Pomembno se je zavedati, da slepi ljudje vidnih informacij res da ne vidijo, še zmeraj pa jih lahko sprejemajo. Zato biti slep ne pomeni biti nezmožen učiti se, izobraževati ali biti prikrajšan za kakovostno življenje. Slepota in slabovidnost sta senzorni motnji, ki povzročata motnje predvsem na naslednjih treh področjih: komunikacije, orientacije ali mobilnosti ter socializacije.

Zaradi prikrajšanosti pri vidu poskušajo slepi ljudje izgubo nadomestiti z drugimi čutili, izostrita se jim predvsem sluh in tip, delno tudi voh, v pomoč pa so jim tudi tehnični pripomočki. Na primer magnetofone in kasetofone uporabljajo tudi videči, nekateri pripomočki pa so namenjeni samo slepim in slabovidnim ljudem. Druga čutila in tehnični pripomočki vida ne morejo v popolnoma nadomestiti, lahko pa pomembno olajšajo življenje slepim in slabovidnim ter jim dajo občutek samostojnosti.

## *Ovire za izobraževanje*

Omenili smo že, da imajo slepi in slabovidni težave z mobilnostjo in komunikacijo. Zato je pomembno, da sta dostop in vhod v izobraževalne ustanove dobro označena, v sami ustanovi pa morajo biti talne ali stenske oznake, ki slepim in slabovidnim rabijo kot orientacijske točke. Tudi vsa dvigala morajo imeti zvočne in tipne informacije. Prostori morajo biti označeni z napisi in številkami v brajljici in velikimi črkami. Oznake vseh prostorov morajo biti na enakem mestu, da jih ljudje z okvaro vida lahko lažje najdejo. Iz prostorov je treba odstraniti nevarne ovire, na primer električne kable, prenizke ali previsoke predmete, potrebno pa je zagotoviti tudi dostopnost priključkov za prenosni računalnik in druge tehnične pripomočke za slepe in slabovidne, ki jih uporabljajo na predavanjih, vajah in izpitih.

Poleg fizične dostopnosti je treba osebam z ovirami vida priskrbeti dostop do pisanih informacij. »Informacijsko« neodvisni lahko postanejo s tehnologijo, prilagojeno za slepe in slabovidne. Zato potrebujejo primerno opremo, ki omogoča pretvorbo informacije iz splošne, vidne oblike v obliko izbočenih pikic – braillovo pisavo ali povečano pisavo. Moramo se zavedati, da je v informacijski družbi vid še pomembnejši kot prej, zato se s tem, ko imajo osebe z okvaro vida dostop do informacij, zmanjša tudi možnost za njihovo družbeno izključenost.

Ne samo slepim in slabovidnim, vsem osebam z ovirami je treba zagotoviti dostop do učenja in izobraževanja, tako da odpravljamo arhitekturne in komunikacijske ovire, jim omogočimo dostop do študijskega gradiva ter jim prilagodimo vaje, predavanja in izpite.

Dejstvo je, da slepim in slabovidnim pripomočki ne morejo nadomestiti vida, lahko pa so jim v veliko pomoč, da samostojno živijo in lažje premagujejo ovire v komunikaciji, dostopu do informacij in pri gibanju.

## *Koristi izobraževanja*

Čeprav lahko okvara vida negativno vpliva na razvoj drugih sposobnosti, ki so povezane z vidom, na primer motorične in kognitivne sposobnosti, sposobnosti orientacije, se slepi in slabovidni lahko učijo in izobražujejo enako

kot vsi drugi ljudje, saj je njihova okvara samo ovira, ki jo lahko s podporo okolice premagajo. Slepí in slabovidni lahko dosežejo enako raven znanja in spretnosti, ki so potrebni za opravljanje nekega poklica, kot videči. Sicer sodijo v skupino težje zaposljivih oseb, nekateri pa so tudi visoko izobraženi. Ker je stopnja brezposelnosti najnižja ravno med visoko izobraženimi, se jih čedalje več odloča za študij.

Pomembno vlogo pri izobraževanju in usposabljanju oseb z okvaro vida imajo tudi društva. Njihove programe bi lahko razdelili na tiste, ki:

- omogočajo članom dejavnejše sodelovanje in pripomorejo k odstranjevanju ovir in bolj neodvisnemu življenju: tečaji mobilnosti, opismenjevanje v brajlici, računalniško opismenjevanje itn.;
- preprečujejo in blažijo socialne ter psihične posledice oviranosti: usposabljanje za gospodinjstvo, samourejanje, za ročna dela;
- usposablajo invalide za samopomoč ter svojce in prostovoljce za življenje in delo s slepimi in slabovidnimi: skupine za samopomoč pri preprečevanju socialne izključenosti, svojcev in drugih oseb iz okolja za življenje in delo s slepimi in slabovidnimi osebami itn.;
- razvijajo socialne spretnosti slepih in slabovidnih in njihovo informiranost na različnih področjih v življenju: ozaveščanje javnosti za lažje vključevanje slepih in slabovidnih v okolje, organiziranje in izpeljava raznih tečajev.

Osebe z okvaro vida se lahko udeležujejo različnih programov vzgoje in izobraževanja, same lahko odločajo o tem, kako bodo živele, na voljo so jim različni pripomočki, ki jim pomagajo pri premagovanju ovir. Vendar pa se v praksi še zmeraj srečujejo s premnogimi ovirami, ki jim onemogočajo polno vključenost v družbo.

## Gibalno ovirani

### Značilnosti skupine

Nekatere gibalno ovirane osebe se z okvaro rodijo, druge pa jo pridobijo pozneje v življenju. Razlogi za to so številni in različni. Lahko gre za težave s kostmi (krhkost), težave z mišicami (distrofija<sup>26</sup>), težave s sklepi (artritis), težave z živčnim sistemom (multipla skleroza), težave zaradi poškodb hrbtenjače (tetraplegija), težave zaradi poškodb možganov (kap, tumor, poškodbe glave) ali za težave pri sami rasti.

Najpogostejši vzroki za paraplegijo (ohromelost spodnjih udov) in tetraplegijo (ohromelost vseh udov) so prometne nesreče, padci z višine (z dreves, z zmajem, s stavb, s padalom), skoki v vodo, operacije hrbtenjače zaradi tumorjev, okvare hrbtenjače in onkološka obolenja idr.

Večinoma se to nespremenljiva stanja, nekatera pa so napredujoča (distrofija, multipla skleroza), pri katerih se stanje slabša, se pa lahko menjavajo faze izboljšanja in poslabšanja.

Nekatere osebe imajo težave s fino motoriko, ki vplivajo na njihovo sposobnost zapisovanja, ne vplivajo pa na druge vsakodnevne dejavnosti. V večini primerov fizična invalidnost ne vpliva na osnovno sposobnost učenja. Vendar imajo lahko ljudje z možganskimi poškodbami specifične učne težave, kot so težave z razmišljanjem, dojetjem ali s spominom v različnih oblikah in stopnjah.

Gibalno ovirane osebe se združujejo v društvih paraplegikov, društvu študentov invalidov, združenju multiple skleroze, društvih distrofikov, društvo za cerebralno paralizo ...

---

<sup>26</sup> Distrofija je eno do živčno-mišičnih obolenj (ŽMO), ki so dedna, kronična, degenerativna in progresivna. Neposredno ali posredno prizadenejo mišice. Za težje oblike ŽMO je značilno postopno in nezadržno propadanje mišičnih vlaken, kar privede do delne ali popolne ohromelosti določenih mišičnih skupin, posledično do vse večjih težav pri gibanju, do vezanosti na voziček in odvisnosti od tuje pomoči. Mišice z napredovanjem obolenj slabijo, mišični oslabilosti se pridružijo tudi možne sekundarne posledice mišične oslabilosti, kot so kontrakture (zmanjšana gibljivost sklepov), skolioza (vstran ukrivljena hrbtenica), težave z dihanjem, prizadetost srca itn.

### *Ovire za izobraževanje*

Za gibalno ovirane ljudi so največje ovire tiste, ki jim omejujejo dostop do javnih prostorov, to so arhitektonske ali grajene ovire, nastale kot posledica nepremišljenega načrtovanja in gradnje stavb. Gibalno oviranim je treba zagotoviti dostop do javnih ustanov in zgradb, kot so zdravstvene ustanove, poslovni objekti (uradi) in seveda izobraževalne ustanove, ki omogočajo vsem udeležencem izobraževanja, da se lahko udeležujejo izobraževanja.

