



PRIPOROČILA ZA VKLJUČEVANJE METODOLOGIJE V EVROPSKI SISTEM IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH IN DEJAVNOST SVETOVANJA

Adrian Rojo, J., Aston, S., Boucher, F., Carro Sancristóbal, L., Kihrer, R., Mavrič, T.,
Mlinar, V., Možina, E., Tori Selan, S. & Waddell, T.

V S E B I N A

01.

Uvod

02.

Izvajanje ocenjevanja in
vrednotenja

03.

Uspehi in izzivi

04.

Priporočila

05.

Literatura

06.

Konzorcij

UVOD

Priporočila za vključevanje metodologije so dokument, ki prispeva k projektu Erasmus+ z naslovom GLAS (Guidance for Low-skilled Adults towards Skills Assessment and Validation).

Cilj tega projekta je razviti metodologijo za vrednotenje digitalnih in matematičnih spretnosti ter pismenosti za strokovnjake in svetovalce s področja izobraževanja odraslih. Metodologija, skupaj s smernicami za izvajanje, zagotavlja konkretne ukrepe in skupna načela za ocenjevanje in vrednotenje osnovnih spretnosti.

V projektu smo odrasle z nizko razvitimi temeljnimi spretnostmi vključili v proces vrednotenja njihovih osnovnih spretnosti. Rezultat vrednotenja je individualni zapis o spretnostih, v obliki mnenja svetovalca o doseženi ravni spretnosti v skladu z EOK ter priporočil za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje (npr. močna področja, šibka področja, priporočila za prihodnost).

Osredotočamo se na razvoj inovativnih metodologij in smernic za njihovo izvajanje ter usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih in svetovalnih službah za uporabo teh metodologij, hkrati pa s prakso razvijamo tudi nabor priporočil za uporabo in izvajanje na različnih področjih.

Ta dokument vsebuje informacije in priporočila namenjena svetovalcem, izvajalcem in oblikovalcem politik na lokalni, regionalni, nacionalni in mednarodni ravni.

IZVAJANJE VREDNOTENJA

Odrasli bi morali imeti možnost, da kadar koli v življenju ocenijo svoje spretnosti, ne glede na to, ali so osnova za samouresničitev ali pa so povezane z zaposlitvijo.

Evropski prostor je zelo raznolik, tudi kar zadeva izvajanje vrednotenja temeljnih spretnosti. Metodologije se razlikujejo, saj si države prizadevajo vzpostaviti sisteme, ki bi posameznikom omogočili identificiranje, dokumentiranje, ocenjevanje in certificiranje vseh oblik učenja, ki bi jih lahko uporabili za osebno napredovanje, napredovanje v karieri ter nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

Ponudniki izobraževanja odraslih razvijajo lastne programe, ki ustrezajo njihovi kulturi, pristopu in učečim se. Na naslednjih straneh smo zbrali nekaj odličnih primerov izobraževanja v Sloveniji, na Škotskem in Španiji, ki so jih razvili naši sodelavci in jih temeljito preizkusili.

Slovenija



Projekt: Svetovanje zaposlenim 2016-2022



Glavni namen projekta je:

razviti učinkovite pristope informiranja in svetovanja za vključevanje zaposlenih odraslih ter ugotavljanje in ocenjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja zaposlenih z namenom ohranjanja zaposlitve, večje prožnosti pri zaposlovanju in nadaljnega razvoja kariere zaposlenih, povezanega z vključevanjem v nadaljnje izobraževanje in certificiranje že pridobljenega znanja.

Ponudniki izobraževanja odraslih, vključeni v projekt, se povezujejo s podjetji in svetujejo zaposlenim. Nudijo jim strokovno pomoč pri ugotavljanju znanja in kompetenc, pridobljenih z različnimi oblikami vseživljenjskega učenja, ter pri njihovem sistematičnem urejanju v obliki portfolija v papirni ali elektronski obliki. V procesu ugotavljanja in vrednotenja pomagajo posameznikom prepoznati in potrditi znanja in spretnosti, pridobljene v različnih življenjskih situacijah. Za zaposlene so dokazila, pridobljena v postopku vrednotenja, motivacijska, saj pomagajo povečati njihovo samozavest in povečujejo motivacijo za nadaljnji razvoj. Delodajalcem nov vpogled v potencial človeških virov pomaga pri lažjem načrtovanju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.

Ponudniki izobraževanja odraslih nenehno iščejo inovativne in drugačne pristope, s katerimi bi zaposlene spodbudili k še večji konkurenčnosti na trgu dela in jim omogočili čim večjo dostopnost. V ta namen so vzpostavili partnerstva z različnimi podjetji in organizacijami (npr. regionalnimi gospodarskimi in podjetniškimi zbornicami, sindikati, razvojnimi agencijami itd.), izvajajo svetovanje neposredno v podjetjih, se predstavljajo na različnih lokalnih dogodkih, v medijih itd. Vedno so odprti tudi za posameznike, ki želijo narediti korak k izboljšanju lastne usposobljenosti.

Lea Bašelj, zaposlena v podjetju SVP AVIO d.o.o.

Za sodelovanje v postopku vrednotenja sem se odločila iz radovednosti. Po prvem svetovanju pa sem spoznala, da obstaja možnost, da me delodajalci spoznajo na drugačen način. V prijavi in življenjepisu namreč še nikoli nisem zapisala svojih hobijev in dejavnosti, ki jih opravljam v prostem času. S pomočjo svetovalca pa sem dobila nov zagon, novo upanje, da se ne bom zadovoljila z delom, ki ga opravljam zdaj, samo zato, ker ga potrebujem za preživetje. Moje izkušnje, reference in nagrade, ki niso vezane na šolo, so več kot odlične za prijavo na delovno mesto, ki si ga želim in ga lahko opravljam. Moje izkušnje mi dajejo priložnost, da zaupam vase in pokažem, kaj v resnici sem in kaj lahko naredim v praksi.

Vir: https://arhiv.acs.si/glasila/Info-ISIO_2018-2019.pdf



Jožef Brunec

Po končani osnovni šoli sem se takoj zaposlil in opravil poklicno kvalifikacijo oziroma zidarsko izobrazbo. V tej službi sem bil srečen in uspešen v podjetju, ki je med drugim gradilo Center za izobraževanje odraslih Murska Sobota. V podjetju so bili z mojim delom zelo zadovoljni, tako kot je zadovoljno tudi sedanje podjetje Elektro Maribor, d. d., Servisna enota Ljutomer. Tudi tu delam na področju gradbeništva, seveda le v času gradbene sezone oziroma ko se izvajajo investicije. V preteklih letih me je direktor enote Ljutomer, g. Andrej Sraka, večkrat spodbujal k pridobivanju ustrezne izobrazbe, kar se v podjetju tudi pričakuje. Kadrovska sodelavka Cvetka Kolmanič se je obrnila na Svetovalni center Murska Sobota in tako sem se v začetku lanskega leta obrnil na svetovalca g. Lujza Srako. (Seveda moram povedati, da nista v sorodu.) Najprej sva preverila, ali je NPK zidar za zidarstvo in ometavanje zadosten za zahteve delovnega mesta v podjetju. Malce sem bil razočaran, da kvalifikacija NPK ne zadostuje, vendar me je svetovalec spodbudil in mi predstavil, kako bo potekalo usposabljanje ter kako bodo moje delovne izkušnje in spretnosti priznane med usposabljanjem na delovnem mestu. Pripravili smo dokazila o mojih delovnih izkušnjah in spretnostih ter pripravili vse dokumente. Zelo dobro so me sprejeli tudi na Srednji gradbeni šoli Maribor (gospa Vlasta Ojstršek) in usposabljanje je bilo dobro organizirano. Tako lahko danes s ponosom povem, da sem pri 47 letih uspešno zaključil izobraževanje in pridobil poklic zidarja ter s tem pridobil tudi dokazilo o tem, kar znam in rad počnem. Vir: https://arhiv.acs.si/glasila/Info-ISIO_2018-2019.pdf



Projekt: GOAL - Usmerjanje odraslih v izobraževanju



Postopki ugotavljanja in vrednotenja znanja so bili uspešno izvedeni tudi v Sloveniji v okviru projekta GOAL - Usmerjanje odraslih v izobraževanju. Projekt je potekal od februarja 2015 do januarja 2018, v njem pa so kot partnerji sodelovale Belgija, Češka, Islandija, Litva, Nizozemska, Turčija in Slovenija.

