

USPOSABLJANJE SVETOVALCEV V SVETOVALNIH SREDIŠČIH ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

POVZETEK

Svetovalna dejavnost v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih je septembra letos vstopila v deseto leto delovanja. Temeljni koncept dejavnosti, zagotavljanje brezplačnega »andragoškega svetovalnega dela« v partnerskem sodelovanju z različnimi organizacijami v okolju v vseh fazah izobraževalnega procesa, od odločanja do zaključka izobraževanja ali učenja, ostaja nespremenjen. Razvija pa se nova vsebina v pristopih svetovalnega dela, novih partnerskih povezavah, novih promocijskih aktivnostih idr., še posebno, da bi povečali dostop do svetovanja in izobraževanja ranljivim skupinam odraslih, skupinam, ki se zaradi različnih oblik oviranosti manj pogosto ali celo nikoli ne vključijo v izobraževanje. Za zagotavljanje celovite in kakovostne svetovalne dejavnosti pa je ključna ustrezna usposobljenost svetovalcev v svetovalnih središčih. Za svetovalce v mreži 14 slovenskih svetovalnih središč temeljno usposabljanje in stalno strokovno spopolnjevanje razvija in izvaja Andragoški center Slovenije v sodelovanju s svojimi strokovnimi sodelavci in zunanjimi domačimi, pa tudi tujimi strokovnjaki. Usposabljanja vključujejo kompleksna in interdisciplinarna znanja ter spretnosti o vseh vidikih izobraževanja in učenja odraslih v sodobni družbi ter o vodenju svetovalnega procesa. Vsako od teh dveh področij zajema številne naloge, ki jih opravljajo svetovalci v svetovalnih središčih, pa tudi na novo razvijajo, kar predstavljamo v prispevku.

Ključne besede: svetovalna središča za izobraževanje odraslih, svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih, izobraževanje in učenje odraslih, usposabljanje svetovalcev

PROFESSIONAL TRAINING OF THE COUNSELLORS IN GUIDANCE CENTRES FOR ADULT EDUCATION - ABSTRACT

Counselling activities of Guidance Centres for Adult Education in September this year, entered the tenth year of operation. The basic concept of operations, providing free of charge "educational counselling work" in partnership with various organizations in the environment in all phases of the educational process, from decision to completion of education or learning, remains unchanged. But guidance centres are developing new content in counselling approaches, new partnerships, new promotional activities, etc. In particular, to increase access to guidance and education to vulnerable groups of adults, groups with less or no access to education and training. To ensure comprehensive and quality counselling activities, the appropriate knowledge and skills of the counsellors are the key element. For the counsellors in the network of 14 Slovenian Guidance Centres basic training and continuous professional training develops and carries out the Slovenian Institute for Adult Education in cooperation with their professional colleagues and external domestic and foreign experts. Training includes a complex and interdisciplinary knowledge and skills on all aspects of adult education and learning in modern society and about the counselling process. Each of these areas covers a number of tasks performed by counsellors in guidance centres derived, as well as newly developed, as presented in the paper.

Key words: guidance centres for adult education, guidance in adult education, education and training of adults, training of the counsellors

Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih se je v zadnjem desetletju okrepila v vseh evropskih državah in tudi v slovenskem prostoru. Vse bolj postaja prepoznavna z vidika prispevka, ki ga ima v izobraževanju odraslih. Je ena od ključnih podpornih dejavnosti, ki

pripomore k uresničevanju nacionalnih strateških in razvojnih ciljev na področju izobraževanja odraslih kot tudi vseh individualnih ciljev, ki si jih zastavi odrasli, ko vstopa ali je že vključen v nadaljnje formalno ali neformalno izobraževanje in spopolnjevanje.

Razvoj svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v slovenskem prostoru v zadnjem desetletju zaznamuje na eni strani vzpostavitev mreže 14 regionalnih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih ter na drugi strani razvoj in širjenje svetovalne dejavnosti v dejavnosti izobraževalnih organizacij za odrasle. Slednje postaja v zadnjih letih tudi ena od pomembnih marketinških potez izobraževalnih organizacij, ki želijo s poudarjanjem ponujanja svetovalne podpore pred vpisom kot tudi med potekom izobraževanja k vpisu v svoje programe pritegniti čim več odraslih udeležencev.

Poseben vidik razvoja svetovalne dejavnosti je tudi razvoj samega procesa učenja ali poučevanja odraslih. Z uvajanjem vse več samostojnega učenja ob zagotavljanju svetovalne podpore in individualnega vodenja odraslega v procesu učenja postaja odrasli udeleženec vse bolj aktiven in soodgovoren deležnik izobraževalnega procesa.