Poleg tega se gibalno ovirane osebe srečujejo še s težavami pri uporabi javnih prevoznih sredstev (avtobusi brez nagibne tehnike, ki omogoča, da se vozilo nagne proti pločniku, s čimer se razmik v višini še zmanjša ali pa ga sploh ni, in klančine za vstop na invalidskih vozičkih) (Internet 5), dostopu do javnih površin, javnih sanitarij, javnih parkirnih površin itn.

Za gibalno ovirane udeležence izobraževanja so tako potrebne arhitekturne in komunikacijske prilagoditve, prilagoditve pri izpeljavi programov (npr. terenske, laboratorijske vaje) in prilagoditve v preverjanju in ocenjevanju znanja.

V nadaljevanju je nekaj priporočil za udeležence izobraževanja, ki naj pred vpisom:

- pregledajo, kje v okolici izobraževalnih ustanov bi lahko se lahko pojavile težave – mogoče bodo potrebne klančine ali dvigalo, mogoče bo treba premakniti komandno ploščo dvigala na mesto, kjer udeleženec lahko doseže gumbe ali prilagoditev sanitarij;
- pregledajo notranjost ustanove – mogoče bodo potrebne spremembe prostora, v katerem poteka izobraževanje, spremembe opreme (nižja ali višja miza ali stol). Ali so dostopni knjižnica, menza, prostori za druženje itn. Predvsem je treba poskrbeti za dovolj premičnih miz ali sedežev, ki jih lahko na primer oseba na invalidskem vozičku po potrebi premika in ureja;
- načrtujejo prevoz do izobraževalne ustanove – nekatere osebe imajo invalidsko dovolilnico, ki jim omogoča parkiranje na določenih površinah. Če teh ni, mora najti rešitev izobraževalna ustanova ali upravna enota. Za osebe, ki te možnosti nimajo in ne morejo uporabljati javnega prometa, je treba urediti poseben prevoz. Potrebe po urejenosti prevozov so odvisne od tega, kako razvejeni so prostori izobraževalne ustanove, od kraja bivanja učečega se in drugih potreb.

Med samim izobraževanjem je gibalno oviranim osebam v pomoč tehnologija oziroma pripomočki. Za osebe, ki ne morejo uporabljati rok, se predavanja lahko snemajo ali pa si delajo zapiske s pomočjo posebnih računalniških programov. Tipkovnice so lahko povečane, drugače oblikovane, ali pa popolnoma nadomeščene posebnimi instrumenti, ki jih lahko oseba uporablja z drugim delom telesa, ki deluje (npr. z nogami, glavo ali usti). Nekateri urejevalniki besedil lahko predvidijo besedilo po nekaj črkah, kar olajša pisanje počasnejšim. Obstajajo tudi programi, ki prepoznajo glas in tako poskrbijo za zapis.

Če so arhitektonske ovire vseeno neodpravljljive, se lahko udeležencem izobraževanja omogoči študij in opravljanje izpitov po spletu.

V ustanovah morda potrebujejo osebe s težavami s hrbtenico in uporabniki invalidskih vozičkov posebne sedeže, na katerih lahko sedijo. Čeprav tehnološke rešitve omogočijo in olajšajo marsikaj, ne morejo izenačiti vseh možnosti. Hitrost, s katero lahko oseba z oviranostjo opravi določeno dejavnost, je lahko še vedno manjša od običajne, zato je rešitev tudi podaljšanje časa za izpit.

Nekaj stvari, na katere je treba pomisliti ob izobraževanju gibalno oviranih oseb in ki so lahko v opomnik tako svetovalcem kot izobraževalcem, je še:

Za nekatere udeležence je učenje velik fizični napor. Tedaj je dobro, če imajo možnost počitka, še posebno pri dejavnostih, ki so časovno omejene.

Posnetki predavanj ter pripravljena snov lahko pomagajo ob odsotnosti ali težavah z zapisovanjem. Nekatero gibalno ovirane osebe uporabljajo pomočnike. Ti pomočniki predstavljajo posameznikove roke in noge, ne pa tudi možganov.

Stresni in novi položaji lahko povzročijo povečanje krčev in zmanjšajo uporabnost in nadzor rok in prstov. To je še posebno pogosto pri ljudeh s cerebralno paralizo. Treba je ugotoviti, ali gre za take težave, in poskrbeti za umirjenost.

Nekateri udeleženci s hidrocefalusom<sup>27</sup> imajo težave pri organiziranju učenja

<sup>27</sup> Vodenoglavost – je posledica čezmernega nastajanja likvorja (možganske tekočine) ali motnje njegove resorpcije (privzema). Pri dojenčku povzroči čezmerno povečanje obsega glave. Pri odraslem (tudi pri večjih otrocih) povzroči povišan znotrajlobanjski tlak, ki se kaže z glavobolom, bruhanjem, motnjami očesnih gibov, s spremenjenim vedenjem, celo z motnjo zavesti. Pri odraslih nastane zaradi tumorja, poprejšnje krvavitve, okužbe na mestu ali poškodbe glave.

in prostega časa, zato potrebujejo pomoč pri načrtovanju, da bodo svoj čas kar najbolj izkoristili.

Nekateri udeleženci, še posebno tisti z artritisom, opažajo težave z zdravjem in počutjem tudi glede na zunanje razmere, kot je recimo vreme. Sočutje, vendar ne pomilovanje, predvsem pa malce prožnosti pri rokih je lahko v veliko pomoč. Če kdo jemlje tablete proti bolečinam, lahko pričakujemo, da bo imel tudi težave s koncentracijo.

Posameznikom s težavami s percepcijo lahko zelo olajša delo pomoč pri razumevanju preglednic in skic. Zasebni pogovor z udeležencem izobraževanja je lahko v veliko pomoč pri določanju oblike, v kateri naj pripravi svojo nalogo.

Invalidski voziček zavzame več prostora kot navaden stol, in prostori, kjer poteka študijski proces, bi morali biti temu prilagojeni. Treba je poskrbeti za dovolj prostora, ne glede na to, kje (spredaj ali zadaj) se udeleženec izobraževanja odloči sedeti.

Delo na terenu ali strokovne ekskurzije lahko povzročijo težave, če niso dobro načrtovani in pripravljene. Pri izpitih je na voljo več vrst prijemov in prilagoditev, na primer uporaba računalnika, zapisovalec, podaljšani čas, ustni izpit namesto pisnega, odmori med izpitom itn.

Tako lahko na koncu strnemo, da gibalno ovirani za nemoten dostop do vseživljenjskega učenja potrebujejo:

- arhitekturno in komunikacijsko dostopnost,
- posebno opremo za sodelovanje v učnem procesu in študiju,
- podporo – inštrukcije, zagovorništvo, spremljanje na izpit ipd.,
- prilagoditev metod in vsebin programov.

Poleg tega so zelo pomembni ustrezno usposobljeni pedagoški in andragoški delavci. Glede na to, da so učinkoviti mentorji v izobraževanju lahko tudi ljudje z ovirami sami, pa je treba spodbujati tudi razvoj vloge mentorjev in pomočnikov. O spremembah v okolju, dostopnosti vseh oblik izobraževanja in potrebnosti prilagajanja teh ljudem z ovirami pa je treba tudi nenehno ozaveščati javnost.

## *Koristi izobraževanja*

Gibalno ovirane osebe se lahko udeležujejo vseh oblik vseživljenjskega učenja, formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja. Za to pa je treba omogočiti vse potrebne razmere. Tako gibalno oviranim osebam samim kot tudi v šolskem, delovnem in življenjskem okolju.

Zveze in društva gibalno oviranih oseb ponujajo svojim članom različne programe s področja psihosocialne pomoči, vsakdanjega življenja, zdravega življenja itn.

Programi izobraževanja in usposabljanja so potrebni predvsem, da gibalno ovirani ljudje sprejmejo svojo oviranost, se z njo naučijo samostojno živeti in tudi dejavno sodelovati v družbi. Tako so programi psihosocialne pomoči namenjeni pripravi posameznika na vrnitev v okolje in k dejavnemu življenju, saj so posamezniki, ki jih doleti gibalna oviranost, zelo občutljivi in ranljivi ter težko sprejmejo svoje novo stanje. Programi pripomorejo k izboljšanju kakovosti življenja paraplegikov, pomagajo jim sprejeti oviranost, predstaviti nov smisel življenja in odpraviti miselnost »sem invalid – ne morem delati«. Cilj programa je pripraviti posameznike, da se vrnejo v dejavno življenjsko okolje, v katerem so živeli pred poškodbo.