V okviru projekta so bili razviti pristopi k dejavnostim svetovanja za podporo različnim skupinam manj izobraženih odraslih: migrantom, zaposlenim, brezposelnim in starejšim od 50 let. Glavni cilj je bil povečati vključenost odraslih v vse oblike učenja in izobraževanja, da bi povečali zaposljivost in izboljšali kakovost življenja. Ključni dosežki so predstavljeni v publikaciji Svetovanje odraslim v izobraževanju.

Španija



Kanarski inštitut za poklicne kvalifikacije (ICCP)



Inštitut je lansiral pilotno izvedbo priznavanja kompetenc različnih strokovnjakov. Najprej je bilo izvedeno zbiranje dokazov, da bi se preverilo, ali imajo kandidati tiste kompetence, ki jih določena smer in stopnja izobrazbe zagotavlja, in za katero bo postopek priznavanja pri strokovnjakih izpeljan, nato je sledil postopek ocenjevanja predloženih dokazov, na koncu pa je bil predlagan načrt usposabljanja (Cabrera Pérez, L. & Córdoba Mendoza, M. (2011). Vrednotenje postopka za vrednotenje in akreditacijo poklicnih kompetenc. *Revista de Investigación en Educación*, 9 (2), 51-75.



Avtonomna univerza v Barceloni



Univerza je sodelovala pri vrednotenju orodja za samoocenjevanje ključnih kompetenc pri mladih vključenih v izobraževanje kot druga priložnost (second chance education). Po izvedbi pilotnega preizkusa z 228 mladimi se je izkazalo, da je ta instrument ustrezen za samoocenjevanje ugotavljanja potreb po usposabljanju, ki jih imajo ti mladi (Olmos, P. in Mas, O. (2018). Validacija orodja AUTOCOM: samoocena osnovnih kompetenc mladih v okviru formativnih programov druge priložnosti. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 49-61. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1674>

Pilotno izvedbo so izvedli Center za izobraževanje in kulturo Trebnje iz Slovenije, Scotland's Learning Partnership iz Združenega kraljestva in Universidad de Valladolid iz Španije.

Uspehi

Partnerji konzorcija so bili pri poskusnem izvajanju vrednotenja kompetenc, opredeljenem v projektu GLAS, različno uspešni, vendar so se vsi strinjali, da so s temeljitim začetnim pogovorom in izčrpno razlago postopka pridobili zaupanje in pripravljenost udeležencev za dokončanje postopka.

Kar zadeva Scotland's Learning Partnership, so zaradi še vedno veljavnih COVID predpisov lahko vključili 11 učencev. Na začetku je bila motivacija za vključitev v proces majhna, vendar so vsi aktivno sodelovali v procesu vrednotenja ter bili presenečeni nad doseženimi rezultati. Nekateri od njih zdaj želijo postati prostovoljci pri nadaljnjih projektih.

V Sloveniji so bili udeleženci priseljenci in Romi. Pri vsakem uvodnem pogovoru je bilo zelo pomembno odraslim natančno razložiti, zakaj je vrednotenje znanja pomembno in kaj bodo od njega imeli, saj se je to izkazalo za uspešnejši pristop. Najboljši rezultati so bili doseženi z vrednotenjem, ki časovno ni bilo preobsežno.

Ekipa Univerze v Valladolidu je ugotovila, da so udeleženci radi reševali teste in uporabljali orodja, saj so lahko pokazali svoje sposobnosti in se ob podpori svetovalca naučili nekaj novega.

Izzivi

Partnerstvo se je na svoji poti soočalo tudi z nekaterimi težavami. Pilotiranje je bilo načrtovano za leti 2021 in 2022, vendar se je zaradi različnih omejitev COVID-19 izvedba izkazala za težjo, kot je bilo pričakovano.

Na Škotskem, v Sloveniji in Španiji je bil glavni izziv najti udeležence in jih ohraniti vključene v celoten proces od začetka do konca. Odrasli preprosto niso sodelovali, saj pogosto niso razumeli koristi procesa vrednotenja znanja. Celoten postopek se je izkazal za preveč zamudnega za udeležence, zato ga je bilo treba razdeliti na več srečanj.

V skladu s tem so slovenski udeleženci predlagali, da bi bilo morda treba ocenjevati le eno kompetenco naenkrat. V primeru jezika na primer le bralno razumevanje. Če ocenjevanje traja predolgo, jim pade motivacija in vprašalnikov ne rešujejo tako dobro, kot bi lahko, zato začnejo puščati prazna mesta ali pisati splošne odgovore.

Na Škotskem so sodelavci poudarili, da številni odrasli niso bili dovolj motivirani za sodelovanje v procesu. Zelo pomembno je bilo zato obveščati javnost o postopku in koristih vrednotenja, ki jih ima odrasli z vključitvijo vanj. Opazili so tudi, da so za odrasle pogosta ovira za zaključek postopka življenjske obveznosti in situacije.

V Španiji je bilo treba večkrat pojasniti in razložiti, kaj vključuje postopek vrednotenja znanja, saj mnogi ljudje tega postopka niso poznali. Večkrat se je tudi zgodilo, da so bila orodja za udeležence preprosto preveč zapletena za uporabo, zato so opustili izvajanje nalog.

Svetovalci

P R I P O R O Č I L A

Svetovalci morajo biti sposobni voditi odrasle skozi celoten postopekvrednotenja in jih postaviti v središče procesa.

I. Svetovalna podpora bi morala biti celostna in obravnavati različne potrebe odraslih: za vključitev v ali nadaljevanje izobraževanja, vključevanje na trg dela in za osebno rast.

Potrebe odraslih - zlasti tistih, ki najbolj potrebujejo storitve svetovanja - niso omejene le na učne potrebe na določenih področjih. Presegajo učenje in jih je treba upoštevati na začetku vsake posamezne učne poti:

- Jezik: ali je jezik izobraževanja in učnih vsebin razumljiv? Ali govorci drugih jezikov in udeleženci izobraževanja, s težavami z razumevanjem ali pisanjem, potrebujejo posebno podporo? Ali je vsebina dostopna osebam z avdiovizualnimi motnjami?
- Učna zgodovina: Kakšna je učna zgodovina odraslega? Ali so za učenje značilne težave in napor (z vidika učečega se odraslega)? Ali so se v zgodovini učenja zgodili kakšni posebni dogodki, ki so prispevali k negativnemu odnosu do učenja? Ali pa ima odrasli pozitiven odnos do učenja in "notranjo" motivacijo?
- Motivacija: Kakšna je motivacija odraslega za sodelovanje v učnem programu? Ali želi sodelovati na lastno pobudo, da bi razvil svoje spretnosti? Ali je udeležba v programu nujna, da bi lahko poklicno napredoval? Ali je udeležba obveznost, ki jo naloži zavod za zaposlovanje ali druga institucija, in ali je udeležba povezana z izplačilom socialne denarne pomoči? Zaradi česa je učni program pomemben za odraslega?
- Upravljanje dela in prostega časa: kako odrasli obvladuje svoje obveznosti na delovnem mestu / doma / v prejšnjem izobraževanju? Ali so odrasli navajeni delati do zastavljenega roka? Ali lahko samostojno upravljajo svoje delovne procese ali potrebujejo podporo, npr. z razdelitvijo nalog na manjše dele?

