

novičke

julij - avgust 2004

Kaj prinaša poletna številka?	3	BESEDA UREDNICE
Prizadevanja za uveljavljanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v izobraževanju odraslih * Nova evropska strategija vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja * Europass – enoten okvir za transparentnost kvalifikacij in kompetenc * Ali se napoveduje »pošolanje« certifikatnega sistema? * Izkušnje Srednje zdravstvene šole Celje pri svetovanju za pripravo portfolija	4-15	TEMA MESECA
Ob zaključku mednarodnega projekta THENUCE+	16-17	DOMAČE NOVIČKE
Pripravljamo Teden vseživljenjskega učenja 2004	18	TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2004
Študijski obisk v Franciji * Mednarodna andragoška poletna akademija	19-23	S POTI
Otvoritvena konferenca TTnet Slovenija * Koliko je izobraževanje dostopno zaposlenim odraslim	24-27	KOTIČEK JE VAŠ
Dve vabili na petkovo izobraževalno srečanje * Vabilo na 10. evropsko konferenco Mednarodne zveze moderatorjev	28-30	PRIPRAVLJAMO / PRIPRAVLJAJO





PROGRAMSKA ZASNOVA NOVIČK

Novičke so strokovno glasilo za izobraževanje odraslih v Sloveniji. Z Novičkami želimo izboljšati obveščenost vseh, ki delamo na tem področju ali pa smo kakor koli povezani z izobraževanjem in učenjem odraslih v Sloveniji.

Prejemniki Novičk so posamezniki in organizacije; tisti, ki se ukvarjajo z izobraževanjem in učenjem odraslih poklicno, in tudi tisti, ki delajo to prostovoljno (v društvih, strokovnih, verskih, političnih in drugih prostovoljskih organizacijah).

V Novičkah objavljamo tele vrste informacij o izobraževanju in učenju odraslih doma in v svetu:

- opis in prikaz dogodkov in dejavnosti v izobraževanju odraslih;
- razvojne, raziskovalne in druge programe in projekte;
- sporočila o organizacijah, njihovih potrebah, načrtih in dejavnostih;
- podatke o izobraževalnih programih in razvoju programov;
- sporočila o politiki in strategiji izobraževanja odraslih;
- novosti v upravljanju in zakonodaji;
- statistične podatke;
- mnenja, stališča in predloge;
- podatke in informacije o možnostih in virih za učenje;
- podatke o napovedanih prireditvah, posvetih, publikacijah in drugih strokovnih dogodkih;
- prikaze novih knjig, člankov ter didaktičnega in drugega gradiva ter novosti s knjižnega trga;
- novosti iz naših knjižnic, predvsem iz knjižnice ACS.

V Novičkah objavljamo kratke, jedrnat, objektivne in nepristranske informacije.

Novičke izhajajo praviloma vsak mesec, gradivo za posamezno številko zbiramo do 10. v mesecu. Za stike s tujino izdamo Novičke trikrat na leto v angleškem jeziku.

Prejemnikom Novičke pošiljamo brezplačno. Tako bo tudi v prihodnje, če bomo lahko stroške za njihovo izdajanje poravnali iz javnih sredstev za izobraževanje odraslih.

Novičke ureja in izdaja Informacijsko središče ACS.

Odgovorni osebi: mag. Zvonka Pangerc Pahernik, vodja Informacijskega središča, in Nevenka Kocijancič, urednica.

Oblikovanje: Lina design

Prelom: Solos d.o.o.

Tisk: Tiskarna Štok

Naslov uredništva je: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, 1000 Ljubljana,

telefon: 01 5842 560, faks: 01 5245 881, internet: <http://www.acs.si>, el. naslov: nevenka.kocijancic@acs.si

Novičke lahko preberete tudi na internetu: <http://www.acs.si/novicke>

ISSN 1408-6484 (slovenska izdaja - tiskane)

ISSN 1581-3770 (slovenska izdaja - online)

Naklada 1.860 izvodov

Izdajo glasila Novičke denarno omogoča Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.



BESEDA UREDNICE

Nekaj poudarkov Kaj prinaša poletna številka?

Z vprašanjem, kako neformalno in priložnostno pridobljeno znanje ovrednotiti in ga priznati, se na Andragoškem centru Slovenije ukvarjamo že dobrih deset let. V številki, ki je pred vami, predstavljamo nekatere pomembne vidike vrednotenja učenja odraslih: pišemo o začetkih sistematičnih prizadevanj na tem področju v Sloveniji; predstavljamo skupno evropsko strategijo in orodja, ki omogočajo primerljivost poklicne usposobljenosti in s tem mobilnost delovne sile na enotnem evropskem trgu dela; hkrati pa se s kritičnim očesom ozremo na uvajanje certifikatnega sistema v Sloveniji. S središčno temo - **vrednotenje učenja in novi pristopi k učenju** - je delno povezan še prispevek o otvoritveni konferenci *TNet Slovenija, Mreže za usposabljanje učiteljev*, ki med drugim opozarja tudi na pomen vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja pri učiteljih.

Radi bi vas opozorili na nekatera strokovna srečanja, ki so bila v juniju – študijski obisk članov Zveze ljudskih univerz Slovenije v Franciji, tridnevno *Mednarodno andragoško poletno akademijo* v Selcah in posvet o možnostih zaposlenih odraslih za izobraževanje in osebnostni razvoj v Novem mestu – ter vas povabili na dve petkovi izobraževalni srečanja v septembru in 10. evropsko konferenco IAF, ki bo v začetku oktobra v Portorožu.

Prihodnja številka ne bo tematsko naravnana. V oktobru, mesecu, ko bo oživel Teden vseživljenjskega učenja – letos že devetič – bomo posebno pozornost posvetili **promociji učenja**, ki poteka v vseh življenjskih obdobjih, v vseh vlogah, ki jih posameznik v življenju ima, in na vseh področjih javnega in zasebnega delovanja. Vabimo vas, da zapišete, kako vi doživljate takšno učenje. Vaša razmišljanja bomo zbirali do 20. septembra 2004. Pošljite nam jih na naslov: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, 1000 Ljubljana, s pripisom: 'Moje vseživljenjsko učenje'.

Prijetne dni vam želim,

Nevenka Kocijančič (nevenka.kocijancic@acs.si), ACS



TEMA MESECA

Vrednotenje učenja in novi pristopi k učenju

Prizadevanja za uveljavljanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v izobraževanju odraslih

S področjem vrednotenja izobraževanja in učenja odraslih se na Andragoškem centru (ACS) ukvarjamo že dobrih deset let. Tema je sčasoma postala pomembno področje našega raziskovalnega in razvojnega dela. Prve korake smo naredili leta 1994 s preučevanjem tujih zgledov in modelov, predvsem ameriških in angleških.

Zamisel o priznavanju neformalno in priložnostno pridobljenih znanj in delovnih izkušenj, ki si jih odrasli pridobivajo na različne načine (najbolj pogosto z opravljanjem poklicnega dela, ali pa povsem nenamerno, pri opravljanju različnih dejavnosti, ki so del vsakodnevnega življenja), se je porodila v Združenih državah Amerike že v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. To so bili začetki modernega pojmovanja učenja, ki je moralo do takrat, da so ga tudi uradno priznali, potekati v formalnih izobraževalnih ustanovah oziroma v standardiziranem šolskem sistemu. Spoznanje, da se je mogoče veliko naučiti in poklicno usposobiti tudi drugače in drugje (zunaj šole), se je uveljavilo z veliko težavo in z mnogimi odpori, predvsem pa z velikim nezaupanjem do kakovosti tako pridobljenega znanja ter, kot bi rekli danes, do tako pridobljenih kompetenc.

Prvi rezultat sistematičnih prizadevanj na tem področju v Sloveniji je bil priročnik *Ugotavljanje in potrjevanje znanja (UPZ)*¹, v katerem je bila predstavljena filozofija ugotavljanja in potrjevanja predhodno pridobljenih znanj. Prikazani so pogoji (poseben pomen ima predstavljena metodologija za oblikovanje učnih dosežkov) in postopki ter opredeljene vloge nosilcev (svetovalcev, ocenjevalcev) preverjanja in potrjevanja znanj, ki predstavljajo jedro vseh do zdaj razvitih postopkov. ACS je še v istem letu eksperimentalno izpeljal postopke potrjevanja za potrebe nekaterih razvojnih projektov, kot so usposabljanje mentorjev študijskih krožkov ter učiteljev v programih Usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU). Pri promociji metode in modela ugotavljanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja na druga področja, kjer so se kazale največje potrebe (poklicno izobraževanje in usposabljanje odraslih), smo naleteli na veliko mero nezaupanja.

¹ Nataša E. Jelenc: *Ugotavljanje in potrjevanje znanja (UPZ)*. Ljubljana : ACS, 1996

Razlogov je bilo več, med njimi pa ne kaže prezreti dejstva, da je v t.i. socialističnem obdobju naš trg dela že poznal »*priznavanje z delom pridobljenih delovnih zmožnosti*«. Delovna zakonodaja je omogočala ugotavljanje in potrjevanje internih kvalifikacij po posebnem postopku, ki ga je določila delovna organizacija sama. Seveda te kvalifikacije niso imele nobene vrednosti v formalnem izobraževalnem sistemu. Marsikje se je to ugotavljanje spremenilo v priznavanje kvalifikacij (usposobljenosti) zgolj na podlagi delovnih izkušenj, brez izpeljanih postopkov potrjevanja, kar je seveda povzročilo velik negativni odziv. Zdi se, da nezaupanje do postopkov potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij še danes korenini v tem obdobju.

Možnosti za neformalno pridobivanje znanj in spretnosti ter za razvijanje kompetenc so danes neomejene, saj nas informacijsko usmerjena družba z njimi preplavlja. Takšno znanje, ki je »skriti zaklad«, ne sme ostati nevidno, zakopano. Umetiti ga moramo na ustrezno raven, podeljeni mu morata biti socialna in ekonomska vrednost.