V programih ohranjanja zdravja gibalno ovirane osebe krepijo svoje psihofizično stanje, skrbijo za ohranjanje motoričnih in senzornih sposobnosti, ki so jim še ostale, si prizadevajo za kakovost življenja in podaljšanje življenjske dobe. Programi vsebujejo poleg rekreativno-športnega programa tudi razna delovna in družabna srečanja, ki prav tako pripomorejo k boljšem telesnem in duševnem zdravju članov društva. Namen programov je tudi pripraviti posameznika, da kljub svoji oviranosti postane dejaven in se sam dobro seznanj s svojimi pravicami.

Zelo pomembni za gibalno ovirane osebe so tudi programi, ki so namenjeni neodvisnemu življenju gibalno oviranih oseb in ozaveščanju javnosti o pomembnosti funkcionalno urejenega okolja. V teh programih bivanja in prilagajanja okolju je cilj v grajenem okolju najti tehnične rešitve, ki bi gibalno oviranim osebam omogočale bolj kakovostno in normalno življenje ter samostojno sodelovanje v družbenem življenju.



Navsezadnje so tu še programi društev, ki sicer niso namenjeni usposabljanju ljudi z ovirami, a so zelo pomembna podporna dejavnost za omogočanje čim samostojnejšega in čim bolj normalnega življenja, in sicer je to omogočanje prevozov. Cilj teh programov je zagotoviti članom in njihovim spremljevalcem možnost organiziranega prevoza za individualne potrebe ali dejavnosti društev.

## 10.4 Značilnosti odraslih z motnjami v duševnem razvoju

### Značilnosti skupine

Motnja v duševnem razvoju (MDR) je motnja, za katero je značilna pomembna omejitev intelektualnega delovanja in vedenja, kaže pa se v pojmovnih, socialnih in praktičnih spretnostih prilagajanja. Motnje v duševnem razvoju prizadenejo od 1 do 3 odstotke prebivalstva. Vzroki zanje so lahko genetski, vendar so med njimi tudi zunanji dejavniki, ki se pojavijo med nosečnostjo.

Osebe z motnjami v duševnem razvoju imajo zaradi pomanjkljivo razvitega intelekta velike težave pri učenju in razumevanju. Njihove sposobnosti na področjih, kot so učenje, obvladovanje jezika, motorične in socialne zmožnosti, so lahko trajno poškodovane.

Odrasli z lažjo motnjo v duševnem razvoju se vključujejo v življenje in zaposlovanje kot vsi odrasli, nimajo nobenih posebnih omejitev niti posebnih pravic. Nekateri končajo samo osnovnošolski program, drugi pa pridobijo tudi nižjo poklicno izobrazbo in večinoma živijo samostojno, imajo družino, prijatelje. O njih se najpogosteje ne govori več kot o osebah z motnjo v duševnem razvoju.

Odrasli z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju pa potrebujejo posebno pomoč, tudi ko so odrasli. Imajo status invalidne osebe, zagotovljene pa imajo tudi različne oblike pomoči. Pod posebnimi pogoji se lahko vključujejo v zaposlitev v varstveno-delovnih centrih ali delavnicah. Zanje so v varstveno-delovnih centrih, stanovanjskih ali bivalnih skupnostih ter zavodih organizirane različne oblike bivanja.

Za osebe z motnjo v duševnem razvoju je značilno, da so zaradi njih osebe nenehno odvisne, in če nimajo možnosti, da jih kdo vodi k novim interakcijam, do njih ne pride, osebe same pa nimajo dovolj lastne pobude in zmožnosti, da bi si jih ustvarile. Izobraževanje odraslih pri osebah z motnjo v duševnem razvoju mora upoštevati stopnjo razvitosti in resnične zmožnosti teh oseb. To pa lahko pomeni, da jim z izobraževanjem pomagamo premagovati razvojne naloge, ki so na splošno značilne za nižjo starost. Poudarek je, da mora biti vsaka pomoč za osebe z motnjo v duševnem razvoju namenjena povečevanju njihovih zmožnosti in vključevanju v običajno življenje in družbo.

## Ovire za izobraževanje

Za izobraževanje oseb z motnjo v duševnem razvoju je v predšolskem in osnovnošolskem obdobju dobro poskrbljeno, žal pa ni tako tudi v obdobju odraslosti. Ni še dovolj ustreznih ponudb za izobraževanje teh odraslih oseb, pogosto pa je tudi tako, da so njihove potrebe, interesi in želje po nadaljnjem izobraževanju pogosto spregledani ali preslišani. Osebe z motnjo v duševnem razvoju se po sposobnostih razlikujejo ravno tako kot vsi ljudje. Zato je potreben individualni prijem, ki izhaja iz potreb posameznika, njegovega stanja in zmožnosti.

Sposobnost učenja se odraslim osebam z motnjo v duševnem razvoju priznava veliko manj kot otrokom in mladostnikom. Izobraževanje in učenje jim je omogočeno v posameznih ustanovah, težava pa je, da tovrstne ponudbe ni za tiste, ki so doma. Zato se društva (na primer Sožitje) trudijo, da bi se tovrstna ponudba povečala, da bi bila dosegljiva na lokalni ravni in zadovoljevala različne interese.

Da bi bila izobraževanje in učenje osebam z motnjo v duševnem razvoju čim dostopnejša in čim bolj prilagojena, so potrebni nekateri ukrepi, in sicer:

- priznati osebam z motnjo v duševnem razvoju potrebe po vseživljenjskem učenju in jim zagotoviti možnosti, da se ga lahko udeležujejo;
- individualizirati prijem v vzgojno-izobraževalnih programih;
- razširiti te programe z različnimi vsebinami in lokacijami izpeljevanja;
- zagotoviti osebi z motnjo v duševnem razvoju in njenim staršem pravico

do izbire programov;

- proces šolanja umestiti med obdobja prejšnje obravnave ter poznejšega izobraževanja in zaposlovanja;
- stalno izobraževati strokovne delavce, ki se srečujejo z osebami z motnjo v duševnem razvoju, in jim omogočiti ustrezne razmere za delo ter njihovo delo tudi ustrezno vrednotiti;
- nenehno ozaveščati strokovno in širšo javnost;
- povečati ali znova vzpostaviti medresorsko in večdisciplinarno obravnavo celotne problematike.

Če odrasli z motnjo v duševnem razvoju nimajo možnosti nadaljnjega izobraževanja, izgubljajo že pridobljeno znanje in spretnosti, v katere je bilo vloženo veliko truda in denarja. Hkrati pa morda tudi zato potrebujejo pozneje več vodenja in pomoči pri dejavnostih, ki bi jih sicer lahko opravljali dokaj samostojno.

Osebe z motnjo v duševnem razvoju se manj vključujejo v izobraževanje tudi zaradi pomanjkljivega dostopa do informacij, ki je zanje bistvenega pomena. Da bi se lahko polno vključevale v družbo, morajo informacije dobiti, zato morajo biti te v njim prilagojeni obliki.

Zelo pomembna je svetovalna podpora za starše in udeležence, ki jim jo daje svetovallec na različnih področjih, in sicer:

- svetovanje o programih, vsebinah in oblikah izobraževanja, izobraževalnih možnostih, organizacijah, oblikovanju individualnega načrta;
- svetovanje pri morebitnih težavah, ki nastanejo v procesu izobraževanja;
- svetovanje pri morebitnih težavah v odnosih ali komunikaciji v procesu izobraževanja med udeleženci in starši;
- svetovanje osebam z motnjami, kako premostiti razlike v stališčih med njimi in starši;
- svetovanje izvajalcem učno-izobraževalnih programov;
- svetovanje po koncu izobraževanja o možnostih uporabe pridobljenega znanja, spretnosti in spretnosti;
- svetovanje o nadaljevanju izobraževanja.

Očitno je v temelju izobraževalna svetovalna podpora osebam z motnjo v duševnem razvoju taka, kot jo ponudimo vsem odraslim. Poglavitni namen je, da jim olajšamo dostop do vključevanja v izobraževanje in jim potem damo podporo med samim izobraževanjem pa tudi po njegovem dokončanju. Seveda pa morajo biti svetovalne storitve prilagojene njihovim potrebam in zmožnostim.