- Zdravje in dobro počutje: ali so odrasli odporni na stres? Ali je njihova motivacija "zdrava" ali kaj kaže na bolj negativna čustva? Kakšna je njihova splošna raven dobrega počutja in zdravja? Ali je odraslemu na voljo podpora za duševno zdravje? Ali posameznik prepozna kakršno kolisedanje ali preteklo potrebo po podpori za duševno zdravje?
- Skrb za družino in gospodinjstvo: ali imajo odrasli skrbniške obveznosti do drugih, po možnosti mladoletnih ali starejših družinskih članov? Kako lahko čas učenja uskladijo s temi obveznostmi? Ali obstajajo kakšne družinske/gospodinjske obveznosti, ki jih mora odrasli izpolnjevati in ki lahko (močno) omejijo čas, ki je na voljo za učenje?
- Delo: ali ima odrasli eno ali več zaposlitev in kakšen je njegov delovni čas? Ali delo zahteva določeno časovno prilagodljivost, kar je treba upoštevati pri oblikovanju učnih programov?
- Financiranje: kdo financira sodelovanje? Ali izobraževanje v celoti financirajo ministrstva ali drugi nacionalni, regionalni ali lokalni organi? Ali morajo odrasli sami plačati udeležbo v programu ali pa udeležbo (delno) plača kakšna socialna ustanova ali zavod za zaposlovanje? Ali udeležbo (delno) plača delodajalec?



Jane je bila napotena v organizacijo za izobraževanje odraslih, da ji pomagajo pri pisanju življenjepisa. Bila je samohranilka z osnovnošolskimi otroki, ki se je želela vrniti na delo in je potrebovala pomoč pri pripravi življenjepisa. Jane je dvojezična, angleščina ni njen prvi jezik, vendar že več kot 10 let živi na Škotskem in dobro obvlada pisno in govorno angleščino.

Po prvem srečanju je postalo jasno, da Jane opravlja veliko nalog in ima zelo naporno življenje, v katerem skrbi za družino. Vendar smo v pogovoru z njo ugotovili, da je bilo na lokalnem kariernem sejmu objavljenih nekaj prostih delovnih mest, na katera se je želela prijaviti. Skupaj z njo smo pripravili štiri različna spremna pisma, ki jih je lahko uporabila pri prijavi in poskrbeli, da je Jane lahko sama predstavila svoje sposobnosti. Poskrbeti smo morali, da njen življenjepis odraža besede, ki bi jih lahko sama uporabila, zlasti ker angleščina ni njen prvi jezik. Pripravljali smo se z igranjem vlog, da je imela čas za vaje in se prepričala, da je pri predstavitvah samozavestna.

Po prvih dveh razgovorih je bila razočarana, ker kljub temu, da je prejela zelo pozitivne povratne informacije, ni uspela dobiti zaposlitve. Jane je ostala odločna in upala, da ji bo ponujena ustrezna zaposlitev. Po mesecu dni prijavljanja na razpise za nova delovna mesta ji je bilo ponujeno delovno mesto v lokalni osnovni šoli.

Scotland's Learning Partnership

Vsak posameznik ima osebno življenjsko zgodbo in osebno zgodbo o učenju. Mnoga od teh vprašanj so zelo občutljiva z vidika zaupnosti in če so zastavljena neposredno, se odrasli lahko počutijo, kot da se posega v njihov zasebni prostor. Zato so to prej vprašanja za razmislek učečih se odraslih in strokovnih delavcev, ki delajo s ciljnim skupinami iz prikrajšanih okolij in/ali z nizko stopnjo formalne izobrazbe.

Metode samorefleksije in usmerjanje odraslih pri njihovi uporabi so ključnega pomena v zgodnjih fazah programov svetovanja (in seveda tudi v celotnem procesu). Pri spoznavnih srečanjih so lahko biografski pripovedni intervjuji koristna metoda za spoznavanje odraslih, njihove učne zgodovine in potreb, pri čemer lahko odrasli sami izberejo, koliko informacij želijo deliti.

II. Poznati in razumeti načine in okolja, v katerih odrasli pridobivajo spretnosti/kompetence/znanje z neformalnim učenjem: Zavedati se tacitnega znanja odraslih z nizkimi formalnimi kvalifikacijami

Odrasli s seboj prinašajo veliko znanja, spretnosti in sposobnosti, od katerih je običajno le majhen del pridobljen s formalnim izobraževanjem. Neformalno učenje ima osrednjo vlogo v vsaki zgodovini učenja; vendar je še posebej pomembno za odrasle z nizkimi temeljnimi sposobnostmi. V formalnem izobraževalnem sistemu se ta neformalno pridobljena znanja, spretnosti in sposobnosti še vedno premalo razumejo in nadgrajujejo. To je morda tudi posledica dejstva, da so v veliki meri povezani z zgodovino odraslega, kje je delal, kakšno delo je opravljal v družini/gospodinjstvu, kakšne prostovoljne obveznosti ima itd. Proces svetovanja ima zato veliko prednost, saj lahko temelji na predhodnem znanju in predhodnih učnih izkušnjah ter razvija posameznikove individualne poti.



Platforma za prostovoljstvo v Španiji (PVE) razvija program za vrednotenje kompetenc na področju prostovoljstva. Cilj tega programa je priznati vpliv prostovoljstva na razvijanje spretnosti in znanj, da bi prostovoljska praksa spodbujala učenje in razvoj poklicnih spretnosti ter izboljšala zaposljivost prostovoljcev. Organizacije so odgovorne za vpis prostovoljcev v ta postopek. Postopek vrednotenja kompetenc je sestavljen iz naslednjih korakov:

- a. Usposabljanje prostovoljcev in strokovnjakov v postopkih vrednotenja kompetenc.*
- b. Vsaki osebi je dodeljen mentor.*
- c. Na prvem razgovoru se prostovoljec in mentor dogovorita o skupnem delovnem načrtu.*
- d. Prostovoljci morajo izpolniti zahtevane obrazce in predložiti dokazila o učenju, ki so ga dosegli pri prostovoljnem delu.*
- e. Mentorji pregledajo obrazce in skličejo sestanek.*
- f. Primerjalni pogovor, vse informacije se ovrednotijo in razrešijo se dvomi.*
- g. Mentor pošlje PVE predlog za opredelitev kompetenc.*
- h. Pri izdaji potrdila PVE pregleda vse informacije in izda potrdilo VOL+.*

Strokovnjaki za svetovanje se morajo zavedati, da veliko neformalno pridobljenih kompetenc odrasli sami ne prepoznajo kot pomembne, zlasti kadar niso pridobili izjemno visoke ravni kompetenc ali formalnih kvalifikacij. Tak primer je lahko učenje tujih jezikov. Na primer, če se je oseba v preteklosti učila tujih jezikov, vendar jih ne uporablja vsakodnevno: ta oseba je kljub temu pridobila učne kompetence, ki jih lahko uporabi na drugih področjih. Če oseba pogosto kuha za večjo družino ali skupino, vendar se ne opisuje kot izjemno dober kuhar, je kljub temu pridobila pomembne kompetence, kot so pravilna ocena količine za določeno število ljudi, delo pod pritiskom itd. Tudi upravljanje (trajnostnega) gospodinjanskega proračuna je ključna kompetenca, za katero se mnogi odrasli ne zavedajo, da jo imajo. Številne od teh kompetenc so torej osebne, socialne in kompetence učenja (PSL). Poleg tega obstaja veliko dejanskega znanja, ki ga ljudje pridobijo, ne da bi se tega zavedali. Večina odraslih, tudi visokokvalificiranih in visoko izobraženih, se svojega neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in veščin ne zaveda, saj jih običajno šteje za "samoumevne" in "naravne".

Skozi natančen postopek vrednotenja lahko izvajalci izobraževanja odraslih na podlagi ovrednotenih kompetenc posameznega odraslega le-tega seznanijo z znanji in kompetencami, ki jih že ima, s tem, kako jih lahko uporabi, pa tudi s tem, kje bi še potreboval nadaljnje učenje in usposabljanje.