V Sloveniji so bila tla za vpeljevanja sistema vrednotenja znanja, spretnosti in kompetenc v devetdesetih letih še posebej ugodna. Reformni procesi na številnih področjih, tudi na področju izobraževanja ter zaposlovanja, so sredi devetdesetih na svoj način zelo radikalno spodbudili tudi spreminjanje odnosa do vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja. To je bilo obdobje velikih strukturnih sprememb na trgu dela, izgube nekvalificiranih delovnih mest in naraščajoče brezposelnosti. Velik del aktivne delovne sile ni imel nobenih formalnih poklicnih kvalifikacij. Šolski sistem se na te probleme ni mogel hitro in prožno odzvati, zato je pod okriljem Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) začel nastajati projekt razvoja certifikatnega sistema. ACS se je v ta prizadevanja dejavno vključil. Knjiga *Kvalifikacije v certifikatnem sistemu*² pomeni strokovno podlago za vsa nadaljnja prizadevanja na tem področju. Naslednji pomembni mejnik predstavlja leta 1999 začeti program *Phare Mocca*, ki je pospešil uvajanje certifikatnega sistema v prakso. ACS je v sodelovanju z drugimi partnerji (MDDSZ, Centrom RS za poklicno izobraževanje in Gospodarsko zbornico Slovenije) razvil postopke potrjevanja, ki omogočajo primerljivost s postopki, ki jih druge države Evropske unije uporabljajo na področju vrednotenja znanja, spretnosti in kompetenc.

Dejavnost ACS je na področju vrednotenja neformalno pridobljenih znanj v tem trenutku usmerjena predvsem v:

- prizadevanja za zagotavljanje kakovostnega usposabljanja nosilcev (svetovalcev in ocenjevalcev) postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij, saj smo že v programu *Phare Mocca* razvili, kasneje pa še izpopolnili, modularno zastavljene

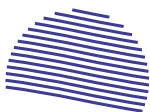
² Angela Ivančič: *Kvalifikacije v certifikatnem sistemu* : predlog modela ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu. Ljubljana : ACS, 1995

programe usposabljanja članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) ter informatorjev in svetovalcev, ki odrasle spremljajo in jim svetujejo v postopkih pridobivanja poklicnih kvalifikacij, še posebej pri pripravi portfolija, ki je v našem sistemu eno od pomembnih orodij za dokazovanje poklicne usposobljenosti;

- razvoj in vpeljavo inovativnih oblik vrednotenja neformalno pridobljenih znanj pri ponovnem vključevanju odraslih v programe formalnega izobraževanja na različnih ravneh;
- povezovanje in izmenjavo izkušenj z različnimi nosilci postopkov preverjanja in potrjevanja neformalnega učenja v mednarodnih projektih, kot so projekti iz programa Leonardo da Vinci, v katerih skupaj razvijamo postopke vrednotenja za različne ravni izobraževanja in usposabljanja (npr. tudi za nove temeljne spretnosti) ali jih prilagajamo potrebam različnih ciljnih skupin odraslih.

Povezovanje sistemov formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja ter priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja ter delovnih izkušenj odraslih tudi v formalnem izobraževanju ta trenutek še ostaja izziv, s katerim se bomo prav kmalu spoprijeli.

Metka Svetina (metka.svetina@acs.si), ACS



Vrednotenje učenja in novi pristopi k učenju

Nova evropska strategija vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja

Vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja (*informal learning*) postaja ključna tema razprav in pomemben razvojni projekt Evropske unije na področju izobraževanja in usposabljanja. V zadnjem desetletju so bile zasnovane številne pobude; razvita so bila orodja (npr. osebni portfolijo, evropski življenjepis, *Personal Skill Card*), ki so jih ponekod že uspešno vpeljali v prakso. Posamezne evropske države (npr. Norveška in Finska) so po formalni in institucionalni plati neformalno učenje že vključile v strategijo vseživljenjskega učenja.

Evropska unija si je z *Lizbonsko strategijo na področju izobraževanja in usposabljanja* zastavila zelo ambiciozne cilje in sprožila niz operativnih dejavnosti. Dokumenti (npr. Memorandum o vseživljenjskem učenju (2000), Skupni evropski cilji za izobraževanje in usposabljanje do leta 2010 ter Kopenhaška deklaracija (2002)) obravnavajo tudi vprašanja vrednotenja znanj, spretnosti in kompetenc posameznika. Novembra 2003 so za to področje začeli pripravljati poseben dokument *Skupna načela za vrednotenje*

neformalnega in priložnostnega učenja, ki je po številnih razpravah, v katere so se na različnih ravneh vključevali predstavniki vseh 31 evropskih držav, pred sklepno fazo - potrditvijo. Cilj pobude za pripravo skupnih načel za vrednotenje je bil združiti in povezati različne nepovezane pobude, dejavnosti ter modele v skupno, transparentno in primerljivo strategijo. Vrednotenje naj bi obsegalo učenje in učne dosežke v formalnem izobraževanju in usposabljanju, učenje, ki poteka na delovnih mestih oziroma na trgu dela, ter učenje v prostovoljnih in drugih civilno-družbenih dejavnostih (npr. učenje v skupnosti). Posebno pozornost so pri oblikovanju dokumenta namenili vprašanjem, kako z različnimi pristopi pri vrednotenju učenja in učnih dosežkov spodbuditi ponovno vključevanje posameznikov v izobraževanje, na trg dela ali širše v družbo, iz katere so bili izključeni. Posebej ogrožene skupine so osipniki iz šolskega sistema, brezposelni in priseljenci. Ta cilj ponazarja ključno ekonomsko in socialno vlogo procesov vrednotenja.

Skupna evropska načela naj bi omogočila različnim sistemom medsebojno komunikacijo preko nacionalnih, sektorskih ali institucionalnih meja. Služila naj bi kot vodnik in skupna referenčna točka za razvoj in vpeljevanje metod in sistemov za vrednotenje učenja. Čeprav ne predpisujejo nobene posebne metodološke ali institucionalne rešitve, ker morajo biti te oblikovane tako, da upoštevajo lokalne, regijske ali nacionalne potrebe, opozarjajo na sklop temeljnih zahtev, ki jih je treba upoštevati, če želimo doseči verodostojnost, zanesljivost, pravičnost in zaupanje v postopke vrednotenja.

Načela obravnavajo šest osrednjih tem:

- **Namen vrednotenja**

Temeljni cilj vrednotenja je narediti znanje, ki si ga je posameznik pridobil na različne načine (formalno, neformalno ali priložnostno), vidno in vredno. Namen vrednotenja je *formativen* (podpora učnemu procesu brez formalnega potrjevanja) ali *sumativen* (uradno potrjevanje znanja in kompetenc – certificiranje).

- **Pravica posameznika**

Vrednotenje učenja mora služiti posamezniku, njegovim ciljem in potrebam. Zagotavljati mora pravico posameznika do zasebnosti, lastništva nad rezultati vrednotenja in pravico do pritožbe. Vrednotenje je prostovoljno, odvisno od odločitve posameznika, ali bo to možnost uporabil ali ne. V primerih, kjer je postopek vrednotenja del obveznega sistema preverjanja in ocenjevanja, mora sistem zagotoviti zasebnost, pravičnost postopkov ocenjevanja in preglednost postopkov. V organizacijah, kjer je vrednotenje obvezno, se morajo upoštevati načela socialnega dialoga.

- **Odgovornost izvajalcev vrednotenja**

Odgovornost se razlikuje glede na specifično področje dejavnosti. Rezultati preverjanja/vrednotenja morajo biti predstavljeni tako, da jih lahko »enoznačno« razumejo vsi vpleteni na različnih ravneh. Če je le mogoče, naj uporabijo skupna

evropska orodja, razvita v podporo tega sistema, kot sta evropski življenjepis in Europass. Informiranje, svetovanje in vodenje morajo biti zagotovljeni. Izobraževanje in usposabljanje morata zagotavljati zakonsko in praktično osnovo za vrednotenje posameznikovih učnih dosežkov. Podjetja naj bi zagotavljala praktično osnovo za izpeljavo postopkov potrjevanja učnih dosežkov posameznikov. Vrednotenje naj postane sestavni del razvoja človeških virov.

- **Zaupnost in zanesljivost**

Jasno opredeljeni standardi znanj, informacije o postopkih ocenjevanja, ciljnih vrednotenja in načinih uporabe rezultatov, o pogojih, pod katerimi bo vrednotenje potekalo, in o možnostih svetovanja in vodenja so predpogoj za vzpostavljanje zaupanja v proces ocenjevanja in vrednotenja. Zaupanje, zanesljivost in objektivnost vrednotenja povečujejo **transparentnost postopkov** (postopek mora vsem vključenim omogočiti opazovanje, presojo in nadzor) in **kriterijev**, ki jih uporabljajo ocenjevalci, ter **dostopnost informaciji** o postopku ocenjevanja. Vrednotenje mora vsem vpletenim vlivati zaupanje, da so dosežena znanja in spretnosti kandidata v postopkih vrednotenja res zanesljiva oziroma rezultat prijavljenega posameznika.

- **Pravičnost (objektivnost)**

Pravičnost je ključna značilnost (posebnost) vrednotenja. Nanaša se predvsem na odgovornost in vlogo ocenjevalcev. Pravičnost ocenjevalcev zagotavljamo predvsem z usposabljanjem in sistematičnim povezovanjem ocenjevalcev in izvajalcev postopkov potrjevanja. Ocenjevalci morajo biti kompetentni strokovnjaki za področja, ki jih ocenjujejo.

- **Verodostojnost in veljavnost**

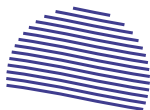
Verodostojnost je tesno povezana z zaupanjem in objektivnostjo. Razvoj, vpeljevanje in financiranje mehanizmov vrednotenja mora vključevati vse sodelujoče nosilce (npr. tudi socialne partnerje v primerih, ko se ocenjujejo delovne izkušnje). Organi, ki sodelujejo pri vrednotenju, morajo v enaki meri vključevati vse zainteresirane stranke, ne glede na stopnjo njihovega interesa.