## Koristi izobraževanja

Tudi osebe z zmernimi, težjimi in težkimi motnjami v duševnem razvoju doživljajo hiter razvoj in spremembe v družbi, ki jih silijo, da jih upoštevajo in se nanje prilagajajo. Če jim ne sledijo, se znajdejo v položajih in pred težavami, ki jih ne znajo rešiti. Tedaj jim morajo pomagati drugi, tako pa postajajo zmeraj bolj odvisne od njih. Zato ne morejo postati tako samostojne, kot bi lahko bile.

Po mnenju Društva defektologov je potrebno področje izobraževanja in učenja oseb z motnjo v duševnem razvoju razviti in sistemsko urediti, ker:

- se življenjska doba daljša tudi ljudem z motnjo v duševnem razvoju. Tako se večja število odraslih, ki potrebujejo učenje in izobraževanje tudi v odrasli dobi oziroma v vseh življenjskih obdobjih;
- mnogi z motnjami v duševnem razvoju razvijejo polno sposobnost za učenje pozneje, kar podaljša čas začetnega izobraževanja;
- z raziskavami in praktičnimi izkušnjami je postalo jasno, da je treba premagati predsodke in stereotipe o učenju ljudi z motnjo v duševnem razvoju, saj se tudi oni soočajo s pojavi, ki so povezani s povečanimi potrebami po vseživljenjskem učenju.

Kot smo že omenili, raziskave kažejo, da se pri odraslih osebah z motnjo v duševnem razvoju šele po dvajsetem letu pokaže posebno zanimanje za branje, pisanje in druge dejavnosti, zveča se njihova motivacija za učenje, večje pa so tudi njihove učne sposobnosti. Poleg tega postajajo osebe z motnjo v duševnem razvoju v odraslosti postajajo čedalje bolj prilagodljive, lažje posnemajo vedenje drugih ljudi in so bolj pripravljene za sodelovanje in sklepanje prijateljstev.

Naloge izobraževanja odraslih pri osebah z motnjo v duševnem razvoju lahko razdelimo v tri skupine:

- naloge za večjo samostojnost,
- naloge za socialno udeležbo (komunikacija, konflikti, pravila druženja itn.),
- formalne naloge – konkretizacija življenjsko bližnjih področij (skrb zase, za stanovanje, delo, glasba, šport itn.).

Izobraževanje in učenje lahko pomembno vplivata na ljudi z motnjo v duševnem razvoju, saj lahko postanejo samozavestnejši in bolj zadovoljni s svojim življenjem. Z vseživljenjskim učenjem pri teh osebah ohranjamo in razvijamo tisto, kar že znajo, razvijamo ustvarjalnost, jim pomagamo pri reševanju težav, na katere naletijo v življenju, sočasno pa se odrasli z motnjo v duševnem razvoju usposobijo, da se bolje znajdejo sami s seboj in z drugimi. Tako lahko pomembno prispevamo k izboljšanju njihovih zmožnosti in sposobnosti za samostojno življenje.

Pri tem naj poudarimo, da izobraževanje oseb z motnjo v duševnem razvoju pomembno pripomore tudi k zmanjševanju njihove socialne izključenosti in revščine. Ugotovili so, da so ljudje z motnjo v duševnem razvoju posebno ranljiva skupina, saj se zelo težko zaposlijo. Pri tem se otroci težje vključujejo v šole, odrasli pa v zaposlovanje, težje si ustvarijo družino in se enakopravno vključujejo v družbo. Izobraževanje tudi zanje pomeni rešitev iz revščine in socialnega izključevanja.

Osebe z motnjo v duševnem razvoju z izobraževanjem in učenjem ter usposabljanjem spodbudimo, da okrepijo sposobnosti, s katerimi lahko razširijo svoj vpliv in sposobnosti za uporabo moči. Osebe pridobijo občutek, da so sposobne odločati o svojem življenju, dobijo podporo, da svoje odločitve uredničijo in se odločijo tako, kot same mislijo, da je zanje najbolj prav, spoznajo družbene in osebne ovire ter razumejo družbeno ustvarjene oblike diskriminacije, povečajo vpliv v svojem življenju ter postanejo samozavestnejše.

Pri načrtovanju ciljev, usklajenih s posameznikovimi potrebami, je treba upoštevati tri načela:

- Ugotoviti potrebe in zmožnosti posameznika na čim več področjih (šport, kulinarika, rekreacija, navade, interesi, druženja) zdaj in tudi v preteklih obdobjih.
- Izločiti vsakokrat samo eno potrebo, in sicer tisto, ki je za posameznika najpomembnejša.
- Izbrati dejavnosti, ki jih mora posameznik opraviti, da bo zadostil potrebi.

Priporočljivo je tudi, da se poleg izobraževanja pri osebah z motnjo v duševnem razvoju spodbuja kakovostno preživljanje prostega časa. Te osebe potrebujejo več spodbud in vodenja, da se začnejo ukvarjati z dejavnostjo za preživljanje prostega časa. Zato jih je treba spodbujati za ukvarjanje s telesno dejavnostjo, družabnimi igrami in vsemi dejavnostmi, ki prispevajo k vključevanju teh oseb v družbo.

Zaradi vsega naštetega ima izobraževanje odraslih pri osebah z motnjo v duševnem razvoju še posebno pomembno vlogo – seveda pa je pomembno izhajati iz njihovih potreb in interesov, saj so to odrasle osebe, ki ravno tako lahko odločajo o samih sebi, kot svetovalci pa jim ne smemo samo dajati informacij, ampak tudi podpirati njihove pobude.

## 10.5 Priseljenci

### Značilnosti skupine

Migracije so zelo celosten pojav, saj lahko v skupino migrantov umestimo begunce, priseljence, sezonske delavce pa tudi nezakonite migrante.

Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije (1999) deli migracije v tri oblike:

- **regularne**, svobodne migracije posameznikov, ki po lastni volji in v okviru obstoječih zakonov spremenijo državo svojega prebivališča;
- **prisilne migracije**, ko ljudje bežijo bodisi kot posamezniki v strahu pred preganjanjem bodisi množično zaradi strahu pred kolektivnimi kršitvami človekovih pravic ali humanitarnega prava ter drugimi okoliščinami, ki jih povzročajo različni konflikti in katastrofe;

- **nezakonite migracije**, ki zadevajo prepovedane prehode meja in nedovoljeno bivanje v tuji državi.

Kot vidimo, so razlogi za selitev zelo različni. Tako pridejo begunci v državo zaradi humanitarne zaščite, ekonomski migranti pa zato, da bi dobili zaposlitev. Obe skupini pa se morata naučiti prilagoditi novi družbi. Begunci morajo razumeti, kako se znajti v novem družbenem, ekonomskem, jezikovnem, geografskem in kulturnem okolju, kako se sporazumevati z ljudmi, ki živijo okrog njih, kako dobiti dostop do dobrin, storitev in dohodka, kako deluje trg dela in kaj se pričakuje od njih kot od prišlekov. Je pa res, da se izobraževalne potrebe beguncev razlikujejo od potreb ekonomskih migrantov. Ker so zbežali iz države, kjer so izkusili strah pred preganjanjem ali celo doživeli nasilje, imajo posebne potrebe. Učitelji morajo biti usposobljeni za delo z žrtvami nasilja.

Vrečer in drugi navajajo Strategijo ekonomskih migracij (2007), po kateri je ekonomska migracija za Slovenijo lahko koristna in lahko pripomore h gospodarski rasti ter bolj dinamičnemu in učinkovitejšemu gospodarstvu, še posebno, ko gre za priseljence s človeškim in finančnim kapitalom.

Po ocenah naj bi v Slovenijo prihajali večinoma nižje izobraženi moški v starosti od 25 do 29 let, ki se bodo zaposlovali v predelovalnih dejavnostih in še posebno v gradbeništvu. Zaradi hitre dinamike gospodarskega razvoja in intenzivnih tehnoloških sprememb v razvitem svetu lahko v enem desetletju nastanejo velike spremembe v sestavi zaposlovanja tujcev tudi pri nas.