Živimo v času vse hitrejših sprememb in vse kompleksnejših družbenih struktur in dejavnosti, med katerimi je tudi izobraževanje odraslih. Posledično odrasli na različnih področjih potrebujejo vse več svetovalne podpore, da se laže znajdejo ter obvladujejo vloge in naloge, za katere se pričakuje, da jih bodo opravljali. Vse kompleksnejše postajajo možnosti izobraževanja odraslih, vsebine, ki se ponujajo, načini in oblike, pogoji in zahteve. Gre za potrebe po pridobivanju novih znanj, spretnosti in sposobnosti tako za osebni razvoj, za delo in za aktivno družbeno delovanje; za pridobivanje izobrazbe na višji od že dosežene stopnje (formalno izobraževanje na različnih ravneh) ter za paleto možnosti spopolnjevanja znanja v krajših programih izobraževanja in usposabljanja (neformalno splošno in poklicno izobraževanje). Sabina in Zoran Jelenc v izobraževanju odraslih opredelujeta svetovalno dejavnost glede na tri vidike pomoči, ki jo ponujamo odraslim (Jelenc Krašovec, Jelenc, 2003: 24):

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

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

V dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih upoštevamo vse tri vidike, hkrati pa poudarjamo, kako pomembno je, da ponujamo odraslim svetovalno podporo tako pred vključitvijo v izobraževanje, med potekom izobraževanja kot tudi ob zaključevanju izobraževanja, še posebno daljšega. Vsi ti vidiki svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih pa zahtevajo ustrezno usposobljenost svetovalcev, da kakovostno izpeljejo te naloge, in ne le to, temveč da pogosto tudi na novo razvijajo različne aktivnosti, ki so del svetovalne podpore odraslim v izobraževanju.

V tem prispevku se bomo osredotočili na predstavitev dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih s poudarkom na predstavitvi usposobljenosti in usposabljanj svetovalcev v mreži svetovalnih središč. Predstavili bomo cilje in vsebino dejavnosti, ki jih opravljajo svetovalna središča za izobraževanje odraslih in vsebine usposabljanj svetovalcev,

ki jih narekujejo dejavnosti ter cilj, da se svetovalna dejavnost opravlja čim bolj celostno in kakovostno.

SVETOVALNA DEJAVNOST V SVETOVALNIH SREDIŠČIH ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Koncept dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih je nastajal na Andragoškem centru Slovenije konec devetdesetih let v okviru projekta Informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih – krajše se projekt še danes imenuje ISIO. Naraščajoče potrebe po bolj organiziranem in celostnem zagotavljanju svetovalne podpore odraslim v izobraževanju in učenju so ob preučitvi izkušenj drugih evropskih držav (zlasti Anglije in Irske) porodile idejo, da se v vsaki regiji ustanovi eno »svetovalno središče«, ki bo odraslim, tako kot svetovalna služba v šoli za otroke in mladino, zagotovilo vse vidike brezplačne svetovalne podpore, ki jo potrebujejo, ko se šele odločajo za izobraževanje ali ko so že v procesu izobraževanja ali učenja. Idejo je podprlo tudi ministrstvo za šolstvo in šport in v letu 2001 smo v petih regijah dobili prvih pet »svetovalnih središč za izobraževanje

odraslih« s skupnim prepoznavnim logotipom in imenom, predvsem pa skupnim konceptom delovanja. Naš cilj je bil, da jim postopno sledijo še središča v preostalih slovenskih regijah. Tako so bila v letu 2002 ustanovljena še štiri središča, v letu 2005 pa še pet, ki so skupaj oblikovala današnjo mrežo 14

regionalnih svetovalnih središč, delujočih po enotnem konceptu, hkrati pa upoštevajo tudi potrebe in specifičnosti regionalnih in lokalnih okolij.¹

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

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

Oba cilja sta enako pomembna in oba narekujeta vsebino nalog, ki jih ima svetovalec v svetovalnem središču. Vso pestrost nalog in pričakovanj, ki naj jih izpolni svetovalec, smo razdelili na šest sklopov:

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

Iz sklopov nalog je razvidno, da se delo svetovalca ne osredotoča le na zagotavljanje neposrednega svetovanja, temveč vključuje tudi razvoj svetovalne dejavnosti, spremljanje, evalvacijo, promocijo, pa tudi partnersko povezovanje različnih organizacij v okolju. Vsak sklop zajema niz nalog, ki niso vse le stalne, temveč se z razvojem dejavnosti svetovalnega središča tudi spreminjajo in nadgrajujejo. Naloga svetovalca ni le svetovanje, ampak tudi evalvacija, promocija in povezovanje različnih organizacij.