V Sloveniji segajo začetki razvijanja postopkov vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja, predvsem pa z delom pridobljenih delovnih izkušenj, v devetdeseta leta prejšnjega stoletja. Rezultati teoretskega dela ACS in sodelovanje v programu Phare Mocca so podlaga za sistemsko urejanje potrjevanja poklicnih kvalifikacij v praksi. V letu 2000 je bil sprejet *Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah*, ki daje postopku vrednotenja neformalnih in priložnostno pridobljenih znanj in kompetenc tudi zakonsko podlago. Poudarja pomen učnih dosežkov posameznika ne glede na način oziroma pot, kako so bila znanja, spretnosti in kompetence pridobljene. Certificiranje poklicnih kvalifikacij je namenjeno le odraslim osebam. Vrednotenje lahko poteka kot neposredno dokazovanje znanja, spretnosti in kompetenc, ali pa na podlagi listin in drugih dokazil, zbranih v portfoliju.

Kljub dolgotrajni, skoraj desetletni pripravi Slovenije na uvajanje certifikatnega sistema lahko rečemo, da se je proces v praksi pravzaprav šele dobro začel v zadnjem letu. Do zdaj je bilo v Sloveniji podeljenih okrog 500 certifikatov o poklicni usposobljenosti; usposobljenim ocenjevalcem je bilo izdanih 275 licenc. Potrjevanje trenutno poteka po 26 katalogih standardov strokovnih znanj in spretnosti, čeprav je število sprejetih precej večje in daje upati, da se bo v prihodnje sistem razširil.

Glede na smernice razvoja Evropske unije lahko rečemo, da je Slovenija na dobri poti. Dolgotrajnost priprav in težave na tej poti pa kažejo, da ni dovolj le volja. Priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj terja velike spremembe tudi v načinu razmišljanja vseh socialnih partnerjev oziroma vseh tistih, ki so v proces vključeni.

Metka Svetina (metka.svetina@acs.si), ACS



Vrednotenje učenja in novi pristopi k učenju

Europass – enoten okvir za transparentnost kvalifikacij in kompetenc

Izboljšanje transparentnosti kvalifikacij in kompetenc je eden od pomembnih ciljev evropskih sistemov izobraževanja in usposabljanja v zadnjem desetletju. Je nujni pogoj za primerljivost in prenosljivost poklicnih kvalifikacij in kompetenc in s tem za mobilnost študentov, dijakov/vajencev in delovne sile na enotnem evropskem trgu. Prav posebej je ta cilj izpostavljen v dveh deklaracijah: *Bolonjski deklaraciji*, ki govori o skupnih ciljih, načelih in okrepljenem sodelovanju v visokem šolstvu, in *Kopenhaški deklaraciji*, ki vzpostavlja okrepljeno sodelovanje in uresničevanje podobnih načel in procesov v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Evropi.

V Evropi je od leta 1957 nastala cela vrsta pobud in strategij za odpravo ovir in krepitev mobilnosti. To so priznavanje kvalifikacij v reguliranih poklicih, poskus vzpostavitve sistema za primerljivost kvalifikacij. V obširnem projektu, ki ga je vodil CEDEFOP, so od leta 1985 primerjali okoli 200 poklicnih kvalifikacij v 19 panogah. Od sredine devetdesetih let pa se krepí koncept transparentnosti kvalifikacij.

Pobuda vzpostavitve Europassa, temeljnega orodja za transparentnost poklicnih kvalifikacij, ki je podlaga tudi za razvoj kreditnega sistema in prenosljivost kvalifikacij in kompetenc, je nastala zato, da bi posamezna orodja, ki so bila že razvita na evropski

ravni, med seboj povezali in dali posamezniku v roko mapo orodij, s katerimi bo čim bolj učinkovito predstavil sebe in vse svoje učne dosežke, kvalifikacije in kompetence.

Evropska komisija je ob pomoči ekspertne skupine pripravila predlog sklepa o Europassu. Evropski parlament in Evropski svet sta ga že podprla, sprejet pa bo predvidoma še to jesen. Pripravljeni predlog med drugim vzpostavlja enotni okvir za transparentnost kvalifikacij in kompetenc v obliki mape različnih dokumentov, ki imajo dogovorjeno strukturo in logotip ter so med seboj povezani. Predlog določa, da bo vsaka država Evropske unije vzpostavila Nacionalni center Europass, ki bo koordiniral vse dejavnosti na nacionalni ravni in bo vključen v evropsko mrežo, ki jo bo koordinirala Evropska komisija.

Temeljni cilji vzpostavitve enotnega okvirja za transparentnost poklicnih kvalifikacij in kompetenc so:

- Mapa Europass bo omogočala posamezniku, da bo lahko celovito predstavil vse svoje kvalifikacije in kompetence ter druga znanja in spretnosti, ki jih je pridobil s formalnim in neformalnim izobraževanjem, ali so rezultat priložnostnega učenja. Europass je tako pomembno orodje podpore in promocije vseživljenjskega učenja v obeh dimenzijah ('lifelong' in 'life-wide').
- Omogočal bo lažji dostop do dokumentov na enem mestu in imel jasno sporočilo o umeščenosti dokumentov v širše dogovorjeni okvir na nacionalni in evropski ravni.
- Okrepil bo uresničevanje koherentne strategije za transparentnost poklicnih kvalifikacij in kompetenc na nacionalni in evropski ravni in s tem podpiral priznavanje kvalifikacij in kompetenc.
- Okrepil bo bolj učinkovito in racionalno upravljanje vseh orodij za transparentnost kvalifikacij in kompetenc ter vključil že obstoječe mreže¹.

Europass bo na začetku vključeval **pet dokumentov**, ki so bili razviti na evropski ravni in vsi nosijo logotip Europass:

- **Življenjepis** (je ogrodje Europassa)
- **Mobilnost** (nadomešča Europass Training)
Zbrane so informacije o vseh vrstah mobilnosti, katerih cilj je bilo izobraževanje in usposabljanje v drugi državi, ter informacije o tem, kako je posameznik sledil

¹ National Academic Recognition Information Centre - NARIC, European Network of Information Centres - ENIC, mreža evropskih zavodov za zaposlovanje (European Employment Services - Eures), mreža centrov za informiranje in poklicno svetovanje (Network of Resource Centres for Guidance on Vocational Training - Euroguidance) ter nacionalna informacijska središča za poklicne kvalifikacije (National Reference Point for Vocational Qualifications - NRP).

»evropski učni poti«, o kateri sta se skupaj dogovorili ustanova, ki je posameznika poslala v izmenjavo, in ustanova, ki je študenta/dijaka/delavca sprejela v izmenjavo. V dokumentu bo zabeleženo, katere spretnosti in kompetence (jezikovne, računalniške, socialne in strokovne) je posameznik pridobil med bivanjem v drugi državi.

- **Priloga k diplomi**

Posreduje temeljne informacije o visokošolskih kvalifikacijah (vrsti in stopnji kvalifikacije, umeščeniosti kvalifikacije, vrsti in trajanju izobraževanja in pridobljenih kompetencah in znanjih. Izda jo visokošolska ustanova skupaj z diplomom v uradnem jeziku države in vsaj še enem tujem jeziku.

- **Priloga k spričevalu**

Za razliko od priloge k diplomi je to sistemski dokument, katerega cilj je olajšati razumevanje in umeščanje spričevala kot dokazila o pridobljeni poklicni kvalifikaciji (predvsem v drugi državi). Posreduje informacije o stopnji kvalifikacije, pridobljenem znanju, spretnostih in kompetencah, dostopu do delovnih mest na določenem poklicnem področju, o ustanovi, ki je spričevalo izdalo, o poti pridobivanja kvalifikacije in dostopu do naslednje ravni izobraževanja. Pripravi se v uradnem jeziku države, ki je spričevalo izdalo, in vsaj še v enem tujem jeziku.

- **Evropski jezikovni listovnik**

Posreduje informacije o znanju tujih jezikov in napredku posameznika na tem področju.

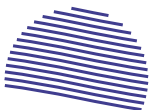
Europass je strukturiran odprto. Vanj bo v prihodnje mogoče vključevati še druge dokumente. Vsi dokumenti bodo na voljo v elektronski in papirnati obliki.

Evropska unija je ob pomoči nacionalnih predstavnikov že začela z uresničevanjem potrebnih dejavnosti. Gre za tri sklope: vzpostavitev Europassa, upravljanje z dokumenti Europassa oziroma njihova priprava in promocija Europassa, informiranje in svetovanje.

Evropska komisija je pripravila časovni načrt prenosa, ki obsega postavitev evropskega portala Europass v dvajset uradnih jezikih in ustrezne povezave z drugimi portali (Ploteus, Euroguidance, Eures, ENIC/NARIC, NRP in drugi), predlog upravljanja z dokumenti in načrt promocijskih dejavnosti. Politično podporo bodo projektu izrekli tudi ministri na konferenci v Maastrichtu, decembra 2004.

Na nacionalni ravni je oblikovana delovna skupina, ki jo sestavljajo predstavniki ministrstev, socialnih partnerjev in javnih zavodov. Naloga skupine je pripraviti nacionalno strategijo prenosa pobude v Sloveniji.

Mag. Slava Pevec Grm (slava.pevec-grm@cpi.si),
Center RS za poklicno izobraževanje



Vrednotenje učenja in novi pristopi k učenju

Ali se napoveduje »pošolanje« certifikatnega sistema?

Temeljni namen uvajanja certifikatnega sistema v Sloveniji je bil odraslim omogočiti ekonomsko in socialno priznanje vsega njihovega znanja in spretnosti ne glede na poti pridobivanja. Njegova prednost naj bi bila prav to, da se odraslim ni treba vključiti v vnaprej določen izobraževalni program, da bi si pridobili formalno poklicno kvalifikacijo, ampak za pridobitev potrebnih znanj in spretnosti lahko izberejo različne poti. Glede na potrebe v posameznih segmentih zaposlovanja in na visok delež delovno aktivnega prebivalstva brez formalnih kvalifikacij je bilo pričakovati večji odziv na to možnost, kakor ga kaže dejansko povpraševanje, tako na strani zaposlovanja kot na strani posameznikov.