Odrasli - zlasti tisti iz prikrajšanih okolij - morda nimajo izkušenj z razmislekom o lastnih kompetencah in učnih potrebah. Metode samoocenjevanja, ki ustrezajo njihovem profilu, jim lahko pomagajo, da se zavedajo lastnih kompetenc in učnih potreb, ter povečajo njihovo motivacijo za učenje in izpopolnjevanje. Vendar pa je treba upoštevati, da lahko večje zavedanje o lastnih "kompetenčnih vrzelih" nekatere posameznike tudi demotivira. Zaupen odnos med učečimi se odraslimi in izobraževalci ali drugim osebjem v izobraževanju odraslih je ključnega pomena za ustvarjanje spodbudnega in pozitivnega vzdušja za učenje, kjer se bolj kot "vrzeli v kompetencah" izpostavljajo možnosti učenja.

Prilagojen pristop, ki temelji na individualiziranih učnih vsebinah, zaradi katerih je učenje zanimivo in relevantno, v kombinaciji z odprtim, vključujočim in varnim učnim okoljem prispeva k večji notranji motivaciji odraslih za sodelovanje v dejavnosti svetovanja. Hkrati pa se morajo svetovalci zavedati, da ima zunanja motivacija pomembno vlogo pri vključevanju v procese svetovanja: želja in potreba po boljšem upravljanju lastne kariere in pridobivanjspretnosti, ki jim bodo omogočile najti boljšo zaposlitev v svojem ali drugem sektorju, sta v hitro spreminjajočem se svetu razumljivi in spoštovani. Zato ni nujno, da gre za "slabšo" vrsto motivacije. Ključna naloga svetovalnih delavcev je, da udeležence izobraževanja odraslih ozavešijo o dodatnih koristih, ki jih ponuja izobraževanje odraslih - širjenje znanja inobzorij, izboljšanje osebnega počutja in zdravja ter boljše možnosti za sodelovanje v družbi.

III. Znati podatki konstruktivne in celostne povratne informacije odraslim z nizko formalno izobrazbo, da bi jim omogočili napredovanje.

IV. Zmožnost ugotavljanja znanja, spretnosti in kompetenc z uporabo ustreznih metod in orodij

Vse metode in orodja, ki se uporabljajo za (samo)ocenjevanje in povratne informacije o učnem napredku morajo biti čim bolj vključujoče, tj. upoštevati morajo morebitne težave, ki jih lahko imajo učeči se, zlasti tisti brez predhodnih izkušenj s formalnim izobraževanjem ali z malo izkušnjami, pri razumevanju samega postopka.

Ustrezne metode in orodja spodbujajo in krepijo vsebino usposabljanja ter didaktične vire in scenarije, ki obravnavajo enakost, raznolikost in vključenost. Vendar pa kljub temu, da lahko izvajalci svetovanja izbirajo med široko paleto razpoložljivih orodij in metod, je treba ta orodja in metode nenehno prilagajati novim ciljnim skupinam in novim pristopom k svetovanju. Prilagajanje (in razvijanje) novih orodij in metod je ključno za uspešno usmerjanje oseb z nizko stopnjo formalne izobrazbe. Katalog orodij in metod je treba prilagoditi in razširiti glede na potrebe ponudnika in organizacije ter njihovih ciljnih skupin.

Pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije - NPK

Za odrasle:

*-ki nimajo javno veljavne poklicne ali strokovne kvalifikacije,
-ki imajo poklicne kompetence (izkušnje, znanje, spretnosti),
-za tiste, ki želijo napredovati na poklicni poti, ne da bi jim bilo treba pridobiti višjo raven poklicnega usposabljanja.*

Sistem temelji na priznavanju in vrednotenju rezultatov neformalnega in priložnostnega učenja. Njegov temeljni namen je upoštevati vse kompetence, pridobljene zunaj šolskega okolja, ter priznati njihovo gospodarsko in družbeno vrednost. Sistem omogoča pridobitev formalne poklicne kvalifikacije, in sicer javne listine (certifikata NPK), ki jo je mogoče prenesti v različna delovna okolja.

Postopek pridobivanja certifikata NPK je na splošno razdeljen na tri korake:

- 1. predložitev vloge za NPK pregledovalcu in potrjevalcu NPK;*
- 2. svetovanje kandidatu za NPK in priprava zbirne mape (spričevala, dokazila, referenčna pisma, članki, nagrade itd.).*
- 3. Ocenjevanje, preverjanje in vrednotenje znanja, spretnosti in kompetenc.*

Postopke preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij lahko izvajajo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in gospodarske zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe, ter druge organizacije, ki izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje, določene v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti in drugih zakonih, če tako določajo posebni predpisi.



Kadar spremljanje učnega napredka odraslih pokaže, da določen program ne deluje, kot bi moral, je treba program ponovno pregledati in prilagoditi potrebam udeležencev. Tudi zunanje okoliščine lahko ponudnike prisilijo k spremembi učnih programov - dober primer je pandemija Covid-19, ko je bilo treba večino programov učenja in svetovanja čez noč prenesti na splet.

Te spremembe lahko pomenijo velik izziv za ustanove, izobraževalce in druge strokovne delavce, zlasti pri delu z učenici iz prikrajšanih okolij, ki so lahko tudi digitalno izključeni. Delo z alternativnimi komunikacijskimi sredstvi, kot so družbena omrežja, skupine WhatsApp in podobna orodja, lahko (do določene mere) pomaga pri nadaljevanju učnih poti in spremljanju napredka. Vendar so te metode na splošno primernejše za odrasle z dobrimi osnovnimi spretnostmi, vključno z digitalnimi spretnostmi.

Nenazadnje je treba poudariti, da ni univerzalnih kompetenc, ki bi jih morali pridobiti odrasli, udeleženi v izobraževalnem procesu. Na splošno so v središču učenja v vseh ciljnih skupinah osebne in socialne kompetence ter kompetence učenja učenja. Bistven je sistemski pogled na učenje - vključno z individualnimi učnimi potrebami udeležencev.



CertiCyL: je orodje za certificiranje digitalnih spretnosti za državljane skupnosti Castilla y León, ki ga spodbuja Junta de Castilla y León. Njegov cilj je akreditacija znanja in spretnosti, ki jih ima državljan, da bi državljane motiviral za učenje in upravljanje IKT s pridobitvijo certifikata, ki potrjuje njihovo znanje in izboljšuje njihovo zaposljivost, po drugi strani pa javnim in zasebnim subjektom, ki zagotavljajo zaposlitev, zagotovil mehanizem za ocenjevanje digitalnih spretnosti ljudi, ki se pridružijo njihovim ustanovam. Te digitalne kompetence so povezane z evropskim virom digitalnih kompetenc DigComp. Trenutno je na voljo certificiranje kompetenc na osnovni ravni in kompetenc na srednji ravni.

V. Zagotavljanje vključenosti

- Zagotavljanje ustreznega in primerne dostopa do učnih dejavnosti na kraju samem za invalide ter digitalnega okolja za osebe s posebnimi izobraževalnimi potrebami.
- Podpora osebam, ki ne obvladajo dovolj jezika, da bi se lahko udeležile tečajev, z zagotovitvijo dodatnega člana osebja, ki jim bo pomagal.
- Zagotavljanje medgeneracijskih učnih metod/orodij za krepitev vključevanja ljudi različnih starostnih skupin v isto učno okolje, da bi izkoristili različne učne stile in ozadja ter olajšali oblikovanje majhnih skupnosti, v katerih lahko posamezniki rastejo in izkoristijo podporo in strokovno znanje drug drugega.
- Posebna pozornost vidikom spola pri učenju: učno gradivo in programe je treba pregledati z vidika njihove občutljivosti na spol in jih po potrebi spremeniti, da bodo aktivno spodbujali vključevanje. Če ponudniki izobraževanja za to nimajo notranjih zmogljivosti ali znanja, so koristna partnerstva z organizacijami, ki se posebej ukvarjajo s tem vprašanjem.