Vendarle pa je temeljno delo svetovalca v svetovalnem središču »andragoško svetovalno delo«, ki zajema naslednje ključne aktivnosti glede na faze, v katerih potekajo:

1. pred vključevanjem v izobraževanje in učenje: odkrivanje posameznikovih potreb po izobraževanju in učenju, analiza dosedanje

Čeprav je temelj in bistvo svetovalne dejavnosti v svetovalnih središčih »andragoško svetovalno delo«, se v potek svetovalnega procesa pogosto vpletajo tudi vidiki osebnega in poklicnega svetovanja. V novejši strokovni literaturi se pogosto poudarja, da je v sodobnih družbah težko ločiti tri med seboj prepletene vrste svetovanja, povezane s človekovim razvojem (Freibergova, 2007):

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

izobraževalne poti, motiviranje in spodbujanje za vključevanje v izobraževanje, predstavljanje izobraževalnih programov, predstavljanje izobraževalnih organizacij, možnosti financiranja izobraževanja, predstavljanje, kaj novo znanje lahko pomeni z vidika razvoja posameznikove delovne ali osebne poti ipd.;

2. med potekom izobraževanja: pomoč pri načrtovanju in organiziranju učenja, pomoč pri razvijanju učinkovitih strategij učenja, pomoč pri premagovanju učnih težav, pomoč pri sestavi individualnega izobraževalnega načrta, sprotno vrednotenje napredka v izobraževanju ipd.;
3. po njegovem zaključku: pomoč pri vrednotenju izobraževalne ali učne poti, svetovanje glede možnosti za nadaljnje izobraževanje ali učenje, pomoč pri načrtovanju nadaljnje izobraževanja ali poklicne poti ipd.

V tej luči je bila tudi na evropski ravni sprejeta skupna opredelitev, kaj pomeni »svetovanje v kontekstu vseživljenjskega učenja«, ki pravi: »Svetovanje ('guidance') v kontekstu vseživljenjskega učenja ('lifelong-learning') zajema storitve in metode, katerih namen je pomagati posamezniku pri izbiri izobraževanja, usposabljanja in poklica ter pri vodenju njegove kariere, ne glede na starost in točko na njegovi življenjski poti. Te storitve lahko najdemo v šolah, na univerzah, kolidžih, v ustanovah za izobraževanje in usposabljanje, javnih zavodih za zaposlovanje, v podjetjih, na področju prostovoljnega dela, lokalnih skupnosti in zasebnem sektorju. Te aktivnosti se lahko izvajajo

individualno ali v skupini; lahko se izvajajo v osebni stiku ali na daljavo (kar vključuje telefonske povezave za pomoč in storitve na spletu). Izraz vključuje informiranje (v tiskani, IKT- in drugih oblikah), pripomočke za diagnostiko in samooceno, svetovalne intervjuje, programe razvoja kariere (pomoč posameznikom pri spoznavanju svojih lastnosti in možnosti ter pri razvoju spretnosti načrtovanja kariere), t. i. vzorce dela, ki posameznikom omogočajo preizkusiti možnosti, preden jih izberejo, programe za spoznavanje različnih del in storitve za prehod (na primer iz izobraževanja v delo).« (Resolucija, 2004: 3.)

Na splošno se zgoraj navedene vrste svetovalne dejavnosti lahko različno kombinirajo v dejavnosti različnih organizacij, vsekakor pa v izobraževanju odraslih velja, da je »izobraževalna« osrednja. Sama narava sodobnega življenja pa narekuje, da se to svetovanje tesno povezuje tako z osebnim kot poklicnim svetovanjem, kar zahteva tudi ustrezno konceptualno naravnost dejavnosti svetovanja v izobraževanju odraslih kot tudi ustrezno usposobljenost svetovalcev v izobraževanju odraslih.

V vseh sodobnih konceptih vodenja svetovalnega procesa, ne glede na katerem področju poteka, se v izhodišču postavlja »odprti model svetovalnega dela« po C. G. Rogersu (na osebo usmerjen svetovalni proces) (Woolfe, 1997). V »odprtem modelu« je svetovalec enakopraven partner v svetovalnem procesu, v katerem svetovalec vodi svetovanca v iskanju zanj najprimernejših rešitev in odgovorov na probleme, vprašanja, dileme, ki jih

Naloga svetovalca ni le svetovanje, ampak tudi evalvacija, promocija in povezovanje različnih organizacij.

ima. V procesu »izobraževalnega svetovanja« pa je še posebno pomembno, da svetovalec vodi svetovalni proces tudi kot proces učenja odraslega, kako naj uspešno izbira, načrtuje, izpelje in vrednoti svoj izobraževalni oz. učni proces. Kar pomeni, da v svetovalnem procesu svetovalec vodi odraslega pri sprejemanju odločitev in rešitev za nastale težave, ki so povezane z njegovim izobraževanjem ali učenjem, nadalje v procesu načrtovanja nje-mu prilagojenega učenja ter v iskanju lastnih

rešitev, k večjemu zaupanju v svoje zmožnosti in k razvijanju svojih zmožnosti za učenje (Vilič Klenovšek, 2000 in 2007).