Razlogi za majhno število kvalifikacij, pridobljenih v certifikatnem sistemu, so lahko različni. Na splošno velja, da preteče kar nekaj časa, preden se nove kvalifikacije »primejo«, nekatere med njimi pa celo nikoli ne zaživijo. Na ravni zaposlovalcev igra pomembno vlogo verodostojnost teh kvalifikacij, pa tudi stroški, ki jih povzročajo. Seveda ne moremo tudi mimo tega, kdo je nosilec kvalifikacije in katere so interesne skupine, ki lahko novo kvalifikacijo promovirajo, ali pa ovirajo njeno uveljavitev. Za posameznike so gotovo na prvem mestu materialna in nematerialna povračila, ki jih nova kvalifikacija zagotavlja. V Sloveniji še ni bila opravljena evalvacija, ki bi se lotila teh vprašanj, zato o dejanskem stanju in razlogih zanj lahko le ugibamo:

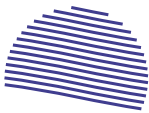
- Z vidika individualnega povpraševanja gotovo ni nepomembno to, da nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) še vedno niso umeščene v sistem plač, saj njihovi imetniki ne vedo, kaj, če sploh kaj, jim prinašajo na materialnem področju.
- Po drugi strani nekateri izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja teh niso pripravljeni več izvajati, ker stroškov izpeljave ne morejo preliti v uradno določeno ceno.
- Morda sistem zaradi omejevanja na nižje ravni zahtevnosti tudi ni zanimiv niti za delodajalce niti za posameznike.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), nosilec sistema certificiranja, NPK umešča med pomembne ukrepe aktivne politike zaposlovanja, in sicer kot ukrep povečevanja zaposljivosti brezposelnih in presežnih delavcev (*Program 10.000*) in kot ukrep za spodbujanje vseživljenjskega učenja (*Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih*). *Program 10.000* (do leta 2003 *Program 5.000*) je za šolsko leto 2003/2004 predvidel, da bo po tej poti izboljšalo svoje formalne kvalifikacije 2.100 brezposelnih oseb in presežnih delavcev. Žal cilj ni bil dosežen. Enako tudi za šolsko leto 2004/2005 *Program 10.000+* predvideva vključitev 2.100 oseb v sistem certificiranja. To nedvomno terja dodatne ukrepe za spodbujanje pridobivanja NPK. V zadnjem obdobju predstavniki MDDSZ in Zavoda RS za zaposlovanje spodbujajo izvajalce izobraževanja

odraslih k oblikovanju izobraževalnih programov kot pripravo na pridobitev NPK. Samo po sebi to ni nekaj, kar bi bilo treba obravnavati kritično. Navsezadnje lahko domnevamo, da vsi, ki se vključujejo v postopek ugotavljanja in potrjevanja, ne pridobijo certifikata, ker jim manjkajo nekatera znanja in spretnosti. Te posameznike lahko svetovalci usmerijo v ustrezne programe izobraževanja/usposabljanja, kjer bodo pridobili manjkajoča znanja. Vendar ima lahko spodbujanje k razvijanju posebnih programov izobraževanja in usposabljanja, ki vodijo k NPK, tudi druge, neželene posledice, še posebej, če so izvajalci teh programov hkrati tudi izvajalci postopkov ugotavljanja in potrjevanja. Kaj kmalu se lahko zgodi, da postane dostop do postopka ugotavljanja in potrjevanja pogojen z vključitvijo v konkretni izobraževalni program. Če uveljavimo še postopek izbora izvajalcev, ki bo dal možnost izvajanja takšnih programov le nekaterim, je to toliko lažje. Še zlasti, če niso predvideni tudi ukrepi, ki bi to preprečili. Ne samo zaradi posebnih spodbud, tudi sicer je mogoče pričakovati, da bodo ponudniki izobraževanja odraslih začeli razvijati programe, ki bodo upoštevali standarde znanj in spretnosti, opredeljene v certifikatnem sistemu. Zaradi zagotavljanja standardov kakovosti in enakosti dostopnosti bi morali zagotoviti, da ostaneta izpeljava izobraževalnega programa in postopek ugotavljanja in potrjevanja ločena. Ista ustanova naj ne bi bila hkrati izvajalka postopka ugotavljanja in potrjevanja za neko NPK in izvajalka programa usposabljanja, ki vodi do te kvalifikacije. Da bi certifikatni sistem še vedno opravljal svoje osnovno poslanstvo – zagotavljanje ekonomskega in socialnega priznanja neformalnega znanja in izkušenj, pridobljenih v različnih okoljih - ne bi smeli dopustiti, da se v praksi postopek ugotavljanja in potrjevanja veže na programe priprave. Seveda je dostop do NPK mogoč tudi na podlagi vključenosti v programe priprave, ampak le kot ena od možnih poti.

V duhu evropskih smernic je identifikacija in vrednotenje znanja in učenja v vseh okoljih, izobraževalno okolje je le eno od njih. Privlačnost certifikatnega sistema pa bi morali povečevati z zagotavljanjem verodostojnosti in relevantnosti pridobljenih kvalifikacij, k čemer lahko pomembno prispeva stalno preverjanje in dopolnjevanje standardov znanj in spretnosti, nadaljnji razvoj in dopolnjevanje metodologije preverjanja in potrjevanja ter visoka usposobljenost ocenjevalcev. Hkrati bi morali socialni partnerji poskrbeti za to, da individualna vlaganja v NPK prinašajo tudi ustrezna materialna povračila (plača), končno je to tudi najvidnejši dokaz, da sistem zaposlovanja priznava NPK, ne samo formalno, ampak tudi v praksi.

Dr. Angela Ivančič (aivancic@acs.si), ACS



Vrednotenje učenja in novi pristopi k učenju **Izkušnje Srednje zdravstvene šole Celje pri svetovanju za pripravo portfolija**

Na Srednji zdravstveni šoli Celje letos obeležujemo dvajsetletnico izobraževanja za poklic maser in petnajstletnico za poklic pediker. Do leta 2001 smo izvajali verificirana programa spopolnjevanja, po preteku veljavnosti programov pa smo se dejavno vključili v skupino, ki je pripravljala kataloga standardov strokovnih znanj, spretnosti in veščin za poklicni kvalifikaciji maser in pediker.

V letu 2003 je bila Srednja zdravstvena šola Celje vpisana v Register izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije maser in pediker. Sklep je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Eno izmed meril ob vpisu v register izvajalcev je tudi določilo, da mora izvajalec postopkov zagotavljati svetovanje. Usposobljen svetovalec vodi kandidata skozi postopek priprave portfolija in dokazovanja znanj, spretnosti in veščin do pridobitve certifikata poklicne kvalifikacije.

Jeseni 2003 smo izvajali prvo preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij maser in pediker. Pričakovali smo, da bo možnost potrjevanja neformalno pridobljenega znanja in veščin izkoristilo večje število kandidatov in da se bodo oglašali starejši kandidati. Tudi letos (izpeljali smo še zimski izpitni rok) ugotavljamo, da je možnost potrjevanja neformalno pridobljenega znanja med ljudmi precej nepoznana. To velja celo za službe, ki bi naj izvajale svetovalno dejavnost za brezposelne in druge težje zaposljive osebe.

Za pridobitev certifikatov so se prijavili pretežno kandidati, ki so znanje pridobili v organiziranih oblikah izobraževanja (precejšnje število na naši šoli v času med iztekom verificiranega programa in potrditvijo kataloga ter izvajalca postopkov certificiranja). Zato je bilo delo svetovalke uspešno že v kratkem času, saj so bili kandidati dobro informirani že v času izobraževanja. V portfoliju so zbrali ustrezna, veljavna dokazila. Če je kandidat poslal dokumente in dokazila za pripravo portfolija po pošti, je svetovalka potrebovala več časa. Večkrat se je izkazalo, da je zelo pomembno prvi stik opraviti osebno. Običajno je svetovalka opravila dva svetovalna razgovora. V stikih je poleg pisnih dokazil zbrala veliko spoznanj o osebnostnih lastnostih kandidatov (natančen, razumen, zanesljiv, iskren, iznajdljiv, delaven, potrpežljiv, strpen, komunikativen, izobražen, odločen ter nasprotni lastnosti). Zapisi teh spoznanj so v pomoč članom komisije, ki ugotavlja in potrjuje znanje,

spretnosti in veščine kandidata za pridobitev certifikata. Posebno so pomembne pri neposrednem dokazovanju in potrjevanju, saj lahko člani komisije delujejo prilagojeno: spodbudno, postavljajo vprašanja nižje taksonomske ravni, se odločijo za primerno metodo praktičnega preverjanja in potrjevanja, npr. opazovanje pri delu, skratka tako, da kandidat najlažje dokaže, kaj zna in koliko obvlada naloge za dokazovanje usposobljenosti, predpisane v katalogu.

Ocenjujemo, da je bila vloga svetovalke na obeh rokih zelo uspešna. Certifikat poklicne kvalifikacije maser je pridobilo 74 kandidatov (61 na podlagi dokazil in 13 z neposrednim preverjanjem in potrjevanjem) in 34 kandidatov certifikat pediker (25 na podlagi dokazil in 9 z neposrednim preverjanjem in dokazovanjem). Pri neposrednem dokazovanju znanj je bilo pet kandidatov neuspešnih.

Podpiramo možnost pridobitve certifikata nacionalnih poklicnih kvalifikacij za neformalno pridobljeno znanje in veščine ter ob zaključku priprave za preverjanje in potrjevanje. Hkrati nas skrbi dejstvo, da je pojem certifikat tako širok, da se ob njem izgubi pomen »nacionalne poklicne kvalifikacije«. V praksi izobraževanja so pogosti primeri izdajanja certifikatov tudi pri izvajalcih, ki niso vpisani v Register izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije maser in pediker, torej izdajanja certifikatov poklicne kvalifikacije maser in pediker. Skrbi nas tudi to, da je omenjeni certifikat kot javna listina premalo poznan, potencialni delodajalci ga ne znajo »ovrednotiti«, imetniki certifikata NPK ugotavljajo, da na Obrtni zbornici nima ustrezne veljave za pridobitev soglasja za samozaposlitev. Zaenkrat nimamo informacije o tem, kolikšno »vrednost« ima na evropskem trgu delovne sile.