Tudi trenutno je v Sloveniji največ migrantov z nizko izobrazbo, januarja 2008 je imelo v Sloveniji 33 533 tujcev dovoljenje za stalno bivanje, od tega 1204 državljanz članic evropskega gospodarskega prostora in 32 329 državljanov tretjih držav. Glede na namen priselitve se je pomembno povečal delež migrantov, ki so se hoteli zaposliti, tistih, ki so iskali sezonsko delo, nekaj manj pa je bilo tistih, ki so se hoteli združiti z družino.

Migranti niso homogena skupina, ločijo se po spolu, starosti, socialnem razredu, veri, kraju, kjer živijo zdaj ali državi, iz katere prihajajo. Vse to lahko ima vlogo pri oblikovanju posameznikovih odločitev in učnega sloga. Vse splošne informacije mora dopolniti celostna individualna ocena posameznega udeleženca.

S seboj prinesejo spretnosti, izkušnje iz skupnosti in življenja ter kvalifikacije, a jih izobraževalne ali zaposlitvene organizacije pogosto prezrejo ali ne upoštevajo. To je eden od razlogov, da beguncem in migrantom ne uspe prehod na trg dela. Od njih se pričakuje, da začnejo na dnu. Kjer je mogoče **ocenjevanje in potrjevanje že pridobljenega znanja in spretnosti**, lahko migranti in begunci dobijo hitrejši dostop do ustreznih učnih ali zaposlitvenih priložnosti. Tako priznavanje da udeležencem tudi samozavest, da si postavijo cilje in so motivirani, da se vrnejo v zaposlitev. Raziskave v Angliji so pokazale, da ima velik delež beguncev visoko stopnjo spretnosti in kvalifikacij. Kljub temu večina ostane brezposelna, tisti, ki dobijo delo, pa opravljajo malo zahtevno, nezanesljivo delo.

N. Vrečer idr. (2008) v svoji raziskavi izhajajo iz domneve, da je za učinkovito integracijo v družbo najpomembnejša ekonomska integracija migrantov, prvi pogoj zanjo pa je izobraževanje. Ker brez ekonomske integracije ni učinkovite politične, psihološke in sociokulturne integracije, je torej **izobraževanje prvi pogoj vseh drugih integracij**.

Predvidevajo tudi, da imajo nižje izobraženi migranti manjše možnosti za integracijo kot višje izobraženi. Izobraževanje lahko za migrante pomeni rešitev iz socialnega in ekonomskega izključevanja. Iz medkulturnih raziskav je razvidno, da se migranti pogosto ne morejo zaposliti v skladu s svojo izobrazbo, temveč na nižji ravni, pogosto so izkoriščani in delajo za manjši denar kot večinsko prebivalstvo, veliko jih dela ilegalno in so tako brez pravic, ki jim pripadajo, brez socialnega in pokojninskega zavarovanja.

Kar zadeva izobraževanje, pa imajo migranti pogosto slabše učne uspehe kot večinsko prebivalstvo, ker ne znajo jezika države sprejema. Prav tako so bolj zastopani v šolah za ljudi s posebnimi potrebami kot večinsko prebivalstvo.

Pomembno je, da se migranti naučijo jezika države, v katero so prišli, a pri tem je treba upoštevati, da imajo tudi druge izobraževalne potrebe, ki pa jih lahko zadovoljijo šole, ko že imajo določeno znanje jezika. To so spretnosti za poklic, za življenje, znanje, povezano z aktivnim državljanstvom, in akademske vsebine.



Izobraževalci morajo pozornost pri obravnavi migrantov nameniti temle vidikom:

- prepoznavanje različnih kulturnih in verskih potreb;
- zavedanje o različnosti prejšnjih izobraževalnih izkušenj;
- zavedanje o različnih socialnih, jezikovnih in kulturnih okoljih;
- obravnava udeležencev kot posameznikov, ne kot homogeno skupino;
- pridobivanje samozavesti;
- usmerjanje učenja jezika države, v kateri živijo, na praktične potrebe, povezane z resničnimi položaji, s katerimi se migranti srečujejo, kot so na primer financiranje, zdravje, nakupovanje, dajanje osebnih podatkov, jezik za iskanje službe.

## Ovire za izobraževanje

Jelenc kot najpogostejše ovire, s katerimi se srečujejo pripadniki etničnih manjšin pri odločanju za izobraževanje, navaja kulturne razlike, stereotipe, zavedni ali nezavedni rasizem, neznanje jezika, majhna pričakovanja, neskladnost izobraževalnih sistemov in revščino in nezaposlenost.

Dostop do izobraževanja migrantom preprečuje pomanjkanje dostopnih in primernih jezikovnih tečajev, nezmožnost plačila stroškov prevoza, neurejeno otroško varstvo in družinske obveznosti, negotov status, neurejeno prebivališče, pomanjkanje samozavesti in poznavanje sistema države, v katero so prišli, pomanjkanje dostopa do mrež in diskriminacija.

Še posebno ranljiva skupina so begunci, ki se poleg omenjenih težav srečujejo še s temi ovirami:

- ljudje slabo poznajo njihov status in imajo napačne predstave zaradi poročanja medijev;
- ljudje ne poznajo njihovih razlogov za odhod iz domovine;
- pomanjkljivo priznavanje kvalifikacij in pridobljenih izkušenj;
- pomanjkanje denarja za osnovne potrebe;
- druge vsakodnevne težave, kot so namestitve, zdravstvena oskrba;

- posttravmatski stres (številni begunci zbežijo zaradi vojne, mučenja, grožnje z zaporom);
- ločenost od družine in prijateljev;
- težave pri vključevanju ustreznega izobraževanja zaradi različnih ovir, kot je na primer pomanjkanje informacij;
- neobvladovanje jezika države, v katero pridejo;
- težave z duševnim zdravjem – včasih nastanejo tudi zaradi življenjskih razmer v novi državi.

Tudi v raziskavi, izpeljani na Andragoškem centru Slovenije, je 40 % intervjuvancev odgovorilo, da jih denar ovira, da se ne izobražujejo več. Naslednji najpogostejši razlog med intervjuvanimi migranti za neudeležbo v izobraževalnih programih je bil pomanjkanje prostega časa. Kako pomembna je svetovalna podpora, pa kažejo podatki, da **bi skoraj tretjina vprašanih potrebovala pomoč pri odločanju o izbiri programa, skoraj 40 % bi jih potrebovalo pomoč pri organiziranju učenja in izobraževanja, četrtnina pa pomoč pri učenju.**

Pri prehodu na trg dela begunce in migrante ovirajo:

- pomanjkanje delovnih izkušenj, referenc in kvalifikacij v državi bivanja;
- nepriznavanje kvalifikacij, spretnosti in izkušenj, pridobljenih v domači državi;
- slabe jezikovne spretnosti (še posebno, kar zadeva strokovni jezik);
- pomanjkanje ustreznega usposabljanja za delo;
- posledice opustitve izobraževanja, zaradi česar imajo nizke učne dosežke, in pomanjkanje izobraževanja v državi izvora nekaterih beguncev in migrantov;
- pomanjkanje ustreznih izobraževalnih možnosti in dostopa do svetovalnih služb;
- negativna podoba in nezmožnost servisov, da zadostijo njihovim potrebam.

Poleg tega so dodatne ovire še:

- pomanjkanje ustreznih služb na nekaterih območjih, ki bi zadostile temeljnim potrebam beguncev in nekaterih migrantov, in jim omogočile primerno pomoč za zaposlitev;
- neprimerna podpora lokalnih služb, da bi zadostile potrebam nastajajočih skupnosti, ki iščejo zaposlitveno svetovanje;
- nekateri ne razumejo svojih zaposlitvenih pravic in dolžnosti in delovne kulture v državi;
- negativen odnos skupnosti in medijev do beguncev in migrantov, ki vplivajo na odnos delodajalcev;
- izkoriščanje nekaterih migrantskih delavcev;
- kopičenje migrantskih delavcev v določenih malo plačanih sektorjih trga dela, z malo priložnostmi za napredovanje.

## Koristi izobraževanja

Učenje ima za odrasle migrante, še posebno za tiste, ki se jezika še učijo, določene naloge. Ene od njih so družbene in skupnostne, saj želimo, da učenje ljudem omogoči izraziti svoje tradicije in jezik v varnem okolju z drugimi iz podobnih okolij in da razvija občutek solidarnosti. Druga vrsta nalog so kulturne. Učenje mora migrantom omogočiti, da odkrivajo določene vidike svoje kulture. Ekonomske naloge učenja so, da razvija spretnosti, s katerimi ljudje lahko zadovoljijo svoje potrebe. Da pa bi migranti v novi državi postali samozadostni, tj. da bi v lahko na primer sami urejali določene postopke, se morajo naučiti jezika države, v katero so prišli, in uporabljati informacijsko-komunikacijsko tehnologijo.