- Poskrbeti, da bodo programi svetovanja varen prostor za učenje za vse, ne glede na spol, spolno identiteto in spolno usmerjenost, ter ustrezno usposobiti svetovalce, izobraževalce in drugo osebje.
- Pri določanju urnika programov svetovanja je treba zagotoviti dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem udeležencev, zlasti žensk, ki so običajno glavne skrbnice v družinah.
- Razlike med spoloma, stereotipe in predsodke je treba upoštevati pri izvajanju usposabljanja in zbiranju podatkov za vrednotenje, zlasti v povezavi z dostopom do delovnega okolja.
- Posebno pozornost namenite vključevanju invalidov, oseb z motnjami v duševnem zdravju ali drugimi zdravstvenimi težavami ter zagotovite, da je gradivo za izobraževanje dostopno vsem udeležencem.

Omogočiti svetovalcem, da se udeležijo nadaljnjega usposabljanja in izobraževanja o novostih na njihovem področju dela.

Začetno izobraževanje ali študijski program za poklic svetovalnega delavca se v EU zelo razlikuje od države do države, včasih celo od regije do regije. Hkrati se je področje poklicnega svetovanja (vključno s vrednotenjem predhodnega znanja, povezovanjem neformalnega, priložnostnega in formalnega učenja, povezovanjem med trgom dela in izobraževalnim sektorjem itd.) v zadnjih letih zelo razvilo in razširilo. Da bi dosegli določena merila kakovosti za postopke svetovanja, imata ključno vlogo nadaljnje izobraževanje in usposabljanje - tj. usposabljanje na delovnem mestu - o novih metodah in pristopih ter političnih in pravnih novostih. To strokovnjakom za svetovanje omogoča, da odrasle dobro spremljajo skozi celoten proces.

Te programe nadaljnjega usposabljanja in izobraževanja za svetovalce je treba razvijati z več zainteresiranimi stranmi, vključno z univerzitetnimi oddelki in raziskovalnimi inštituti, specializiranimi za svetovanje in vseživljenjsko učenje, službami poklicnega svetovanja, javnimi ponudniki, organizacijami za izobraževanje odraslih in drugimi ključnimi zainteresiranimi stranmi.

Mreženje z drugimi svetovalci za razvoj dobrih praks in izmenjavo novih idej.

Sistematična izmenjava dobrih praks ter novih pristopov in zamisli med izvajalci je zelo koristna za krepitev zmogljivosti organizacij in ponudnikov. Izmenjava je na splošno najlažja na lokalni in regionalni ravni, vendar programi, kot je Erasmus+, ponujajo tudi priložnosti za nadnacionalno izmenjavo in vzajemno učenje.

Boljša izmenjava med strokovnjaki lahko pripomore tudi k razvoju novih orodij in metodologij za postopke usmerjanja. Hkrati je ob pojavu novih raziskav in tehnologij ter novih spoznanj o tem, kako deluje izobraževanje odraslih, posodobitev obstoječih orodij in metodologij ključnega pomena. Mreže za izmenjavo strokovnjakov iz prakse omogočajo izmenjavo informacij in sodelovanje pri skupnem razvoju novih orodij in gradiv.

Medsebojno učenje lahko svetovalcem pomaga tudi pri razjasnitvi tega, kako se programi razvijajo in katere zainteresirane strani pri tem sodelujejo. To vključuje spoznavanje sodelovanja različnih zainteresiranih strani v drugih regijah in državah (vključno z lokalnimi / regionalnimi / državnimi vladami in javnimi ustanovami; javnimi zavodi za zaposlovanje; socialnimi službami; izvajalci izobraževanja odraslih; dobrodelnimi organizacijami; skupinami in združenji skupnosti.

Ponudniki

Aktivno nagovarjati odrasle, ki so najbolj oddaljeni.

Da bi dosegli tiste, ki so najbolj oddaljeni od učnih priložnosti, moramo omogočiti prilagojeno vseživljenjsko svetovanje in odstirati priložnosti za učenje, ki so zanimive in pomembne za določene skupine. Zlasti manj zastopane skupine bodo morda potrebovale prilagojene pristope, ki jih bodo usmerjali v učenje. Za to že obstaja veliko inovativnih načinov, ki jih uporabljajo zlasti ponudniki neformalnega učenja in izobraževanja odraslih, vendar je za razširitev takšnih pristopov potrebna tudi finančna podpora ponudnikom. Za izvajanje so odgovorni ponudniki svetovanja, vendar ima politika ključno vlogo pri tem, da postane ozaveščanje prednostna politika in da se doseže dejanski napredek. (glej https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/oed_policy_recommendations_en.pdf, str. 5)

Lokalno okolje in novi cilji lahko zahtevajo nove pristope k ozaveščanju ali nove metode in orodja. Sodelovanje z vsemi vključenimi zainteresiranimi stranmi lahko pomaga ugotoviti, kako bi lahko ciljne skupine vključili v učenje, zlasti univerzitetni oddelki in raziskovalni inštituti, ki se ukvarjajo z ozaveščanjem, pa bi lahko pomagali pri preskušanju novih programov, njihovem vrednotenju in spodbujanju njihove širše uporabe. Lokalne mreže s socialnimi službami, migracijskimi službami itd. lahko pomagajo vzpostaviti stike z novimi ciljnimi skupinami in prepoznati morebitne ovire za sodelovanje v programih usmerjanja.

Ustvariti spodbudno okolje za svetovalce, da bi jim pomagali pri strokovni rasti in razvoju.

Ustvariti profesionalno okolje, v katerem bodo svetovalci čutili, da so njihove izkušnje in strokovno znanje cenjeni in dobro uporabljeni pri delu s ciljnimi skupinami. Najbolje bi bilo, če bi infrastruktura in financiranje ponudnika predvidela ustrezno administrativno osebje, da bi se lahko svetovalci osredotočili na svojo glavno nalogo, tj. vodenje procesa svetovanja. Poleg tega bi morali delovni in učni prostori, vključno s tehnološko in digitalno infrastrukturo, ustrezati potrebam izvajalcev svetovanja.

Prav tako je v tako hitro spreminjajočem se sektorju, kot je vodenje, izredno pomembno stalno nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Svetovalcem je treba omogočiti, da se redno udeležujejo usposabljanja (v okviru delovnega časa). Ta usposabljanja morajo zagotavljati ustrezni ponudniki in morajo biti visokokakovostna. Usposabljanje je treba vedno načrtovati v posvetovanju z osebjem, da se izpolnijo njihove učne potrebe.

Vrednotenje neformalnega in priložnostnega predhodnega učenja



Javni zavod za zaposlovanje v Španiji izvaja postopek akreditacije izkušenj za osebe, ki nimajo uradnega potrdila. Osebe z izkušnjami lahko akreditirajo enote usposobljenosti, vključene v nacionalni katalog poklicnih kvalifikacij, ki vključuje stopnje poklicnega usposabljanja in potrdila o strokovnosti. Ta postopek je sestavljen iz treh faz:

- a. svetovanje, kjer mora uporabnik izpolniti obrazec za samoocenjevanje, analizirati svoje ozadje, konfigurirati svojo dokumentacijo o usposobljenosti in izdati poročilo o primernosti nadaljevanja faze ocenjevanja.*
- b. ocenjevanje: ocenjevalna komisija analizira in oceni dokumentacijo o kompetencah, ki jo predloži uporabnik, ta oseba dokaže, da ima te kompetence, in je obveščena o rezultatih ocenjevanja. Če oseba ne pridobi akreditacije, je obveščena o možnih poteh usposabljanja za njeno pridobitev.*
- c. akreditacija, delna ali popolna akreditacija se potrdi glede na rezultate ocenjevanja.*

- ♦ Postopek svetovanja začnite s ugotavljanjem predhodnega učenja odraslih z nizkimi temeljnimi spretnostmi.
- ♦ Razvijte nova orodja za njihovo ocenjevanje in samoocenjevanje.
- ♦ V strategije za priznavanje predhodnega učenja vključite mikrodokazila.

Poiščite priložnosti, kjer bi sodelovanje v neformalnem učenju lahko pomagalo odraslemu pri napredovanju pri drugem učenju.

Vključite usposabljanja o osnovnih spretnostih v neformalno izobraževanje, da se odpravijo ovire za udeležbo ter da postane učenje bolj relevantno in razvidno.