Marjana Šantej (marija.santej@guest.arnes.si),
Srednja zdravstvena šola Celje



DOMAČE NOVIČKE

THENUCE+

Ob zaključku mednarodnega projekta

Konec leta 2001 je bil podpisan sporazum med Andragoškim centrom Slovenije in Univerzo v Ljubljani o sodelovanju na področju visokošolskega izobraževanja odraslih in študija na daljavo. Na podlagi tega sporazuma so se nekatere dejavnosti Nacionalne projektne enote za študij na daljavo, ki je do konca leta 2001 delovala na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani, prenesle na Andragoški center, med drugim tudi štirje mednarodni projekti (NETCAMPUS, THENUCE+, ALPINE, MISSION). V prispevku bom na kratko predstavila nekatere rezultate mednarodnega projekta THENUCE+¹.

Projekt Tematska mreža na področju visokošolskega izobraževanja odraslih (European Thematic Network in University Continuing Education - THENUCE+), ki je potekal v letih 2000 – 2003, je vsebinsko nadaljevanje projekta THENUCE, ki se je začel že leta 1996. V projekt THENUCE+ je bilo vključenih 140 partnerjev (večinoma univerz) iz 29 evropskih držav. Projekt je vodila Univerza iz Liege iz Belgije. Projekt je finančno podprla Evropska komisija v okviru programa Socrates-Erasmus.

Širši cilj projekta THENUCE+ je bil izboljšati kvaliteto visokošolskega izobraževanja odraslih in promovirati dejavnosti za njegov nadaljnji razvoj na evropski ravni. Dejavnosti v projektu so potekale v devetih med seboj povezanih tematskih sklopih: priročnik, observatorij, pregled evropskega visokošolskega izobraževanja odraslih, odprto učenje in študij na daljavo, diseminacijski centri in nacionalne mreže, akreditacija in priznavanje kreditnih točk, kakovost in vrednotenje, poučevanje in učenje odraslih.

Na kratko bom predstavila le dva konkretna rezultata projekta THENUCE+, in sicer knjigo z naslovom *Lifelong Learning in a Changing Continent: Continuing Education in the Universities of Europe* in elektronski priročnik *The Managers' Handbook*.

Knjiga², ki obsega več kot 500 strani, vsebuje dve uvodni poglavji (o Evropski uniji in

¹ Rezultati drugih treh projektov so že bili predstavljeni v lanskih oziroma letošnjih Novičkah.

² Knjiga je izšla leta 2003 v založbi NIACE, uredila pa sta jo dr. Michael Osborne in dr. Edward Thomas.

visokošolskem izobraževanju odraslih ter o mednarodnem razumevanju visokošolskega izobraževanja odraslih), trideset nacionalnih poročil o visokošolskem izobraževanju odraslih v devetindvajsetih evropskih državah ter zaključno poglavje o primerjalni analizi visokošolskega izobraževanja odraslih.

Iz primerjalne analize je razvidno, da pojem visokošolsko izobraževanje odraslih v različnih državah razumejo na različne načine, ali pa sploh nimajo definicije zanj. Evropske države se prav tako razlikujejo po tradiciji visokošolskega izobraževanja odraslih, ponudbi in povpraševanju, ravni inovacij in stopnji reguliranja z nacionalno zakonodajo. Visokošolsko izobraževanje odraslih je velikokrat pomemben vir inovacij, ki jih preverjajo prav v okviru visokošolskega izobraževanja odraslih, preden jih začnejo uporabljati masovno v rednem študiju. Raziskovalno delo na področju visokošolskega izobraževanja odraslih ni najbolje razvito in bi ga bilo potrebno okrepiti.

Elektronski priročnik *The Managers' Handbook*³ je izšel na zgoščenki, dobiti pa ga je mogoče tudi na spletni strani <http://distance.ktu.lt/thenuce/ebook/>. Namenjen je predvsem managerjem, ki delajo na področju visokošolskega izobraževanja odraslih, drugim ciljnim skupinam (vodstva univerz in drugo osebje na univerzah, raziskovalci in vsi tisti, ki odločajo o razvoju visokega šolstva) pa predstavlja bogat vir informacij. Vsebina elektronskega priročnika je razdeljena v deset poglavij: management visokošolskega izobraževanja odraslih: pregled, politika visokošolskega izobraževanja odraslih, regionalni razvoj in management visokošolskega izobraževanja odraslih, organizacijska struktura, management študija na daljavo, marketing, kadrovanje in razvoj kadrov, finančne zadeve, zagotavljanje kvalitete, pogled v prihodnost. Večino poglavij sestavljajo povzetek, uvod in/ali kratka razlaga obravnavane teme v poglavju in primeri dobre prakse. Predstavljenih je kar 63 primerov dobre prakse, ki so jih napisali strokovnjaki iz evropskih univerz – partnerjev v projektu THENUCE+. Nekatera poglavja vsebujejo še dodatne informacije, kot npr. o avtorskih pravicah, seznam priporočene literature ipd.

Jedro partnerjev projekta THENUCE+⁴ je že začelo z delom v novem mednarodnem projektu *Evropska univerzitetna mreža za vseživljenjsko učenje*⁵ (*The European University Lifelong Learning Network - EULLearn*), katerega poglavitni cilj je spodbujati vseživljenjsko učenje na evropskih univerzah. V projekt so iz Slovenije vključeni Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru in Andragoški center. Rezultati projekta THENUCE+ pa služijo kot osnova za delo v tem novem projektu.

Mag. Margerita Zagmajster (margerita.zagmajster@acs.si), ACS

³ Priročnik so uredili Valerie Mitchell, Helka Urponen, Mick Brennan, Frank Moe in Danguole Rutkauskienė.

⁴ Več informacij o projektu THENUCE+, dejavnostih projekta, partnerjih in rezultatih projekta je na voljo na domači strani projekta <http://www.thenuce.net>.

⁵ Več informacij o projektu EULLearn je na domači strani projekta <http://www.eullearn.net>.



TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2004

Nekaj obvestil

Pripravljamo Teden vseživljenjskega učenja 2004

Poletni meseci ponavadi prinašajo kratkotrajno zatišje ali pa vsaj nudijo nekoliko več časa za poglobljeno delo in priprave na bližajoče se jesenske izzive. Slednje velja tudi za naše dejavnosti na projektu TVU 2004. Te dni pripravljamo skupno promocijsko gradivo, dopolnjujemo spletno stran TVU, z različnimi partnerji se dogovarjamo o oblikah sodelovanja in **pričakujemo vaše prijave letošnjih prireditev**. Rok za prijavo teče že od 7. junija. Če boste podatke poslali po navadni ali elektronski pošti, vas prosimo, da to storite do 6. septembra. Prijavnica je bila objavljena v TVU-Novičkah 2/2004, dostopna pa je tudi na spletni strani (glej <http://tvu.acs.si/zarisce/>). Prijave prek interneta sprejemamo vse do 20. septembra - zanje potrebujete uporabniško ime in geslo, ki ju dobite prek spletne strani TVU, opcija *Prireditve* in nato *Internetni unos*. Po prejetju vaših podatkov bomo vse moči usmerili v pripravo spletnega koledarja prireditev, ki bo prvič objavljen 4. oktobra, dokončno pa 11. oktobra. Uradni termin letošnjega TVU je sicer 18. do 24. oktober, vendar lahko prijavite tudi dogodke, ki se bodo zgodili nekoliko prej ali kasneje. Bistveno vodilo pri snovanju prireditev naj bo njihova usklajenost z zamislijo učenja, ki poteka v vseh življenjskih obdobjih, za vse vloge, ki jih v življenju imamo, in za vsa področja, na katerih se uresničujemo. Če za oblikovanje svojih prireditev potrebujete navdih, vas vabimo, da si preberete **utrinke lanskoletnih prirediteljev**. Zbrali in objavili smo jih na spletnih straneh TVU (glej <http://tvu.acs.si/zarisce/>) in verjamemo, da bodo lahko marsikomu dragocen napotek, kako oblikovati zanimiv prispevek k našemu festivalu učenja.

Opomniti vas želimo še na **drugi sestanek izvajalcev in koordinatorjev TVU 2004**. Potekal bo v prostorih Andragoškega centra Slovenije v **četrtek, 23. septembra**, z začetkom **ob 10. uri**. Člani delovne skupine za pripravo TVU bomo udeležencem posredovali zadnje informacije in napotke za izpeljavo letošnje manifestacije, želimo pa si tudi izmenjave vaših idej in pobud. Na sestanku bomo razdelili plakate in zloženke TVU 2004. Prisrčno vas vabimo, da se sestanka udeležite, svetujemo pa vam tudi, da obiskujete že večkrat omenjeno spletno stran TVU, opcijo *V žarišču*. Seveda bomo rade volje z vami sodelovali tudi prek telefona, elektronske pošte ali osebno, saj želimo, da bi se tudi v letošnji TVU vključilo čim več zavzetih prirediteljev s čim kakovostnejšimi in privlačnejšimi prireditvami.

Mag. Zvonka Pangerc Pahernik (zvonka.pangerc@acs.si), ACS



S POTI

Ogled izobraževalnih centrov in ljudskih univerz Študijski obisk v Franciji

Zveza ljudskih univerz Slovenije (ZLUS) je v času med 2. in 5. junijem 2004 organizirala študijski obisk v Zgornjo Savojo v Franciji. Skupino petnajstih udeležencev iz devetih ljudskih univerz, ki jo je vodil generalni sekretar ZLUS, *mag. Andrej Sotošek*, je gostila Zveza ljudskih univerz Zgornje Savoje. Celotni strokovni in družabni del programa je pripravil in vodil *Louis Caul-Futy*, predsednik Zveze ljudskih univerz Zgornje Savoje in podpredsednik Zveze ljudskih univerz Francije.

V uvodni predstavitvi je gospod *Caul-Futy* izpostavil posebnosti Zgornje Savoje in jo primerjal s Slovenijo. Zgornja Savoja je departma v regiji Rhône-Alpes, ki je dvakrat večja od Slovenije in je po številu prebivalstva z njo primerljiva. Gospodarski razvoj druge najbogatейše regije v Franciji temelji na dveh prednostnih področjih: poletnem in zimskem turizmu ter proizvodnji ur in mikromehaniki za potrebe velikih multinacionalk.