Tudi v evropskem Memorandumu o vseživljenjskem učenju iz leta 2000 je poudarjeno, da je naloga izobraževalcev (in tudi svetovalcev – op. p.), da posameznika spremljajo na njegovi edinstveni poti skozi življenje, tako da spodbujajo motivacijo, zagotavljajo in-

formacije in pomagajo pri sprejemanju odločitev.

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

- procese učenja odraslih,
- sodobna spoznanja o učenju odraslih,
- sodobna spoznanja o motivih za učenje,

- kako te motive pri odraslem odkriti, spodbuditi, razviti,
- kako razvito motivacijo ohraniti kot stalno motivacijo odraslega pri učenju,
- kako načrtovati izobraževanje,
- kako ovrednotiti dosežke v izobraževanju in jih povezovati z možnostmi osebnega in delovnega razvoja posameznika
- idr.

Pri tem so mu danes na voljo že številni svetovalni pripomočki, ki pa jih mora dobro poznati ter znati ustrezno uporabljati. Vse to so vsebine delovanja tudi svetovalca v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih. Dodajajo pa se vsebine, ki se povezane še z drugimi cilji in aktivnostmi svetovalnega središča, pri čemer mislimo predvsem na razvoj novih aktivnosti svetovalnega dela za doseganje različnih skupin odraslih, v zadnjih letih še posebno tistih skupin, ki so bolj ovirane (ranljive) pri dostopu do svetovanja in izobraževanja, ter na vzpostavljanje in ohranjanje partnerskih mrež za kakovostnejše in učinkovitejše delovanje svetovalnega središča. Prek partnerskih omrežij naj bi izkušnje in spoznanja o potrebah in značilnostih odraslih v neki regiji, ki jih svetovalci pridobijo in prepoznajo v svetovalnih procesih, vplivali tudi na razvoj izobraževanja odraslih v tej regiji skladno z novimi ali doslej še neprepznanimi potrebami, zlasti na razvoj novih vsebin in ustreznih pogojev ter možnosti vključevanja različnih skupin odraslih v izobraževanje in učenje (od mlajših do starejših, od manj do bolj izobraženih, od brezposelnih

Pri tem moramo poudariti še nekaj. Za dobrega svetovalca v izobraževanju odraslih velja, da mora poleg pedagoško-andragoškega in psihološkega znanja o izobraževanju in učenju odraslih imeti tudi znanja in spretnosti za vodenje kakovostnega svetovalnega procesa, pri čemer so pomembne njegove osebnostne lastnosti, prepričanja in vrednote. Biti mora odprt in dostopen za vse odrasle enako, znati poslušati in biti empatičen, predvsem pa znati spodbujati in motivirati odraslega, da postane aktiven. V svetovalnem delu v izobraževanju odraslih so še posebno pomembne vrednote in stališča svetovalca, ki izražajo njegov odprt odnos do učečega se in njegov pozitiven odnos do pomena učenja odraslih, vseživljenjskega učenja v najširšem pomenu.

do zaposlenih, od slepih in slabovidnih do gluhih in naglušnih, od pripadnikov etničnih manjših do priseljencev idr.).

USPOSABLJANJE SVETOVALCEV V SVETOVALNIH SREDIŠČIH ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Vsem zgoraj opisanim pričakovanjem o usposobljenosti svetovalca v izobraževanju odraslih in nalogam, ki jih ima svetovalec v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih, sledimo tudi z organiziranim temeljnim usposabljanjem in stalnim strokovnim spopolnjevanjem svetovalcev v svetovalnih središčih. Kot smo že zapisali, usposobljenost in usposabljanje svetovalcev določa vsa kompleksnost dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanje odraslih. Že od samega začetka vzpostavitve svetovalnih središč za izobraževanje odraslih za temeljno in nadaljnje usposabljanje svetovalcev v njih skrbi Andragoški center Slovenije.

V svetovalnem središču delata dve vrsti strokovnih delavcev:²

- strokovni delavci, ki kombinirajo vlogo vodje svetovalnega središča in svetovalca, in
- strokovni delavci, ki so predvsem svetovalci.