Michael je star 57 let in obiskuje tečaj IKT za odrasle, za katerega je izvedel med obiskom lokalne knjižnice. Sprva se je želel naučiti delati s prenosnim računalnikom, ki mu ga je podaril družinski član. Ko smo z Michaelom preživeli nekaj časa, smo ga bolje spoznali in ugotovili, da ima številne težave s telesnim in duševnim zdravjem, zaradi katerih je bil več let večinoma vezan na dom. Ugotovili smo, da sta tesnoba in stres glavna razloga, da je ostal doma. Pogovoril se je s svojim mentorjem in povedal, da se je zaradi obiskovanja tečaja spet bolje počutil med ljudmi.

Michael je do takrat že izpopolnjeval svoje znanje informacijske tehnologije, zato smo se dogovorili, da mu bomo pomagali. Ker je bilo vse opravljeno prek spleta, smo Michaela podprli pri registraciji spletnih strani in pošiljanju elektronske pošte zdravniški ordinaciji, da bi potrdil svoje pogoje in se prepričal, da mu pomagajo. Michaelova samozavest je rasla in kmalu je imel bolj pozitiven pogled na življenje. Doma je začel vaditi svoje spretnosti IKT in kmalu je pomagal novim učencem okoli sebe v razredu. Na tej stopnji smo se z njim pogovarjali o prostovoljnem delu v službi.

Michaela je bilo treba prepričati, saj ni verjel, da bi lahko bil prostovoljec. Vendar je po določenem času privolil v usposabljanje in Michael zdaj pomaga drugim, pred kratkim pa je začel govoriti o tem, da bi se morda odločil za naslednji korak, s katerim bi se prepričal, da je pripravljen na plačano delo.

Scotland's Learning Partnership

Oblikujte tržne kampanje za prikaz pomena neformalnega in priložnostnega učenja ter vrednotenja predhodnega učenja oz. znanja, namenjene širši javnosti, zlasti pa delodajalcem.

Sodelujte pri nagovarjanju oblikovalcev politik za ozaveščanje o svetovanju in učenju osnovnih spretnosti.

To se zdi samoumevno. Vendar zagovorništvo in "lobiranje" za svetovanje in učenje temeljnih spretnosti nista samoumevna, zlasti kadar so ponudniki odvisni od struktur javnega financiranja in morajo za pridobitev sredstev upoštevati določene okvire in programe.

Pomena zagovorništva na lokalni, regionalni in nacionalni ravni ni mogoče podcenjevati, da bi svetovanje za učenje in kariera dobila prostor v politični razpravi in da bi opozorili na potrebne izboljšave v podpornih in finančnih strukturah. Te se nanašajo predvsem na potrebo po strukturni finančni podpori, ki bi ponudnikom in organizacijam za svetovanje omogočila izgradnjo potrebne infrastrukture in vlaganje v usposabljanje osebja za izvajanje visokokakovostnih programov. Zlasti pri delu z odraslimi iz prikrajšanih okolij bi morali biti programi svetovanja za odrasle brezplačni.

Pri svojem zagovorniškem delu lahko ponudniki smernic

- z infografikami, pismi, kampanjami v družbenih medijih itd. ozaveščate o tem, kako programi svetovanja smiselno dopolnjujejo obstoječe formalne in neformalne programe izobraževanja in usposabljanja ter pripravljajo učence na nadaljnje izobraževanje in trg dela.
- ozaveščate o ustreznih političnih strategijah in pobudah, ki obstajajo na evropski in po možnosti tudi na nacionalni, regionalni in lokalni ravni ter podpirajo izvajanje programov usmerjanja.
- nagovorite ključne zainteresirane strani, kot so javni zavodi za zaposlovanje, socialne službe, lokalni/regionalni/nacionalni organi, delodajalci in socialni partnerji, ter jih po možnosti združite, da bi razpravljali o priložnostih in zahtevah sektorja.

- Med temi ključnimi deležniki poiščite zaveznike, ki podpirajo vaše sporočilo: ozaveščenost o takšnih programih bi lahko izboljšali s tesnim sodelovanjem z vladnimi institucijami - na splošno je potrebno boljše sodelovanje med centri za izobraževanje odraslih (zlasti če niso javni) in javnimi ustanovami.
- Uporabite pričevanja, tj. (nekdanjih) udeležencev, ki lahko pojasnijo, zakaj programi svetovanja delujejo in kakšne koristi so jim prinesli (to lahko storite z videoposnetki, podkasti, besedili na blogih, objavami na družbenih medijih itd.).
- Vse dokaze o tem, kako in zakaj so programi svetovanja uspešni, bi bilo najbolje deliti prek mrež za učenje in izobraževanje odraslih, da bi jih lahko drugi ponudniki in organizacije uporabili pri svojem zagovorniškem delu. Dokazi niso omejeni na znanstvene raziskave; vključujejo tudi povratne informacije učencev, ki so bile analizirane in sistematizirane ter, kot je navedeno zgoraj, pričevanja posameznih učencev.

Portal za svetovanje (na voljo na spletni strani <https://svetovanje.acs.si/>)

Portal zagotavlja strokovno podporo vsem zainteresiranim stranem, ki sodelujejo pri vrednotenju in priznavanju neformalno pridobljenih kompetenc. Portal je bil razvit v okviru projekta Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja 2011-2014. Cilj projektne dejavnosti Identifikacija in priznavanje neformalnega učenja odraslih 2011-2014 je bil nadaljnji razvoj in izvajanje modelov in orodij za identifikacijo in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja odraslih. Izvedenje bil nadaljnji razvoj, obstoječa baza znanja pa je zdaj na voljo na spletni strani <https://svetovanje.acs.si/>.

Portal vsebuje strateške in strokovne dokumente Evropske unije in Slovenije, vključno z zakonodajo. Predstavlja orodja za izvajanje postopkov, razvitih v okviru projekta, popis izvajalcev, povezave do aktualnih dogodkov in povezave do strokovnih gradiv.



Oblikovalci politik

Spodbujanje mrež, ki vključujejo ponudnike, izobraževalce/ svetovalce, odrasle udeležence, javne zavode za zaposlovanje, socialne službe, akademske kroge in druge zainteresirane strani - na lokalni in nacionalni/regionalni ravni (raven odločanja).

Dokazi iz prejšnjih projektov, na primer projekta MASTER (Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities), ki ga je financiral Erasmus+, so pokazali učinkovitost usklajene, raznolike in dopolnjujoče se mreže akterjev za razvoj novih programov in pristopov k svetovanju za učenje in kariero. Na podlagi teh pozitivnih rezultatov si morajo oblikovalci politik prizadevati za oblikovanje strateških zavezništov in partnerstev na vseh ravneh upravljanja, pri čemer morajo odraslim udeležencem izobraževanja omogočiti, da delijo svoje prispevke in zagotavljajo povratne informacije.

Nacionalni, regionalni in lokalni oblikovalci politik imajo osrednjo vlogo pri povezovanju javnih institucij, ponudnikov neformalnega izobraževanja za odrasle, civilne družbe, socialnih partnerjev, voditeljev skupnosti učečih se odraslih in drugih zainteresiranih strani. Ti procesi preprečujejo razvoj mentalitete "silosov" ter zagotavljajo prepustnost in izmenjavo med različnimi področji izobraževanja odraslih, tj. od neformalnega do formalnega izobraževanja odraslih, na primer od učenja v skupnosti do poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da bi udeležencem omogočili nadgradnjo njihovih kompetenc in okrepili motivacijo za nadaljnje učenje z zagotavljanjem perspektiv vzdolž učne poti.

Takšne izmenjave lahko gostijo spletna središča: oblikovalci politik bi morali podpirati vzpostavitev brezplačnih spletnih učnih okolij za premostitvene programe, izmenjavo mnenj, izmenjavo podatkov in povratne informacije ter pri oblikovanju teh funkcij dati prednost dostopnosti.