Prvi dan obiska smo si ogledali najstarejši in najbolje organiziran izobraževalni center Greta v Bonneville¹. Direktorica centra, gospa *Agnès Claret*, nam je uvodoma pojasnila, da je Francija pred tridesetimi leti sprejela zakon, po katerem morajo vsa podjetja letno odvesti državi 1 % svojega prihodka za izobraževanje odraslih. Ministrstvo za delo in Ministrstvo za izobraževanje ga namenita organizacijam za izobraževanja odraslih. Hkrati pa se morajo vsi odrasli, ki predčasno izstopijo iz rednega šolskega sistema, obvezno vključiti v nadaljnje izobraževanje, če želijo pridobiti pomoč države.

Centri Greta (v Franciji jih je tristo) tvorijo regijsko mrežo po vsej državi. Center v Bonneville pokriva 150.000 prebivalcev, v izobraževanje pa letno vključuje 4.000 udeležencev. Njegov **letni proračun** znaša 2,2 milijona €. Viri financiranja so naslednji: 50 % financira pokrajina (Rhône-Alpes), 10 % država (Ministrstvo za izobraževanje), 10 % pokrijejo podjetja, 10 % samoplačniki, 20 % pa je drugih virov (donacije, sponzorstva

¹ Centri Greta so izobraževalne organizacije za nadaljnje izobraževanja zaposlenih odraslih. Več lahko preberete na francoski spletni strani <http://www.education.gouv.fr/fp/greta.htm>.

ipd.). Program izobraževanja pripravijo glede na ekonomsko stanje v okolju in v skladu s potrebami delodajalcev. Na državni ravni je program usklajen s poklicnimi potrebami in poklicnimi kompetencami.

Temeljna področja izobraževanja so tuji jeziki in izobraževanje za poklic in potrebe dela (turizem, gostinstvo, mikromehanika idr.). **Cilj** je predvsem dodiplomsko izobraževanje in pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. Uvajajo zelo aktivne **metode dela**:

- individualno delo v programu,
- učna podjetja (5 učnih podjetij v Franciji in v tujini, ki poslujejo virtualno).

Redno je **zaposlenih** 60 delavcev, 70 učiteljev pa je v pogodbenem odnosu. Svoje kakovostno delo dokazujejo s pridobljenim standardom ISO 9001.

Drugi oziroma zadnji dan obiska smo si ogledali izobraževalni center AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes²) v mestu Poisy, ki se precej razlikuje od izobraževalnih centrov Greta. Tudi AFPA centri so organizirani regijsko - v vsakem departmaju je po eden, na državni ravni pa so povezani v zvezo. Njihovo delo denarno omogoča Ministrstvo za delo, del materialnih sredstev pa pridobijo tudi od delodajalcev. V izobraževalnem centru je 40 zaposlenih - 20 strokovnih delavcev in 20 učiteljev.

Izobraževanje v centrih, ki so domskega tipa, je za udeležence, ki se usposablajo za poklic na prvi stopnji, **brezplačno**. V Franciji ponujajo 350 poklicev, vsak center pa je kadrovsko in materialno usposobljen za povprečno 20 poklicev. V centru so splošne učilnice in delavnice za praktično delo in usposabljanje.

Ciljna skupina so odrasli brezposelni, osipniki, odrasli brez poklica, odvisniki, bivši zaporniki in delavci, ki potrebujejo dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo. Centri so dobro mrežno povezani; sodelujejo z delodajalci in mrežo centrov ANPE (le-ti sodeluje z delodajalci, pripravljajo podatke o zaposlitvenih potrebah, dodatnih strokovnih znanjih ipd.). S pomočjo teh podatkov na izobraževalnih centrih AFPA pripravijo programe usposabljanj in vključevanja odraslih v izobraževanje. Ker sodelovanje z delodajalci teče zelo zgledno, vsi udeleženci po zaključenem usposabljanju dobijo zaposlitev. Kakovost usposabljanja preverjajo podjetja v delovnem procesu, kar je za izobraževalno organizacijo zadosten znak kakovostnega dela.

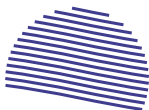
² Izobraževalni centri AFPA so predstavljeni na spletni strani <http://www.afpa.fr/>.

Izobraževanje je usmerjeno v praktično usposabljanje v delavnicah. Bistveno manjši del programa predstavljajo splošna znanja (matematika, francoščina, tuji jeziki), program je namreč izključno strokovno naravnan in usmerjen v znanja za potrebe stroke. Programi trajajo do osem mesecev in so primerljivi s kombinacijo USO programov in nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami - NPK v Sloveniji. Izvajajo predvsem praktično usposabljanje in splošne vsebine (francoski jezik, tuj jezik in računstvo) le za potrebe bodočega poklica. Ob zaključku opravljajo praktično preverjanje znanja v obliki izpitov, ki pa ne dajejo diplome ampak certifikat, ki ga priznavajo delodajalci.

Ogledali smo si usposabljanja za poklice v gradbeništvu (polagalec keramičnih oblog, monter vodovodnih in ogrevalnih napeljav, finomehanika za poklic v industriji »Decolletage«, ki je prevladujoča v regiji) in usposabljanje za poklic oskrbovalke na domu.

Zadnji večer je skupino sprejel župan mesta La Roche Sur Foron, ki je predstavil mesto in lokalno okolje ter odprtost in mednarodno sodelovanje. Člani delegacije smo županu predstavili Slovenijo, izobraževanje odraslih pri nas ter sodelovanje s kolegi iz Francije. Izpostavili smo tudi konkretne ideje o oblikah sodelovanja v prihodnje.

mag. Andrej Sotošek (andrej.sotosek@guest.arnes.si), ZLUS



Kompetence izobraževalcev odraslih Mednarodna andragoška poletna akademija

Konec junija je v Selcah na Hrvaškem potekala tridnevna *Mednarodna andragoška poletna akademija (International Andragogical Summer Academy)*, ki jo je v okviru projekta EBIS - Izobraževanje odraslih v jugovzhodni Evropi organiziral Andragoški center Zagreb (*Andragoški centar Zagreb*), finančno pa podprl Inštitut za mednarodno sodelovanje pri Nemški zvezi ljudskih univerz (*Institute for International Cooperation of the German Adult Education Association - IIZ/DVV*).

Akademije se je udeležilo 29 slušateljev iz osmih držav: Albanije, Bolgarije, Bosne in Hercegovine, Hrvaške, Makedonije, Romunije, Srbije in Črne Gore ter Slovenije. Ciljna skupina so bili izobraževalci odraslih v državah jugovzhodne Evrope (2-3 udeleženci iz vsake države). Delavnice so potekale v angleškem jeziku, moderirala pa jih je *Jasenska*

Matković z Andragoškega centra Zagreb. Prvi dan so jih vodili *Nada Mulej* (Slovenija) ter *dr. Katarina Popović* in *Nadja Bulat* (Srbija in Črna Gora), drugi dan pa *doc. dr. Viara Todorova Gurova* (Bolgarija) in *dr. Anita Klapan* (Hrvaška). Na delavnicah smo obravnavali vlogo izobraževalca odraslih. Preliminarni program je zajemal osnovne andragoške teme in kompetence izobraževalcev odraslih.

Nada Mulej je predstavila temo *Izobraževalec odraslih, samozavest in motivacija odraslih* (*Adult teacher, self-confidence and motivation of adult learner*). Vlogo učitelja smo spoznavali s pomočjo interaktivnih spoznavnih iger in z delom v skupinah. Predavateljica je uporabila nekatere, nam že znane metode. Poudarila je, kako pomembna je vloga učitelja pri oblikovanju samozvesti udeleženca (dober učitelj je zelo prilagodljiv, slab pa je kot govoreči leksikon ali računalnik). »Kot učitelji odraslih imamo veliko moč odrasle prepričati, kako zanimivo je učenje. Interakcija je vedno dvosmerna,« je povedala *Mulejeva*.

Dr. Katarina Popović in *Nadja Bulat* sta izpeljali dve delavnici, in sicer *Izobraževanje, učenje in usposabljanje - temeljni koncept in razlike* (*Education, Learning and Training - basic concepts and differences*) ter *Komunikacija v izobraževanju odraslih in učni stili* (*Communication in adult teaching and teaching styles*). Po kratkem uvodu smo takoj začeli z delom: iskali smo skupne točke med pojmi izobraževanje (*education*), učenje (*learning*) in usposabljanje (*training*) ter značilnosti, ki izstopajo. Pojavljale so se dileme pri pojmovanju, kaj je širše - izobraževanje ali učenje. Nekateri posamezniki so pojem *training* povezovali s pojmom *training*, ki se pojavlja pri športu in vojski. Zanimivo je bilo spoznanje, da se mnenje o teh treh pojmi pri posameznikih razlikuje, enotni smo bili le v tem, da je učenje širši pojem. Druga delavnica je vsebovala elemente improvizacije. Temeljila je na tem, kako pomembno je dajati točna navodila. Delavnici sta bili zelo dobro pripravljene, moderatorki pa sta pokazali, kako je z uporabo različnih andragoških metod učenje lahko zabavno in manj stresno. Na nas, udeležence, sta vplivali tudi z močjo njune osebnosti in načinom izvajanja.

Drugi dan je *dr. Viara Todorova Gurova* predstavila *Temeljne andragoške pojme in koncepte* (*Basic andragogical issues and conceptions*) in se dotaknila teoretskih konceptov andragogike. Poudarila je njeno socialno vlogo, ki se izraža kot vodilo in podpora v izboljševanju prakse v izobraževanju odraslih. Z večino predstavljenih vsebin smo se srečali že pri svojem študiju.