Za oba profila smo v samem konceptu delovanja svetovalnega središča opredelili temeljne naloge ter seveda izhodiščno zahtevano izobrazbo. Izhodiščna zahtevana izobrazba je univerzitetna izobrazba, specializacija, magistrij ali doktorat ustrezne smeri s področja pedagogike (zaželena smer andragogika), psihologije, socialne pedagogike, socialnega dela, sociologije (zaželena kadrovska menedžerska smer), organizacije in menedžmenta sistemov (zaželena smer organizacija in menedžment kadrovsko-izobraževalnih sistemov). Vodja in svetovalec morata imeti opravljen strokovni izpit ter pedagoško-andragoško izobrazbo. Še posebej za vodjo svetovalnega središča se zah-

tevajo tudi najmanj tri leta delovnih izkušenj na področju izobraževanja odraslih.

V dosedanjem razvoju programov usposabljanja nismo ločevali vsebin, ki bi bile namenjene le vodjem, in tistih, ki bi bile namenjene le svetovalcem. Ravno v tem letu pa poteka evalvacija o usposobljenosti vodij in svetovalcev za delo v svetovalnem središču. Eden od vidikov, ki ga želimo presoditi, je tudi ta, ali bi strokovni delavci v svetovalnih središčih potrebovali različna usposabljanja glede na vlogo, ki jo imajo v njih.

Vsebine in vrste usposabljanj, ki smo jih v preteklih desetih letih razvijali in izvajali na ACS, lahko razdelimo v tri sklope:

1. temeljno usposabljanje vseh strokovnih delavcev, ki so (bili) vključeni v vzpostavitev/začetek delovanja svetovalnega središča za izobraževanje odraslih v izbranem okolju/regiji,
2. temeljno usposabljanje za strokovne sodelavce, ki se na novo vključijo v delo že vzpostavljenega in delujočega svetovalnega središča,
3. stalno strokovno spopolnjevanje strokovnih delavcev v svetovalnih središčih.

V nadaljevanju bomo na kratko predstavili vsebine teh usposabljanj.

Temeljno usposabljanje vseh strokovnih delavcev, ki so (bili) vključeni v vzpostavitev/začetek delovanja svetovalnega središča za izobraževanje odraslih v izbranem okolju/regiji

V letu 2000 smo hkrati z izborom prvih petih izobraževalnih organizacij (razpis ministrstva za šolstvo in šport), v okviru katerih se je vzpostavilo pet svetovalnih središč (Koper, Maribor, Murska Sobota, Novo mesto, Žalec), začeli tudi temeljno usposabljanje za razvoj in vzpostavitev delovanja svetovalnega središča za izobraževanje odraslih v izbranem lokalnem okolju.

V času temeljnega strokovnega usposabljanja vključeni strokovni delavci za vsako svetovalno središče posebej pripravijo:

- analizo razvitosti informativno-svetovalne dejavnosti za izobraževanje odraslih v izbranem lokalnem okolju,
- analizo okolja, gospodarske razvitosti in razvojnih perspektiv v lokalnem okolju,
- analiza socio-demografskih značilnosti lokalnega okolja,
- model svetovalnega središča in svetovalnega omrežja za izbrano lokalno/regionalno okolje.

Evalvacije teh usposabljanj so pokazale, da strokovni delavci pridobijo vsa potrebna znanja za delo v svetovalnem središču (dodobra spoznajo skupni koncept delovanja središč ISIO). Dobra stran daljšega temeljnega usposabljanja je tudi ta, da se med usposabljanjem oblikuje skupina, ki potem v okviru enega svetovalnega središča deluje kot tim. Rezultat teh usposabljanj je tudi vzpostavljeno sodelovanje med središči, npr. za izmenjavo informacij o novostih v izobraževanju odraslih, izmenjavo izkušenj, gradiv idr.

Program uvodnega temeljnega usposabljanja smo izpeljali za tri generacije svetovalnih središč – glede na leto ustanovitve – 2000/2001, 2001/2002, 2004/2005. V nadaljevanju bomo na kratko opisali cilje, vsebino in trajanje temeljnega usposabljanja, ki smo ga izpeljali za zadnjo, tretjo generacijo svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v obdobju od septembra 2004 do konca februarja 2005.

Vsebine vseh treh temeljnih usposabljanj so bile enake, razlike so v obsegu ur (od 100 do 120 ur) in organizaciji usposabljanj. Za prvi dve generaciji smo imeli za temeljno usposabljanje več časa, saj je potekalo 10 mesecev, medtem ko smo pri zadnji generaciji (2004/2005) imeli na razpolago krajši čas, je bilo tako da je usposabljanje trajalo šest mesecev, a zato bolj intenzivno.