V Sloveniji deluje 35 svetovalnih središč ISIO, ki delujejo v okviru javnih organizacij za izobraževanje odraslih. Odraslim nudijo svetovanje in strokovno podporo za tri glavne namene:

- *vključevanje v izobraževanje in njegovo nadaljevanje;*
- *ugotavljanje in dokumentiranje znanja in spretnosti*
- *odraslih; samostojno učenje.*

Postopek svetovanja za odrasle je na voljo brezplačno.

Da bi vključili akademske in raziskovalne ustanove, bi morali oblikovalci politik zagotoviti odprtost in javnost podatkov, ki jih imajo, olajšati longitudinalne študije in zagotoviti upravne podatke (npr. od davčnih, delovnih in socialnih organov, izobraževalnih ustanov, nacionalnih zdravstvenih sistemov) za oceno učinka pobude ter hkrati izvajati ustrezna jamstva za varstvo osebnih podatkov, vključno s soglasjem učencev, anonimizacijo in psevdonimizacijo itd.

Zlasti na regionalni in lokalni ravni bi morali oblikovalci politik zbirati in izmenjevati kakovostne in zadostne povratne informacije od udeležencev izobraževanja, izvajalcev usposabljanja, institucij za izobraževanje odraslih in ustreznih zainteresiranih strani.

Povezava z drugimi politikami in strategijami EU ter spodbujanje skladnosti politik.

Čeprav trenutno ni enotne politike EU na področju svetovanja, je več strategij, pobud in priporočil, ki jih usmerjajo, namenjenih racionalizaciji in spodbujanju skladnosti politik. Novejše pobude večinoma temeljijo na dveh resolucijah Sveta iz let 2004 in 2008: na osnutku resolucije Sveta in predstavnikov držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o krepitvi politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske orientacije v Evropi, ki je bila sprejeta leta 2004, ter na resoluciji Sveta in predstavnikov vlad držav članic o boljšem vključevanju vseživljenjske orientacije v strategije vseživljenjskega učenja iz leta 2008.

- Smernice ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) za razvoj politik in sistemov za vseživljenjsko svetovanje

Smernice poudarjajo razvoj na področju vseživljenjskega svetovanja na nacionalni ravni in pozivajo EU k bolj usklajenemu delovanju. Tako kot na regionalni in nacionalni ravni je tudi na ravni EU vseživljenjsko svetovanje skupna politična naloga na področju izobraževanja, usposabljanja, mladine, zaposlovanja in socialnih zadev. Pri tem imata osrednjo vlogo skladnost politik ter dejavno sodelovanje vseh institucij in strokovnih skupin.

- Priporočilo Sveta o poteh izpopolnjevanja: Nove priložnosti za odrasle

Gre za prelomni dokument, ki je od sprejetja naprej podlaga za nove politike in strategije na področju spretnosti, vseživljenjskega učenja in usmerjanja. Svet priporoča, naj države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, okoliščinami in razpoložljivimi viri ter v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji in ponudniki učenja razvijejo poti za izpopolnjevanje odraslih z nizkimi temeljnimi spretnostmi. Uspešno izpopolnjevanje znanja in spretnosti naj bi potekalo v treh korakih: ocenjevanje znanj in spretnosti, zagotavljanje prilagojenega, prožnega in visokokakovostnega učenja ter vrednotenje in priznavanje znanj in spretnosti, pridobljenih s predhodnim in priložnostnim učenjem. Vodenje ima ključno vlogo v celotnem procesu.

- Sklepi konference estonskega predsedstva EU v letu 2017 na temo politike in prakse vseživljenjskega svetovanja (Lifelong Guidance Policy and Practice)

Ključni dokument so tudi sklepi konference estonskega predsedstva EU iz leta 2017 o politiki in praksi vseživljenjskega svetovanja in karijerne orientacije. V sklepih je navedeno, da je vzpostavitev in ohranjanje ponudbe vseživljenjskega svetovanja in karijerne orientacije z univerzalnim dostopom za državljane glavni

izziv za nacionalne uprave v političnem in sistemskem smislu, vendar je širitev dostopa ključnega pomena, zato jo je treba ponovno umestiti v vsa področja politike na nacionalni ravni in ravni EU, zlasti ob upoštevanju prihodnosti dela in priprave državljanov na scenarije zaposlitve, podzaposlenosti ali nezaposlenosti na razdrobljenem trgu dela. Priporočajo, da se vloga Evropske komisije pri preusmerjanju sistemov svetovanja močno okrepi ob upoštevanju resolucij Sveta iz let 2004 in 2008, šestih priporočil konference estonskega predsedstva iz leta 2017 in smernic EU za razvoj politik in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije in svetovanja.

- ♦ Program za nova znanja in spretnosti

Z novo agendo znanj in spretnosti za Evropo se začenjajo številni ukrepi za zagotovitev, da bodo ljudem v Evropski uniji na voljo pravo usposabljanje, prava znanja in spretnosti ter prava podpora. Njen cilj je okrepiti in racionalizirati več pobud za boljšo pomoč državam članicam pri reformah nacionalnih politik. Nova agenda za znanja in spretnosti se osredotoča na tri ključne delovne sklope: izboljšanje kakovosti in ustreznosti oblikovanja znanj in spretnosti, večjo prepoznavnost in primerljivost znanj in spretnosti ter kvalifikacij z izboljšanjem znanja in spretnosti, dokumentacije in informiranih poklicnih odločitev.

- ♦ Življenjske spretnosti

Življenjske spretnosti so gradniki neodvisnosti in samoučinkovitosti. So kombinacija različnih sposobnosti, ki odraslim omogočajo vseživljenjsko učenje in reševanje problemov za samostojno življenje in sodelovanje v družbi. Če želite izvedeti več o življenjskih spretnostih, si oglejte projekt Življenjske spretnosti za Evropo, ki je to temo podrobno obravnaval.

- ♦ Nova evropska agenda za izobraževanje odraslih (NEAAL)

Nova agenda opredeljuje politični okvir za nadaljnji razvoj izobraževanja in učenja odraslih do leta 2030. Njeni cilji usmerjajo delo Evropske komisije. Na srečo Nova evropska agenda za izobraževanje odraslih - v nasprotju z agendo iz leta 2011 - temelji na celostnem razumevanju izobraževanja in usposabljanja odraslih. To velja na primer za enako vrednost formalnih, neformalnih in priložnostnih izobraževalnih možnosti ter za trditev, da izobraževanje odraslih ne prispeva le k poklicni usposobljenosti in osnovnemu izobraževanju, temveč tudi k socialni koheziji, pomaga posameznikom obvladovati pandemije in podnebne krize ter krepi osebni razvoj.

Poleg tega agenda opozarja na osrednjo vlogo dobro opremljenih in strokovnih služb za svetovanje, zlasti za skupine, ki so prikrajšane za izobraževanje. Izrecno je poudarjen tudi (nadaljnji) razvoj sistemov certificiranja neformalnega znanja. Le tako je mogoče okrepiti prehode med različnimi izobraževalnimi ponudbami.

- Mikro priznanja

Mikro priznanja se pridobivajo s kratkimi učnimi izkušnjami, ki vodijo k certificiranju spretnosti. Cilj te pobude je izboljšati kakovost, priznavanje in uporabo mikro priznanj, s čimer se bodo razširile nove možnosti za različne skupine učečih se, da bi razširili svoje znanje in spretnosti; spodbuditi ljudi, da se zaradi izobraževanja, usposabljanja ali dela gibljejo po EU, do leta 2025 vzpostaviti evropski izobraževalni prostor ter vključiti evropske univerze in centre poklicne odličnosti kot modele za zgled.

- Individualni učni načrti

Svet državam članicam priporoča, naj razmislijo o uvedbi individualnih učnih načrtov kot sredstva, ki bi posameznikom omogočila in jih opogumila, da se udeležijo usposabljanja, pomembnega za trg dela, ter jim olajšala dostop do zaposlitve ali ohranitev zaposlitve. In priporoča – če se države članice odločijo za vzpostavitev individualnih učnih načrtov – vzpostaviti okvir, ki bo to omogočal.