Dr. Anita Klapan je predstavila temo *Kompetence izobraževalcev odraslih* (*Adult educators' competences*). Po ponovni predstavitvi sodelujočih in kratkem teoretičnem uvodu o izobraževanju odraslih na Hrvaškem smo udeleženci (po eden iz vsake države)

predstavili izobraževanje odraslih v svoji državi. Na delavnici, ki jo je vodila asistentka *dr. Anite Klapan*, smo se razdelili v tri skupine. Vsaka je dobila po eno vprašanje (*znanje in spretnosti/sposobnosti andragoga - Knowledge and skills of adult educators, osebne značilnosti andragoga - Human characteristic of adult educators, podporniki v izobraževanju obraslih - How should the society support adult education organizations?*), ki smo ga obdelali, nato pa o svojih ugotovitvah poročali. *Rosenbergov vprašalnik o samopodobi odraslega (Rosenberg's self-esteem scale)*, ki smo ga izpolnili ob koncu dela, ni bil primerno umeščen v celoten kontekst delavnice. Glede na to, da vodja delavnice in njena asistentka na reški fakulteti predavata andragoško didaktiko, smo pričakovali, da bo več pozornosti namenjene andragoškim metodam in drugačnim pristopom do odraslih, ki se vključujejo v izobraževanje. Pokazalo se je, kako pomembne so izkušnje in jasno podajanje navodil.

Evalvacijo celotne akademije so izpeljali predstavniki Srbije in Črne Gore (*Katarina Popović, Nadja Bulat in Dragan Jović*) tako, da so vanjo aktivno vključili udeležence - skupaj smo »lovili ribe«. RIBE so bile tiste izkušnje, pozitivne in negativne, ki smo jih pridobili na celotnem seminarju in jih bomo upoštevali pri svojem delu.

Udeležba na akademiji je bila zelo koristna predvsem z vidika spoznavanja različnih načinov dela, ki jih uporabljajo izbrani predavatelji iz drugih držav pri svojem delu z odraslimi, pomembna pa so tudi nova poznanstva in možnosti za sodelovanje pri različnih projektih. To je bila tudi priložnost, da smo spoznali razliko med dobro in slabo pripravljeno delavnico. Radi bi pohvalili organizatorje, ki so v slabih treh tednih uspeli pripraviti prijetno druženje.

Neda Dorđević (neda.dordevic@acs.si), ACS
Nataša Lončar (natasa_loncar@yahoo.co.uk), Ljubljana



KOTIČEK JE VAŠ

Mreža za usposabljanje učiteljev Otvoritvena konferenca TTnet Slovenija

Kratika *TTnet* označuje mrežo za usposabljanje učiteljev (*Training of Trainers Network*), ki deluje v državah članicah Evropske unije od leta 1998 pod okriljem CEDEFOP (European Centre for Development of Vocational Training). Mreža predstavlja koordinacijsko središče za vse izvajalce usposabljanja učiteljev in tiste, ki sprejemajo odločitve za to področje, saj omogoča izmenjavo strokovnih znanj ter izkušenj v praksi, predvsem o ključnih vprašanih strokovnega razvoja učiteljev (strokovno teoretičnih predmetov in praktičnega pouka) v programih poklicnega izobraževanja. Tovrstne mreže delujejo na nacionalni ravni, v posameznih državah članicah Evropske unije, TTnet Slovenija pa je tretja tovrstna mreža v novih državah članicah. Sedež mreže je v Ljubljani, na Centru za poklicno izobraževanje.

Otvoritvena konferenca TTnet Slovenija pod naslovom *Slovensko izobraževanje učiteljev v evropskih povezavah* je bila 2. junija 2004 v ljubljanskem hotelu Slon. S prispevki so sodelovali domači in tuji strokovnjaki. Zbrane sta nagovorila *Vladimir Tkalec*, direktor Centra za poklicno izobraževanje, ter *Elido Bandelj*, državni sekretar na Ministrstvu za šolstvo, znanost in šport. Program se je nadaljeval s prispevkom *Samuela Cavanagha*, ki je predstavil Evropsko komisijo in partnerstvo v poklicnem izobraževanju, še posebej vlogi evropske fundacije za usposabljanje (European Training Foundation - ETF) ter CEDEFOP.

Mednarodna koordinatorica CEDEFOP, *Mara Brugia*, je v nadaljevanju opredelila TTnet, in področja dejavnosti, pri čemer je posebej poudarila dve poslanstvi TTnet, in sicer:

- spodbujanje razvoja kompetenc učiteljev v poklicnem izobraževanju, saj predstavljajo ključni dejavnik zagotavljanja kakovosti v poklicnem izobraževanju,
- oblikovanje skupnih napotkov za vpeljevanje sprememb na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Mreža za usposabljanje učiteljev bo posebno pozornost namenila naslednjim tematskim projektom: e – učenje, vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja in strokovni

razvoj učiteljev v poklicnem izobraževanju. Vse države članice Evropske unije, tudi vse nove, so vrednotenje označile kot prednostno področje dela.

V letu 2004 načrtujejo še naslednje dejavnosti:

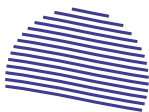
- ugotavljanje potreb po izobraževanju in usposabljanju učiteljev strokovno-teoretičnih predmetov in praktičnega pouka v programih poklicnega izobraževanja ter zagotavljanje kakovosti njihovega dela,
- usposabljanje učiteljev za vrednotenje in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, kar zajema dvoje: usposabljanje za ugotavljanje in vrednotenje lastnih znanj, pridobljenih na tovrsten način, in usposabljanje za vrednotenje in potrjevanje tovrstnih znanj pri udeležencih izobraževanja.

O pomenu ugotavljanja in vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja učiteljev je govorila tudi *Anne Marie Charraud* (TTnet Francija). Poudarila je, da je tovrstna ideja del dveh načel na področju izobraževanja, in sicer:

- zagotavljanja kakovosti – povečanje kakovosti in konkurenčnosti ni odvisno le od ekonomskega dejavnika; na zagotavljanje kakovosti vpliva tudi razvoj človeških virov;
- razvijanja vseživljenjskega učenja, saj za uspešno delovanje v današnji družbi učenje zgolj v formalnem izobraževanju ne zadostuje.

Kot govorniki na konferenci so sodelovali še *Kristiina Volmari* (TTnet koordinatorica Finska), ki je predstavila profesionalizacijo učiteljev in mentorjev kot posledico sodelovanja med šolami in podjetji, *prof. Ronald Sultana* (TTnet koordinator za nove države članice), ki je predstavil vlogo posameznih mrež v novih državah članicah, ter *Davorin Majkus* (TTnet koordinator v Sloveniji), ki je spregovoril o TTnet Slovenija kot o poti do odličnosti v izobraževanju učiteljev.

Vera Mlinar (vera.mlinar@acs.si), ACS



Svetovalno središče Novo mesto

Koliko je izobraževanje dostopno zaposlenim odraslim

V Razvojno izobraževalnem centru Novo mesto smo 18. junija letos pripravili posvet o tem, koliko možnosti imajo odrasli, zaposleni v našem okolju, za svoje izobraževanje.

Hoteli smo ugotoviti, kakšne možnosti imajo zaposleni za izobraževanje in za dvig kakovosti življenja ter kakšen je odnos delodajalcev do izobraževanja. Podrobneje smo želeli definirati potrebe, na podlagi katerih delodajalci svoje zaposlene spodbujajo k vključevanju v izobraževanje, in opozoriti na ovire pri vključevanju v izobraževanje.

Na posvet so bili vabljeni predstavniki vseh partnerjev v Lokalni svetovalni mreži ISIO, izobraževalci odraslih v okolju in predstavniki podjetij oziroma kadrovskih služb.

V uvodu je *mag. Tanja Vilič Klenovšek* predstavila *Nacionalni program za izobraževanje odraslih*, ki opredeljuje smernice in konkretne cilje na področju izobraževanja odraslih do leta 2010. Med cilji je omenila: dvig izobrazbene ravni prebivalcev, starih od 25 do 64 let (do leta 2010 naj bi imelo 85 % aktivnega prebivalstva doseženo srednješolsko izobrazbo); dvig odstotka prebivalstva s končano osnovnošolsko izobrazbo, nato povečati njihove zaposlitvene možnosti; povečanje možnosti za večje vključevanje v izobraževanje; povečanje možnosti uresničevanja načela vseživljenjskega učenja.

Predstavnika Revoza d.d. in Adrie mobila d.o.o. sta predstavila politiko izobraževanja svojih zaposlenih. Spodbuden je zlasti cilj politike izobraževanja v Revozu, saj nameravajo do leta 2007 vsem svojim zaposlenim enkrat letno omogočiti vključitev v izobraževanje. Izobraževanje je, po besedah *Barbare Krajnc*, vodje izobraževalnega centra v Revozu, metoda za doseganje strategije podjetja.

S prispevki so na okrogli mizi sodelovali tudi predstavniki Obrtne zbornice, Območna enota Novo mesto in Sklada za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih.

V drugem delu je svoj pogled na možnosti izobraževanja in glavne težave odraslih pri vključevanju v izobraževanje predstavil vodja izobraževanja odraslih na Šolskem centru Novo mesto, *Štefan Gorše*. Najpogostejše ovire odraslih vidi v nezmožnosti usklajevanja delovnega časa s terminom izobraževalnega procesa, nerazumevanju delodajalcev do izobraževanja (npr. onemogočanje izrabe študijskega dopusta) ter socialni položaj zaposlenih, ki se izobražujejo, saj je izobraževanje drago.