Izobraževanje za to ciljno skupino bi moralo zmanjševati kulturne razlike, ohranjati tradicionalno kulturo države izvora, voditi in pomagati pri učenju jezika, dajati psihološko podporo (pomoč pri razumevanju različnosti), omogočati, da bi programe vsaj v določenem delu vodili pripadniki skupnosti, iz katerih migranti izhajajo, t. i. kulturni posredniki, omogočiti napredovanje na naslednje stopnje izobraževanja ter povečati možnost zaposlitve.

Vsebine so povezane s področji in z družbenimi vlogami, za katere se ljudje usposablajo. Izhajajo tudi iz ciljev izobraževanja. Na podlagi tega, kar smo že zapisali, se zdijo, kar zadeva migrante, še posebno pomembne naslednje:

- izboljševanje temeljnih zmožnosti (opismenjevanje za delovanje v različnih družbenih položajih),
- aktivno državljanstvo,
- pridobivanje poklicnega znanja, zmožnosti,
- slovenska kultura: navade, tradicije, umetnost, šport, politika ipd.,
- poznavanje pravne ureditve Slovenije,
- slovenski jezik,
- umeščanje Slovenije po svetovni ureditvi,
- spoznavanje Slovenije z njeno primerjavo in povezovanje z drugimi državami, kulturami,
- neposredno spoznavanje drugih kultur s spoznavanjem njihove tradicije, etnologije, umetniških, znanstvenih in drugih dosežkov, z branjem in po drugih medij,
- znanje tujih jezikov,
- vključevanje v mednarodne skupine na različne načine (kulturne prireditve, šport potovanja, internetne povezave: forumi, blogi ipd.),
- učenje dialoga.

Pomembni cilji usposabljanja migrantov so:

- spodbuditi razvoj izobraževanja, ki bo povezano z različnimi življenjskimi vlogami migrantov/družinsko življenje, zaposlitev, sodelovanje v skupnosti, učenje,
- medsebojno spoznavanje in sodelovanje migrantov in drugih družbenih skupin,
- izboljšanje zaposlitvenih možnosti in večja konkurenčnost na trgu dela,
- prispevanje migrantov k razvoju večkulturne (globalne) družbe,
- samostojnejše nastopanje migrantov v različnih družbenih položajih in različnih oblikah komunikacije (neposredna, posredna, s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije),

- sodelovanje migrantov v procesih odločanja in njihovo delovanje še posebno v lokalni skupnosti,
- mobilizacija migrantov in njihovega znanja brez prisile in na načine, med katerimi je moč svobodno izbirati.

Ob tem so seveda pomembni tudi cilji, ki so povezani z učenjem drugih družbenih skupin, kot so spodbujanje medkulturnega in mednarodnega sodelovanja v državi in zunaj nje na področju gospodarstva, trgovine, kulture, politike, pri reševanju različnih skupnih vprašanj.

Tudi po angleških izkušnjah so pri migrantih najpogosteje razlog za izobraževanje praktične koristi, kot so pridobitev kvalifikacije in možne zaposlitvene priložnosti. Poleg tega so kot pomembne razloge za izobraževanje in usposabljanje navajali še udeležbo zaradi osebnih razlogov, povezanih z družino in skupnostjo, manjšina pa je kot razlog za vključitev navajala željo po učenju samem. V prid argumentu, da bi moralo biti izobraževanje za migrante brezplačno ali vsaj cenovno ugodno, pa govori tudi to, da mnogi izkoristijo kakršno koli zastonjsko ali dostopno priložnost, da izboljšajo angleščino in pridobijo boljše razumevanje (izobraževalnega) sistema v novi državi.

Koristi izobraževanja in usposabljanja za migrante so številne, saj si lahko razvijejo temeljne spretnosti, migranti lahko dobijo priložnosti za prostovoljno delo, praktično usposabljanje ali celo zaposlitev. Poleg tega so v razredu deležni podpore vrstnikov in so manj osamljeni. Začnejo se zavedati tudi drugih priložnosti, ki so jim na voljo, odpre se jim še dostop do drugih služb.

Zato je v izobraževanju te ciljne skupine še posebno pomembno, da ima osebe, ki dela z njimi, posebno znanje s področij, ki so povezana z razumevanjem ovir, s katerimi se srečujejo begunci in migranti. Ta so:

- da razumejo in cenijo kulturna, družbena in ekonomska okolja beguncev in migrantov;
- da vedo, kako, kdaj in kam napotiti stranke k drugim ustreznim službam;
- da poznajo zakonodajo in možnosti podpore glede beguncev in migrantov;
- da imajo osebne lastnosti, potrebne za ustvarjanje zaupanja in zaupnosti;

- da se znajo pogajati z agencijami, da zadovoljijo različne učne želje;
- da poznajo lokalni ali državni trg dela in zahteve za vstop ali ponovni vstop na različne poklicne poti;
- da imajo dostop do prevajalcev, kadar je to potrebno.

Vsa ta spoznanja je potrebno nadgrajevati s sprotnim spremljanjem značilnosti, ovir in koristi, ki jih imajo posamezne ciljne skupine v izobraževanju odraslih, da se jim s svetovanjem in ustrezno izobraževalno ponudbo lahko omogoči dostop do vseživljenjskega učenja.



## 11

# LITERATURA IN VIRI

## LITERATURA

1. ALPINE (2008). **Adult Learning Professions in Europe. A study of the current situation, trends and issues.** Final report (2008). Zoetermeer: Research voor Beleid.
2. Barrot, J. (2008). **Culture and Diversity in Counselling.** V: Dryden, W., Reeves, A. (ur.). Key Issues in Counselling in Action. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE, str. 270–282.
3. Bentley, T. (2000). **Facilitation.** Gloucestershire: The Space between Publishing.
4. Bogataj, N., Findeisen, D. (2008). **Celostni model izobraževanja starejših odraslih v Sloveniji,** Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
5. Burnard, P. (1999). **Practical Counselling and Helping.** London, New York: Routledge.
6. Cross, P. K. (1978). **The Missing Link. Connecting Adult Learners to Learning Resources.** New York: The College Board.
7. Doyle, R. E. (1992). **Essential Skills and Strategies in the Helping Process.** Brooks/Cole: Pacific Grove.
8. Dryden, W. (2006). **Counselling in a nutshell.** London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE.
9. Egan, G. (1994). **The Skilled Helper. A Problem-Management Approach to Helping.** 5th edition. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.



10. Eurostat: **Unemployment in the EU and the US: Impact of the crisis on unemployment has so far been less pronounced in the EU than in the US**, Newsrelease. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-11052010-AP/EN/3-11052010-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11052010-AP/EN/3-11052010-AP-EN.PDF), 21. 5. 2010.
11. Freibergova, Z. (2007). **Guidance for Adults**. V: Hartel, P. et.al. (ur.). Lifelong Guidance for Lifelong Learning. Graz, Krakow: Styrian Association for Education and Economics, Graz and Jagiellonian University in Krakow.
12. Golob, A. (2006). **Vseživljenjsko učenje odraslih oseb z motnjami v duševnem razvoju**. Ljubljana: magistrsko delo.
13. Grad, J., Jaklič, J. (1996). **Baze podatkov**. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
14. Gradišar, M., Jaklič, J., Damij, T., Baloh, P. (2005). **Osnove poslovne informatike**. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
15. Howard, A. (1996). **Challenges to Counselling and Psychotherapy**. London: Macmillan.
16. Hungerford, M., Baun, M. **Defining Information Quality. V: Larry, English, P. (1999). Improving data warehouse and business information quality: methods for reducing costs and increasing profits**. New York [etc.]: J. Wiley & Sons. [http://www.infoimpact.com/IQBook/Ch2-Book-Defining\\_Info\\_Quality.pdf](http://www.infoimpact.com/IQBook/Ch2-Book-Defining_Info_Quality.pdf), 15. 10. 2011.
17. Illeris, K. (2002, 2004). **The Three Dimensions of Learning**. Frederiksberg: Roskilde University Press.
18. Improved Future. **Handbook European guidance approach to facilitate immigrants' entry into the labour market**. <http://www.improvedfuture.se/eng/IFHandbookEng.pdf>, 10. 8. 2011.
19. Jelenc, Z. (1980). **Svetovalno delo na področju izobraževanja odraslih**. V: Andragoško svetovalno delo (ur. Z. Jelenc). Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani (izbrano gradivo za študij).