Temeljni cilji programa so naslednji:

- seznanitev s konceptom delovanja svetovalnega središča za izobraževanje odraslih,
- usposobitev za vodenje svetovalnega središča,
- usposobitev za delo svetovalca v svetovalnem središču,
- usposobitev za vzpostavitev vseh pogojev za delovanje svetovalnega središča.

Tako usposabljanje zajema organizacijske vidike delovanja svetovalnega središča in vsebinske vidike svetovalnega dela v izobra-

ževanju odraslih. Program je sestavljen iz 10 modulov, ki se izpeljejo v obliki enodnevnih ali dvodnevnih delavnic. Temeljne vsebine usposabljanja so:

- cilji in vrsta informativno-svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v izbranem lokalnem okolju,
- organiziranost informativno-svetovalne dejavnosti za izobraževanje odraslih v izbranem lokalnem okolju,
- vzpostavljane sodelovanja in povezanosti z drugimi organizacijami v lokalnem okolju za vzpostavitev in delovanje lokalne svetovalne mreže za izobraževanje odraslih, ki deluje ob svetovalnem središču,
- pogoji za delovanje svetovalnega središča,
- spremljanje, evalvacija in samoevalvacija dela svetovalnega središča,
- promocija in informiranje o dejavnosti svetovalnega središča,
- specifičnosti andragoškega svetovalnega dela,
- znanje in spretnosti za vodenje svetovalnega procesa,
- uporaba svetovalnih pripomočkov,
- idr.

Temeljno usposabljanje za strokovne sodelavce, ki se na novo vključijo v delo že vzpostavljene in delujoče svetovalnega središča

Ker tudi v delovanju svetovalnih središč prihaja do fluktuacije kadrov, smo na ACS razvili

še en temeljni program usposabljanj, in sicer za strokovne sodelavce, ki se na novo vključijo v delo že vzpostavljenega in delujočega svetovalnega središča. Ključna cilja sta dva:

1. seznanitev s celovitim konceptom delovanja svetovalnega središča za izobraževanje odraslih in
2. usposobitev za delo svetovalca v svetovalnem središču.

Vsebine iz celovitejšega temeljnega usposabljanja so razvrščene v tri vsebinske sklope, ki se izpeljejo kot dvodnevne delavnice v skupnem obsegu 48 ur. Gre za naslednje vsebinske sklope:

1. svetovanje v izobraževanju odraslih in koncept dela svetovalnega središča za izobraževanje odraslih;
2. svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih;
3. svetovalna komunikacija.

Zadnje takšno usposabljanje smo izpeljali v drugi polovici leta 2009. Evalvacija je pokazala, da strokovni delavci pridobijo temeljna znanja o delovanju svetovalnega središča in njihovi vlogi pri tem, da pa bi si želeli še več znanja in spretnosti iz svetovalne komunikacije, na kar bomo pozorni pri razvijanju in izvedbi stalnega strokovnega spopolnjevanja v prihodnje.

Na splošno pa ugotavljamo, da daljša družjenja na temeljnih usposabljanjih ob skupnih temah in skupnih ciljnih delujejo povezujoče med vsemi vključenimi strokovnimi delavci ter s tem povečujejo pripadnost in strokovno zavezanost skupnemu konceptu svetovalnih središč ISIO.

Stalno strokovno spopolnjevanje strokovnih delavcev v svetovalnih središčih, ki ga organizira ACS

V minulih letih smo na ACS kontinuirano skrbeli za stalno strokovno spopolnjevanje. Na

leto smo pripravili od dve do pet delavnic. Večina delavnic je enodnevnih, občasno pa organiziramo tudi dvodnevne delavnice. V okviru delavnic posredujemo vsebine:

- ki so povezane z neposrednim delom v svetovalnem središču: razvoj novih pristopov v svetovalnem delu (npr. »svetovanje na delovnem mestu«), svetovalno delo s specifičnimi ciljnim skupinami (z manj izobraženimi, Romi, priseljenci, starejšimi idr.), uporaba svetovalnih pripomočkov, razvijanje in koordiniranje dela v partnerskih omrežjih, razvijanje timskega dela, spremljanje in evalviranje dela središč, razvijanje in posodabljanje baz podatkov, razvijanje in izvajanje promocijskih aktivnosti, razvijanje in uvajanje pristopov presojanja in razvijanja kakovosti v svetovalnih središčih idr.;
- ki so povezane z novostmi v izobraževanju in učenju odraslih: novi programi izobraževanja odraslih, spremembe zakonskih predpisov, možnosti prehodov med programi za odrasle, novi razpisi za vpis odraslih v izobraževanje, novosti, povezane z EU, pomembne za izobraževanje odraslih, seznanjanje z mednarodnimi projekti s tega področja idr.