V Svetovalnem središču Novo mesto smo v ta namen pripravili analizo vsebine informiranja in svetovanja ljudem, ki so pred samo vključitvijo v izobraževanje, ali pa med samim izobraževanjem, iskali pomoč v Svetovalnem središču Novo mesto. Želeli smo ugotoviti, katere so tiste ovire, ki odraslim otežujejo oziroma onemogočajo vključitev v izobraževanje, in tiste, ki vplivajo na neuspeh, ko so že vključeni v

izobraževanje. Analizirali smo 1.175 storitev (od septembra 2003 do konca maja 2004), od tega smo pri 20 % storitev identificirali ovire:

- V približno 44 % storitev smo prepoznali **situacijske ovire**. Najpogosteje se pojavljajo osebne težave (težave v družini, materinstvo, zdravstvene težave), oddaljenost izobraževanja, financiranje izobraževanja, specifične učne težave (vezane na en predmet ali sklop), pomanjkanje časa, neugoden delovni čas, slab učni uspeh na zaključnih preverjanjih in nezmožnost napredovanja na formalno višjo stopnjo izobraževanja, brezposelnost, odnos delodajalca do izobraževanja in podobno.
- **Dispozicijske ovire** smo prepoznali v 43 %. Najpogosteje pa se težave pojavijo zaradi odnosa posameznikov do izobraževanja, nizke stopnje aspiracije, nemotiviranosti za izobraževanje, neugodnih vplivov preteklega izobraževanja, invalidnosti, nižjih sposobnosti za učenje – učne težave, strahu pred vključitvijo in podobno.
- V 13 % smo prepoznali **institucijske ovire**. Naše stranke pa doživljajo neuspeh oziroma naletijo na ovire najpogosteje zaradi konfliktov s profesorji ali organizacijo, predolgega šolanja, neustrezne ponudbe v okolju (visokošolski študiji, specialistični, podiplomski), obvezne udeležbe na predavanjih, nezadostne informiranost s strani ustanov, na katere se vpisujejo ali katere jih napotijo in podobno.

Posvet smo zaključili z ugotovitvijo, da so v našem okolju pestre možnosti za izobraževanje odraslih, da imajo delodajalci za izobraževanje svojih delavcev veliko posluha in jih spodbujajo k vključevanju v različne vrste izobraževanja, da obstaja v okolju Svetovalno središče kot podpora odraslim pri vključevanju v izobraževanju, da pa rezultati še vedno kažejo na velik odstotek aktivnega prebivalstva Dolenjske, ki je brez osnovnošolske in poklicne izobrazbe. O vzrokih za takšno nesorazmerje in o konkretnih rešitvah pa se bomo pogovarjali na naslednjih podobnih srečanjih.

Ana Granda Jakše (ana.granda@ric-nm.si) in
Polona Tratar (polona.tratar@ric-nm.si), RIC Novo mesto



PRIPRAVLJAMO/PRIPRAVLJAJO

Andrigoški center Slovenije

Vabilo na petkovo izobraževalno srečanje

Vabimo vas na predavanje *Barbare Babnik* in *Andreje Korbar* z naslovom **Danske visoke ljudske šole - šole za življenje**, ki bo v **petek, 3. septembra 2004**, ob 9. uri v seminarski sobi Andrigoškega centra Slovenije, Šmartinska 134 a. Predstavili bosta svoje vtise s sedemmesečnega bivanja na danski ljudski visoki šoli *Askov Højskole*.

Na danski ljudski visoki šoli se nihče ne sprašuje, kaj si, od kod si in zakaj si prišel. Zanima jih preprosto, kdo si, kaj te zanima in o čem razmišljaš.

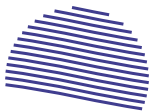
Danske ljudske visoke šole se ponašajo s 160-letno tradicijo in so posebnost na področju neformalnega izobraževanja odraslih v svetovnem merilu. *Danske* - ker se je koncept razvil na Danskem, *ljudske* - ker so namenjene vsem ljudem in se ukvarjajo s temami, povezanimi z njihovim življenjem in okoljem, *visoke* - ker razvijajo kakovost posameznikovega življenja in s tem širše družbe.

Pobuda za ustanovitev »folkehøjskol« je prišla od preprostih ljudi, ki so si želeli kakovostno živeti in delati. Tradiciji nenehnega prilagajanja potrebam prebivalcev lokalnega okolja in časa sledijo vse do danes. Njihova bistvena vloga je ustvariti okoliščine, ki omogočajo posamezniku občutek svobode, enakopravnosti odločanja ter ga spodbudijo k samostojnemu, kritičnemu razmišljanju. Dialog se razvije v predavalnici in se kot neformalni pogovor nadaljuje med odmori, obroki, zvečer. Traja ure, dneve, tedne ali mesece. Srce in duša danskih ljudskih visokih šol so ljudje, ki se tam srečajo.

Srečanje bo trajalo približno eno uro. Prosimo, da udeležbo **potrdite najkasneje do torka, 31. avgusta 2004**, Nedi Đorđević (tel. 01 5842 544).

Vljudno vabljeni!

Neda Đorđević (neda.dordevic@acs.si), ACS



Andrigoški center Slovenije

Vabilo na petkovo izobraževalno srečanje

Vabimo vas na predavanje *mag. Ljudmile Schmid Šemerl* z naslovom **Akreditacija in zaščita kakovosti v evropskem visokošolskem prostoru – švicarska izkušnja**, ki bo v **petek, 17. septembra 2004**, ob 9. uri v sejni sobi Andrigoškega centra Slovenije, Šmartinska 134 a.

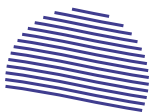
Predavateljica je osemnajst let delovala v švicarskem visokošolskem sistemu, ki trenutno doživlja velike strukturne spremembe in se odpira v evropski visokošolski prostor. Predstavila nam bo:

- »*dublinske deskriptorje*«, ki jih uvajajo kot evropska merila za primerljivost diplom po bolonjski reformi;
- akreditacijo kot mednarodni proces, ki so jo v Berlinu leta 2003 definirali ministri za izobraževanje v Evropski uniji. Do leta 2005 naj bi v državah članicah izpeljali sistem akreditacij in vrednotenja študijskih programov in ustanov, ki bi se tako vključile v mrežo mednarodnega sodelovanja;
- najvažnejše evropske in mednarodne organizacije, ki po berlinskem mandatu ministrov razvijajo orodja za prilagajanje nacionalnih sistemov zaščite kakovosti.

Kratki informaciji švicarskega strokovnjaka *dr. R. Sanerja*, ki je izpeljal slovensko-švicarski Master projekt v javni upravi, bo dodala še zanimivo mednarodno razmišljanje o izvažanju izobraževalnih storitev v okviru GATS/WTO in OECD.

Srečanje bo trajalo približno eno uro. Prosimo, da udeležbo na srečanju **potrdite najkasneje do srede, 15. septembra 2004**, Zdenki Birman Forjanič (tel. 01 5842 571, fax: 01 5245 881).

Zdenka Birman Forjanič (zdenka.birman.forjanic@acs.si), ACS



Društvo moderatorjev Slovenije

Vabilo na 10. evropsko konferenco Mednarodne zveze moderatorjev

Koncept moderiranja je tako star, kot je stara zgodovina življenja v plemenih. Še pred razvojem preučevanja človeške misli in vedenja so bili v vsaki skupnosti posamezniki s

posebnim ugledom. Pripisovali so jim sposobnost pomirjanja bojazni, urejanja težavnih odnosov in razreševanja nesporazumov. Najpogosteje so bili to vrači, kasneje duhovniki, učitelji, zdravniki in tudi sodniki. Ljudje so z njihovo pomočjo utrjevali medsebojne vezi, vzpostavljali medsebojno zaupanje, sodelovanje in spoštovanje.

Moderiranje skupinskih procesov je začelo dobivati formalne oblike in pravila v 60-ih letih prejšnjega stoletja v ZDA; v 80-ih letih pa je bilo tam že dodobra razširjeno. V učečih se skupinah so moderatorji vodili člane predvsem k ozaveščanju; odigrali so pomembno vlogo pri razvoju nekaterih novodobnih civilnih gibanj. Danes to vlogo ohranjajo v procesih vseživljenjskega učenja, v katerih učenje ni le enosmerno podajanje znanja.

Povpraševanje po moderatorskih storitvah srečujemo v vrsti dejavnosti - od mednarodnih pogajanj do razvoja lokalnih skupnosti, od upravljanja velikih projektov in razvoja sistemov visokih tehnologij do strateškega načrtovanja in reševanja konfliktov. Moderiranje je tako tudi eden izmed najhitreje rastočih poklicev.

Moderator ima v skupini vsebinsko nevtrarno vlogo. Njegova moč je v skrbi za poštene, vsevključujoče in odprte procese; skrbi za uravnoteženo in enakopravno sodelovanje vseh v skupini, za pospeševanje skupinske dinamike z ustvarjanjem varnega psihološkega ozračja, za boljšo učinkovitost ter za racionalno porabljen čas.

Povabilo na konferenco

Društvo moderatorjev Slovenije (<http://www.drustvo-moderatorjev.si/>) pripravlja **10. evropsko konferenco Mednarodne zveze moderatorjev** (International Association of Facilitators – IAF), ki bo od **8. do 10. oktobra 2004** v Portorožu. Pričakujemo približno stodvajset udeležencev iz vse Evrope.

Podrobnejše informacije o konferenci lahko najdete na spletni strani <http://www.drustvo-moderatorjev.si/conference/index.html>, kjer se lahko tudi prijavite. Dodatne napotke pa lahko dobite tudi pri vodji organizacije, Tadeju Puglju (tel.: 041 490 666).



Programoteka

javnoveljavni izobraževalni programi za odrasle

www.acs.si/programoteka

Objavljamo javnoveljavne izobraževalne programe, ki so

- * oblikovani izključno za odrasle
- * na novo oblikovani v skladu z veljavno šolsko zakonodajo ali jim je bila v skladu z novo zakonodajo podaljšana veljavnost

TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA



18.-24.10.2004



Na vprašanja vse leto odgovarjamo v TVU-Razpravljalnici na spletni strani
<http://tvu.acs.si/razprava>

IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI
IZVAJALCI IN PROGRAMI 2002/2003
pregled več tisoč izobraževalnih programov in številnih organizacij po vsej Sloveniji
• Na spletni strani: www.acs.si/pregled

<http://izobrazevanje.acs.si>

IZOBRAŽEVALNA PONUDBA ACS

Objavljamo izobraževalne programe, ki jih za izobraževalce odraslih izvajamo v šolskem letu 2002/2003

- izobraževalni programi
- strokovna, informativna in izobraževalna srečanja
- aktualna izobraževanja ACS

Na vaša vprašanja odgovarjamo v Forumu na spletni strani <http://izobrazevanje.acs.si/forum>



na spletni strani **www.acs.si**

* za tiste, ki se želite izobraževati

* in za tiste, ki sami izobražujete

svetovalni kotiček ACS



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education