20. Jelenc Krašovec, S., Jelenc Z. (2003). **Andragoško svetovalno delo**. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko.
21. Jelenc Krašovec, S. (2007). **Potrebe odraslih po izobraževanju in učenju – vloga andragoškega svetovalnega dela**. V: Vilič Klenovšek (ur.). *Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
22. Jelenc Krašovec, S. (2009). **Andragoško svetovalno delo kot dejavnik spodbujanja družbene vključenosti odraslih**. *Andragoška spoznanja*, 2009, letn. 15, št. 4, str. 38–51.
23. Jereb, T. (2002). **Vzgoja in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami z vidika nevladne organizacije**. *www.zujl.si/Datotekel/clanki/vzgoja\_in\_izobrazevanje.doc*, 5.3.2010.
24. Jones, L. (1993). **Education and deaf and hard of hearing adults: a handbook**. Leicester: NIACE.
25. Kačič, M. (2006). **Bela palica – mednarodni dan bele palice**. <http://www.zveza-slepih.si/rikoss/clanki/bpalica.pdf>, 9. 4. 2010.
26. Klemenčič, S., Možina, T., Žalec, N. (2009). **Kompetenčni pristop k spopolnjevanju andragoških delavcev**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
27. Komprej, M., Čelebič, T. (2010). **Vpliv recesije na izobrazbeno strukturo brezposelnih in predlagani ukrepi**. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. <http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/PovezovanjeTrgaDela/VPLIVRECESIJE.pdf>, 25. 5. 2010.
28. Koprivnikar, K. (2006) **Pomen gibanja in vključevanja slepih in slabovidnih otrok v program športne vzgoje**. [http://www.pef.uni-lj.si/didaktikasv/zaposleni/OPP/SENZORNE\\_MOTNJE/CLANKI/Koprivnikar\\_Pomen\\_gibanja\\_slepih.pdf](http://www.pef.uni-lj.si/didaktikasv/zaposleni/OPP/SENZORNE_MOTNJE/CLANKI/Koprivnikar_Pomen_gibanja_slepih.pdf), 10. 4. 2010.
29. Kurnjek, B. (2002). **Branje v temi: knjižnica za slepe in slabovidne**. [http://home.izum.si/COBISS/OZ/2002\\_1-2/html/clanek\\_04.html](http://home.izum.si/COBISS/OZ/2002_1-2/html/clanek_04.html), 16. 4. 2010.

30. Lawton, B. (2008). **Structuring the Counselling Process**. V: Dryden, W., Reeves, A. (ur.). *Key Issues in Counselling in Action*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE, str. 37–49.
31. McCarthy, M., Millar, R. (2006). **Career guidance in Northern Ireland: retrospect and prospect**. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol, 34, No. 1, str. 73–91.
32. McGivney, V. (2002). **Spreading the word – reaching out to new learners**. Nottingham: Russel Press.
33. **Memorandum o vseživljenjskem učenju** (2000). Evropska komisija. Prevod Vida A. Mohorčič, Špolar.
34. Mirčeva, J. (2008). **Vpliv izobraževanja na zdravje ranljivih skupin**. Kranjska Gora: Nacionalna konferenca: Neformalno učenje ranljivih skupin, 18.–19. 11. 2008. [http://www.zveza-lu.si/images/konferenca/2008/Plenarna%20predstavitev\\_Jasmina%20Mirceva.pdf](http://www.zveza-lu.si/images/konferenca/2008/Plenarna%20predstavitev_Jasmina%20Mirceva.pdf), 3. 3. 2010.
35. Mirčeva, J., Dobnikar, M. (2009). **Kazalniki za spremljanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih**. Poročilo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
36. Možina, T., Klemenčič, S., Vilič Klenovšek, T., Rupert, J. (2009). **Model presojanja in razvijanja kakovosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
37. Novljan, E., Jelenc, D. (2000). **Izobraževanje odraslih oseb z motnjami v duševnem razvoju**. Ljubljana: Centerkontura.
38. Novljan, E., Jelenc, D. (2002). **Starostniki z motnjami v duševnem razvoju**. Ljubljana: Zveza Sožitje.
39. Palmer, S. (1997). **Handbook of Counselling**. London, New York: Routledge.

40. Plant, P. (2001). **Quality in careers guidance. A paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counselling services.** Commissioned jointly by the European Commission and the OECD.
41. Polak Williams, M., Williams, P. idr. (2009). **Report on Training Activities, Guidance in the Workplace project.** Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education.
42. **Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije** (Re-IPRS), 3. poglavje. Ur. l. RS 40/1999, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=19938>.
43. **Resolucija o krepitvi politik, sistemov in prakse na področju svetovanja skozi celotno življenjsko obdobje v Evropi** (Resolution on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe) (2004). Komisija evropskih skupnosti.
44. **Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010 – ReNPIO** (2004). Ministrstvo za šolstvo in šport. Uradni list RS, št. 70/2004, z dne 28. 6. 2004, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200470&stevilka=3149>, 10. 8. 2011.
45. Ravis, V. (1992). **Guidance for Adult Learners: The new challenges. Towards a national strategy.** UDACE. Neobjavljeno gradivo.
46. Rupert, J., Vilič Klenovšek, T. (2010). **Značilnosti izbranih ranljivih skupin odraslih in svetovalno delo za izobraževanje odraslih.** Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
47. Sporočilo komisije: **Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno.** Komisija Evropskih skupnosti. Bruselj, 23. 10. 2006; COM(2006)614 konč. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sl/com/2006com2006\\_0614sl01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sl/com/2006com2006_0614sl01.pdf), 10. 8. 2011.

48. Sporočilo komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij: **Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas.** Komisija Evropskih skupnosti. Bruselj, 27. 9. 2007. COM(2007)558 konč. [http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558\\_sl.pdf#page=,](http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_sl.pdf#page=,) 10. 8. 2011.
49. Statistični urad Republike Slovenije (2010). **Anketa o izobraževanju odraslih.** Statistične novice, št. 3/2010. [http://www.stat.si/doc/statinf/09-SI-272-1001.pdf,](http://www.stat.si/doc/statinf/09-SI-272-1001.pdf) 15. 10. 2011.
50. **Strategija vseživljenjskosti učenja** (2007). Ministrstvo za šolstvo in šport, [http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj\\_solstva/IU2010/Strategija\\_VZU.pdf,](http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/IU2010/Strategija_VZU.pdf) 10. 8. 2011.
51. Svetlik, I. idr. (1993). **Izobraževanje in trg dela.** Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
52. Svetlik, I., Kohont, A., Gorišek, K., Rozman, B., Lamberger, J. (2005). **Kompetence v kadrovski praksi.** Ljubljana: GV izobraževanje.
53. The Basic Skills Agency (2002). **Basic skills and refugees.** [http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/a/1/a1254\\_basic\\_skills\\_and\\_refugees\\_english.pdf,](http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/a/1/a1254_basic_skills_and_refugees_english.pdf) 17. 5. 2010.
54. Trbanc, M. idr. (2003). **Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb.** Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/raziskava\\_vkljucevanje2.pdf,](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/raziskava_vkljucevanje2.pdf) 9. 8. 2011.
55. Tuijnman, A. (ur.) (1996). **International Encyclopedia of Adult Education and Training.** New York: Pergamon Press.