Poseben sklop sestavljajo delavnice, v okviru katerih lahko svetovalci poglobljajo znanje in spretnosti s področja svetovalne komunikacije in vodenja kakovostnega svetovalnega procesa. V preteklih letih smo v sklopu teh vsebin začeli tudi usposabljanje za uporabo supervizije v svetovalni dejavnosti svetovalnih središč, a lahko rečemo, da smo na tem področju šele na začetku. Bomo pa tej temi namenili več pozornosti v prihodnjih letih, saj je lahko supervizija eden od učinkovitih pristopov k samoevalviranju svetovalnega procesa s ciljem izboljševanja in nadgrajevanja lastnega dela ter preprečevanja stresa in izgorelosti svetovalca. Prav razvijanju različnih pristopov za samoevalvacijo dela bomo namenili posebno pozornost tudi v sklopu aktivnosti za presoja-

nje in razvijanje kakovosti dela v svetovalnem središču³ (Možina idr., 2009).

Oba programa temeljnega usposabljanja in programe stalnega strokovnega spopolnjevanja izvajajo sodelavci ACS ter priznani domači in tuji strokovnjaki s področja različnih ved in disciplin: andragogike, pedagogike, psihologije, sociologije, socialnega dela idr., saj le tako lahko zagotovimo pridobivanje novih interdisciplinarnih znanj in spretnosti.

Na ACS pa svetovalce spodbujamo, da se vključujejo tudi v usposabljanja iz zgoraj navedenih tem v drugih organizacijah. Njihova ponudba je v zadnjih letih vse pestrejša. V kakšnem obsegu so se svetovalci v zadnjih petih letih vključevali v druga usposabljanja in kako to vpliva na njihovo dodatno usposobljenost, pa bo prav tako predmet zunanje evalvacije, ki smo jo začeli izvajati letos.

POGLED NAPREJ

Spremljanje razvoja svetovalne dejavnosti v slovenski mreži 14 svetovalnih središč za izobraževanje odraslih in usposabljanje svetovalcev v zadnjih desetih letih kaže na izredno interdisciplinarnost znanj in spretnosti, ki jih morajo imeti svetovalci za celostno in kakovostno izpolnjevanje poslanstva, določenega s konceptom dela svetovalnega središča.

Interdisciplinarnost obsega tako teoretična znanja s področja izobraževanja in učenja odraslih in drugih vidikov delovanja svetovalnega središča, kar smo predstavili zgoraj, kot praktične spretnosti vodenja kakovostnega svetovalnega procesa, v katerem je odrasli, stranka svetovalnega središča, enakovereden partner. Pri tem so še posebno pomembne tudi psihološke lastnosti svetovalca, kot so empatičnost, odprtost in sprejemanje različnosti, občutljivost za ranljive skupine odraslih, skupine, ki imajo zaradi različnih oblik oviranosti težji dostop do možnosti izobraževanja in

učenja, svetovalec mora imeti pozitiven odnos do pomena vseživljenjskega učenja odraslih v različnih obdobjih življenja. Da je zavezan določenim etičnim standardom dela, je sprejeto v vseh sodobnih modelih svetovalnega dela. Med ključne etične standarde štejejo usmerjenost k stranki, zaupnost, zagotavljanje enakih možnosti, neodvisnost, nepristranskost, transparentnost delovanja idr. (glej tudi IAEVG Ethical Standards, 1995).

Nadaljnji razvoj vsebin za usposabljanje svetovalcev v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih bomo gradili na kompetenčnem okviru razvoja kadrov v izobraževanju odraslih, saj bomo tako tudi svetovalcem omogočili prehode iz ene vloge v drugo na področju izobraževanja odraslih, predvsem pa razvoj lastne kariere, ki bo temeljil na večji transparentnosti glede tega, kaj svetovalec zna, zmore in obvlada. Izhajajoč iz sodobnih pristopov k razvijanju kompetenc, je za opravljanje dela svetovalca v izobraževanju odraslih treba razvijati vse tri dimenzije kompetenc: kognitivne, funkcionalne in osebnostne ali socialne kompetence (Medveš, 2006). To narekuje še bolj celovito analiziranje in spremljanje nalog, ki jih svetovalec v svetovalnem središču že opravlja ali naj bi jih opravljal, ko vpeljujemo novosti v njegovo delo, ter na tej podlagi nadaljnje razvijanje ustreznih programov strokovnega spopolnjevanja.