Individualni učni načrti bi delovno sposobnim osebam zagotovili proračunska sredstva za usposabljanje, s katerim bi izboljšali svoje znanje in spretnosti ter zaposljivost za vse življenje, ne glede na to, ali so dejansko zaposleni ali ne.

Bodite pozorni na uporabo jezika: uporabljajte vključujoč jezik.

Primer: "nizko kvalificirani odrasli" proti "odrasli z nizkimi temeljnimi spretnostmi".

Povečajte prepoznavnost osnovnih znanj in spretnosti ter njihovega priznavanja s kampanjami, osredotočenimi na posebne ciljne skupine.

Primer: odrasli, ki so zgodaj opustili šolanje, priseljenci, brezposelni, manjšine, ljudje v tveganih situacijah, ...

Zagotovite strukturno in finančno podporo razvoju usmerjevalnih ekosistemov, ki spodbujajo vključevanje vseh zainteresiranih strani.

Medtem ko je pred nekaj leti svetovanje veljalo predvsem za orodje na področju trga dela in kariernega razvoja, ki je iskalce zaposlitve usmerjalo v sektorje z velikim povpraševanjem po delovni sili, se je zdaj ta koncept močno razširil in vedno bolj vključuje tudi sektorje izobraževanja in vseživljenjskega učenja. Nacionalne in regionalne strategije svetovanja imajo osrednjo vlogo pri pomoči odraslim pri iskanju priložnosti za učenje, ki jim ustrezajo, ter možnosti za vrednotenje in priznavanje njihovega znanja in spretnosti.

Da bi zagotovili trajnost, dostopnost in kakovost programov svetovanja, bi morali oblikovalci politik nameniti ciljno usmerjeno dolgoročno in strukturno financiranje za projekte in pobude na tem področju, tudi z vlaganjem v kakovostno in dostopno infrastrukturo neformalnih ponudnikov. Na evropski ravni je treba zagotoviti dodatna sredstva za čezmejne premostitvene programe, ki učečim se omogočajo, da program svetovanja delno ali v celoti dokončajo v okviru fizične in/ali virtualne mobilnosti.

Dajte besedo strokovnjakom za svetovanje: prepoznajte strokovno podporo, ki je potrebna za izboljšanje učnih izkušenj.

Dajte učencem glas: njihove potrebe postavite v središče političnega odločanja.

Zagotovite strukturno in finančno podporo za izvajanje programov, ki se osredotočajo v začetno svetovanje.

Zagotovite sredstva za spodbujanje individualnih učnih načrtov.



Začetna integracija priseljencev je brezplačen program, ki priseljencem omogoča učenje slovenskega jezika in pridobivanje informacij o slovenski družbi. Tečaji vključujejo približno 180 ur pouka (EURYDICE, 2021).

Spodbujajte programe pomoči in dejavnega vključevanja tistih, ki so najbolj oddaljeni od učenja.

Poglobljeno je treba preučiti ovire, ki ljudem, zlasti iz prikrajšanih skupin, preprečujejo udeležbo v izobraževanju odraslih. To pomeni tudi preučitev pravnih in finančnih okvirov, da bi ugotovili, ali strukturno ovirajo udeležbo prikrajšanih ranljivih skupin.



Simonu je bil najprej predstavljen projekt lokalnih moških lop in gozda kot način za rehabilitacijo posameznikov, ki so jih prizadele težave z odvisnostjo in duševnim zdravjem, ter njihovo vključevanje v lokalno skupnost. Simon, ki je bil prej brezdomec in je leto in pol spal na prostem, je pred kratkim prevzel najem stanovanja, ki je bilo v neposredni bližini zavetišča. Zaradi izredno nizke samozavesti in samospoštovanja se je le redko odpravil ven, da bi sodeloval s sosedi in skupnostjo. Simon se je kmalu znašel pod okriljem upokojenega mizarja, ki mu je predstavil obdelavo lesa. Simon se je zelo hitro začel ukvarjati z izdelavo in obnavljanjem lesenih vrtnih sadilnikov in visokih cvetličnih gredic.

Prostovoljstvo je Simonu zelo koristilo. Postal je ključni akter, ne le pri svoji rehabilitaciji, ampak tudi pri povečanju zmogljivosti lokalne skupnosti,

prostovoljno delo na nacionalni ravni pa mu je pomagalo spoznati nove prijatelje po vsej državi. Zaradi tega in zaradi spoznanja, kako zelo ga cenijo njegovi sodelavci, je Simonova samozavest narasla do te mere, da se je izkazal kot kandidat za prevzem ključnih odgovornosti, kar je nazadnje pripeljalo do njegovega imenovanja za pomočnika vodje zavetišča.

Na tej poti se je znašel pod mentorstvom vodje lope, kjer je ob večerih in koncih tedna pomagal pri opremljanju nove kuhinje, sobe za modele in stranišča ter se pri tem naučil veliko različnih novih spretnosti.

Scotland's Learning Partnership

To vključuje na primer instrumente financiranja: kako se financirajo ponudniki svetovanja? Glede na število udeležencev? S financiranjem projektov? Z usposabljanji za posamezne ciljne skupine? Ali je ta vrsta financiranja trajnostna in ali pomaga pri vključevanju težko dosegljivih ciljnih skupin v učenje? Ali morajo udeleženci programov svetovanja sami plačati nekatere stroške, npr. za vrednotenje predhodnega znanja, in ali so ti zneski dostopni ljudem iz prikrajšanih okolij?

Analizirati je treba tudi pravno podlago izobraževalnega sistema: kako se potrjuje predhodno učenje in kakšna je vrednost potrditve na trgu dela in v formalnem izobraževalnem sistemu? Kakšen je ugled sistemov vrednotenja?

Pripišite vrednost neformalnemu in priložnostnemu učenju ter krepite zavest, da je vrednotenje predhodnega znanja eden od glavnih dejavnikov uspeha izobraževanja.

Spodbujajte sisteme zagotavljanja kakovosti, da bodo programi dejavnosti svetovanja povezani z organizacijskimi, nacionalnimi in EU političnimi pobudami ter dobrimi praksami.

LITERATURA

- Evropski svet (2004): Osnutek resolucije Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o krepitvi politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske orientacije v Evropi. 9286/04. Na spletu:
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%209286%202004.%20INIT/EN/pdf>
- Evropski svet (2008): Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta 21. novembra 2008, o boljšem vključevanju vseživljenjske orientacije v strategije vseživljenjskega učenja. (2008/C 319/02).
Na spletu: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213(02)&from=EN)
- Evropska mreža za politiko vseživljenjske orientacije (2015): Smernice za razvoj politik in sistemov vseživljenjske orientacije. Referenčni okvir za EU in Komisijo. Na spletu:
<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>
- Evropski svet (2016): Priporočilo Sveta z dne 19. decembra 2016 o poteh za izboljšanje znanja in spretnosti: Nove priložnosti za odrasle. (2016/C 484/01). Na spletu: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)
- Eu2017 Estonija (2017): Sporočilo. Sklepi konference estonskega predsedstva EU o politiki in praksi vseživljenjske orientacije. Na spletu:
https://www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_lifelong_policies_communique_tallinn_27-28_sept_2017_final_endorsed.pdf
- Evropska komisija (2020): Politika in praksa vseživljenjske orientacije v EU: trendi, izzivi in priložnosti. Končno poročilo. Na spletu:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8284>
- The Outreach, Empowerment, Diversity Grundtvig Network (OED),
https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/oed_policy_recommendations_en.pdf, str. 5
- New Skills Agenda for Europe, <https://eaea.org/our-work/influencing-policy/monitoring-policies/new-skills-agenda-for-europe/>
- MASTER, <https://www.master-project.it/en/>
- Evropski svet (2022)
<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/>
- Individual Learning Accounts, https://eaea.org/wp-content/uploads/2022/07/Statement_ILA_July-2022_final.pdf
- Micro-credentials, https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/07/Statement_MicroCredentials_FINAL.pdf
- NEAAL, https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/12/Statement_NEAAL_December-2021_final.pdf

CONSORTIUM



ČE ŽELITE IZVEDETI VEČ,
OBIŠČITE