56. University of Florence: **Enabling the low skilled to take their qualifications one step up**. Final Report Key Factors Analysis and Final Recommendations. <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/lowskill.pdf>, 21. 5. 2010
57. Velikonja, M. idr. (1998). **Brezposelni v izobraževanju**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
58. Vilič Klenovšek, T. (1999). **Vloga svetovalnega dela v izobraževanju odraslih za večjo povezanost in učinkovitost**. Vzgoja in izobraževanje, 3, str. 37–43.
59. Vilič Klenovšek, T., Klemenčič, S. (2000). **Model informativno svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih – ISIO**. Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
60. Vilič Klenovšek, T., Klemenčič, S. (2002). **Svetovanje v izobraževanju odraslih. Organiziranost, pogoji in način delovanja**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
61. Vilič Klenovšek, T., Knaflič L., Perme E. (2007). **Svetovanje in svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih**. V: Vilič Klenovšek (ur.), Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
62. Vilič Klenovšek, T. (2009). **Analiza dostopnosti svetovanja in izobraževanja za ranljive skupine odraslih**. Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
63. Vilič Klenovšek, T. (2010). **Usposabljanje svetovalcev v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih**. Andragoška spoznanja, letn. 16 (2010/3): 72–81.
64. Vilič Klenovšek, T. (2011). **Prispevek svetovalne dejavnosti k udeležanju načela individualizacije v praksi izobraževanja odraslih. prispevek za spletno konferenco Pedagoško-andragoških dni 2011**. Ljubljana: <http://www.pedagogika-andragogika.com/files/zbornik-pad11.pdf>, 14. 9. 2011.

65. Vrečer, N. idr. (2008). **Izobraževanje in usposabljanje migrantov v Sloveniji**. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. [http://arhiv.acs.si/poročila/Izobrazevanje\\_in\\_usposabljanje\\_migrantov\\_v\\_Sloveniji.pdf](http://arhiv.acs.si/poročila/Izobrazevanje_in_usposabljanje_migrantov_v_Sloveniji.pdf), 5. 5. 2010.
66. Waddington, S. (2007). **Routes to Integration and Inclusion**. <http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/R/o/Routes-Integration-Inclusion.pdf>, 17. 5. 2010.
67. Watts, A. G. (1996). **Careers Guidance and public policy**. V: Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., Hawthorn, R. Rethinking careers education and guidance. Theory, Policy, Practice. London, New York: Routledge, str. 380–391.
68. Watts, A. G. (2001). **The role of information and communication Technologies in an integrated career Information and guidance system**. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.165.6654&rep=rep1&type=pdf>, 17. 8. 2011.
69. White, L., Weaver, S. (2007). **Curriculum for Diversity**. Leicester: NIACE. <http://shop.niace.org.uk/media/catalog/product/C/u/Curriculum-for-Diversity-Guide.pdf>, 17. 5. 2010.
70. Woolfe, R. (1997). **Present Position and Future Prospects**. V: Palmer, S. (ur.). Handbook of Counselling. London, New York: Routledge. (Second Edition), str. 3–21.
71. Zaviršek, D. (2010). **Ljudje z ovirami v kontekstu družbenih vrednot in tradicij**. Interno učno gradivo, Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
72. Zaviršek, D., Zorn (2002). **Inovativne metode v socialnem delu**. Ljubljana: Študentska založba.

## VIRI

1. Internet 1: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=750>, 17. 10. 2008.
2. Internet 2: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3998](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3998), 7. 9. 2011.
3. Internet 3: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3604](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3604), 2. 9. 2011.
4. Internet 4: <http://www.iaevg.org/IAEVG/>, 25. 8. 2011.
5. Internet 5: <http://www.ljubljana.si/si/zivljenje-v-ljubljani/lomi/javni-prevoz/>, 7. 6. 2010.
6. Internet 6: <http://arhiv.acs.si/InfO-mozaik/2010/34.pdf>, 15. 5. 2010.
7. Internet 7: <http://sl.wikipedia.org/wiki/Brezposelnost>, 22. 5. 2010.
8. Internet 8: Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Ljubljana, [http://www.mdsslj.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22&Itemid=14](http://www.mdsslj.si/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=14), 19. 4. 2010.
9. **Društvo defektologov**, [www.drustvo-defektologov.si/Odgovor%20andragoskemu%20drustvu.doc](http://www.drustvo-defektologov.si/Odgovor%20andragoskemu%20drustvu.doc), 9. 3. 2010.
10. **Društvo paraplegikov ljubljanske pokrajine**, <http://www.drustvo-pa-ra-lj.si/>, 21. 4. 2010.
11. **Društvo študentov invalidov**, <http://www.dsis-drustvo.si/kategorije-studentov-invalidnosti/articles/studenti-z-gibalnimi-tezavami.html>, 21. 4. 2010.
12. **Društvo Sožitje, Zveza društev za pomoč osebam z motnjami v duševnem razvoju Slovenije**, <http://www.zveza-sozitie.si/>, 11. 3. 2010.
13. **IAEVG – International Association for Educational and Vocational Guidance (1995). Ethical Standards.** <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=2>, 15. 10. 2011.
14. **International Coach Federation – ICF:** <http://www.coachfederation.org/>, 20. 11. 2011.



15. Košir, S. **Sluh – naglušnost in gluhotata**. Pedagoška fakulteta: Interno gradivo. [http://www2.pef.uni-lj.si/srp\\_gradiva/sluh.pdf](http://www2.pef.uni-lj.si/srp_gradiva/sluh.pdf), 9. 6. 2010.
16. **Mestno društvo gluhih Ljubljana**, <http://mdgl.si/default.asp?Id=192>, 4. 3. 2010.
17. **Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Murska Sobota**, <http://www.mdss-ms-drustvo.si/default.asp?id=4>, 19. 4. 2010.
18. **Nacionalno informacijsko središč za NPK**: <http://www.nrpslo.org/>, 22. 11. 2011.
19. **Omrežje svetovalcev za kakovost**: <http://kakovost.acs.si/svetovalci/>, 15. 11. 2011.
20. **Predlogi za ureditev dostopnosti študija za študente s posebnimi potrebami** (2006), [www.ef.uni-lj.si/.../Predlogi%20za%20ureditev%20dosto pnega%20studija.doc](http://www.ef.uni-lj.si/.../Predlogi%20za%20ureditev%20dosto%20pnega%20studija.doc), 22. 4. 2010.
21. Vrhovski, M. **Študenti in študentke s posebnimi potrebami na univerzi v Ljubljani**, [www.dsis-drustvo.si/.../projekt-link-learning-inclusively-network-know-how.html?](http://www.dsis-drustvo.si/.../projekt-link-learning-inclusively-network-know-how.html?), 20. 4. 2010.
22. **Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije**, <http://www.zveza-gns.si/>, 7. 3. 2010.

# 12

## SEZNAM SLIK IN PREGLEDNIC

### SEZNAM SLIK

Slika 1: Faze svetovalnega postopka	25
Slika 2: Oblike svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih	48
Slika 3: Presečišče svetovalčevih znanj, spretnosti in vrednot	56
Slika 4: Medsebojno delovanje svetovalca, svetovanca in svetovalnega pripomočka	72
Slika 5: Shema možne lokalne svetovalne mreže	86

### SEZNAM PREGLEDNIC

Preglednica 1: Znanje, spretnosti in lastnosti svetovalcev	59
Preglednica 2: Prednosti in pomanjkljivosti pisne komunikacije	67
Preglednica 3: Prednosti in pomanjkljivosti ustne komunikacije	67
Preglednica 4: Stopnja udeležbe v izobraževanju odraslih v Sloveniji v letih 1987, 1998, 2004 in 2007	110

Kar nekaj časa me je spremljala želja, da bi se izšolala za nek poklic, vendar bi morala prej zaključiti osnovno šolo (8. in 9. razred). V letu 2010 sem se opogumila in se vpisala. Sicer sem bila motivirana in trdno odločena redno opravljati vse obveznosti, a glede na to, da je minilo že kar nekaj let, odkar sem nazadnje sedela v kaki učilnici, sem se znašla v čisto novem okolju.

Predvsem pa sem ugotovila, da izobraževanje odraslih poteka precej drugače, kot smo vajeni iz redne šole, zato so me obhajali dvomi in negotovost.

Na srečo me je takoj dobila v roke prijazna svetovalka, ki me je seznanila s potekom izobraževanja odraslih, opozorila me je na prednosti in pasti takega pristopa in mi podrobno predstavila vse oblike brezplačne podpore, ki sem jih lahko deležna v času šolanja. Ti začetni napotki za prve korake in zavest, da se imaš kam obrniti po pomoč, če se na izobraževalni poti pojavijo ovire, je bila zame zelo dragocena. K svetovalki sem tako rada zahajala po kak nasvet ali samo, da bi »poročala« o svojem napredku. S spoznanjem, da se z odločenostjo, vztrajnostjo in kančkom podpore zmore marsikaj, se za to jesen že pogumno oziram po vpisu v srednje poklicno izobraževanje.

*Izjava udeleženke izobraževanja odraslih, 2011*