Ena od vizij nadaljnega spopolnjevanja je tudi nadaljnje razvijanje kritične refleksije o lastnem delu. To vgrajujemo tudi v pristope pri presojanju in razvijanju kakovosti dela v svetovalnem središču, bodisi v procesih samoevalvacije in spremljanja bodisi zunanje evalvacije. Poslanstvo svetovalcev v svetovalnih središčih je tudi to, da ob spremljanju in analizah vsebine »svetovalnih primerov« strank, ki prihajajo v svetovalna središča, analizirajo neuresničene potrebe in odkrivajo nove izzive v razvoju izobraževanja odraslih v regiji ter prek partnerskega sodelovanja vplivajo na razvoj

novih vsebin in oblik izobraževanja ali učenja odraslih v regiji.

Ključno poslanstvo svetovalca v svetovalnih središčih in na splošno svetovalca v izobraževanju odraslih pa je in bo podpora odraslemu v različnih življenjskih obdobjih na njegovi poti odločanja za izobraževanje ali poteka izobraževanja in učenja, da je slednje čim uspešnejše, učinkovitejše in kakovostnejše.

- 1 V letih 2008-2013 deluje vseh 14 svetovalnih središč za izobraževanje odraslih v okviru dejavnosti 14 centrov vseživljenjskega učenja. Svetovalna središča v tem obdobju delujejo tudi zunaj sedeža, na t. i. dislokacijah v več kot 50 različnih krajih v Sloveniji. Njihovo dejavnost financirata Evropski socialni sklad (85 odstotkov) in ministrstvo za šolstvo in šport (15 odstotkov).
- 2 V letu 2010 je v delovanje 14 svetovalnih središč vključenih prek 50 strokovnih delavcev, nekateri s polnim delovnim časom, nekateri le z delom časa. Glede na podatek iz minulih let (dokumentacija ACS) ocenjujemo, da bodo v letu 2010 vsi skupaj opravili obseg delovnih ur za 22 strokovnih delavcev s polnim delovnim časom.
- 3 V letih 2007-2009 smo na ACS opredelili celovit model presojanja in razvijanja kakovosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, v katerem kombiniramo štiri pristope: akreditacijo, spremljanje, zunanjo evalvacijo in samoevalvacijo. V letu 2009 so svetovalna središča skladno z modelom že začela izvajati aktivnosti samoevalvacije.

VIRI

- Freibergova, Z. (2007). »Guidance for Adults«. V Hartel, P. et al. (ur.). *Lifelong Guidance for Lifelong Learning*. Graz, Krakow: Styrian Association for Education and Economics, Graz and Jagiellonian University in Krakow.
- IAEVG - International Association for Educational and Vocational Guidance (1995). *Ethical Standards*.
- Jelenc Krašovec, S., Jelenc, Z. (2003). *Andragoško svetovalno delo*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Jelenc Krašovec, S. (2007). »Potrebe odraslih po izobraževanju in učenju – vloga andragoškega svetovalnega dela«. V Vilič Klenovšek (ur.). *Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Klemenčič, S., Možina, T., Žalec, N. (2009): *Kompetenčni pristop k spopolnjevanju andragoških delavcev*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Medveš, Z. (2006). »Informativni in formativni nivo v kurikularnem načrtovanju«. *Vzgoja in izobraževanje*, letnik XXXVII, številka I.

Memorandum o vseživljenjskem učenju (2000). Evropska komisija. Prevod Vida A. Mohorčič, Špolar.

Možina, T., Klemenčič, S., Vilič Klenovšek, T., Rupert, J. (2009). *Model presojanja in razvijanja kakovosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Plant, P. (2001). *Quality in careers guidance*. A paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counselling services. Commissioned jointly by the European Commission and the OECD.

Polak Williams, M., Williams, P., et al. (2009). *Report on Training Activities, Guidance in the Workplace project*. Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education.

Resolucija o krepitvi politik, sistemov in prakse na področju svetovanja skozi celotno življenjsko obdobje v Evropi (Resolution on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe) (2004). Komisija evropskih skupnosti.

Vilič Klenovšek, T., Klemenčič, S. (2000). *Model Informativno-svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v izbranem lokalnem okolju – ISIO model*. Interno gradivo ACS. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Vilič Klenovšek, T., Klemenčič, S. (2002). *Svetovanje v izobraževanju odraslih. Organiziranost, pogoji in način delovanja*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Vilič Klenovšek, T., Knaflič L., Perme E. (2007). »Svetovanje in svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih«. V Vilič Klenovšek (ur.). *Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Vilič Klenovšek, T., Klemenčič, S., Možina, T., Dobrovoljc, A. (2007). *Izhodišča za razvoj kakovosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Woolfe, R. (1997). »Present Position and Future Prospects«. V Palmer, S. (ur.). *Handbook of Counseling*. London, New York: Routledge.