

# novičke

februar 2004

Kaj prinaša februarška številka?	3	BESEDA UREDNICE
Vpeljevanje Modela za presojanje in razvijanje kakovosti v prakso izobraževanja odraslih v Sloveniji * Višanje kakovosti izobraževanja odraslih – nujnost * Ljudska univerza Sežana v projektu Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje * Kako smo sodelovali v POKI-ju na Šolskem centru Rudolfa Maistra v Kamniku * Kakovostna šola – šola, v kateri se želimo izobraževati * Upravljanje z znanjem v Gorenju z vidika kakovosti * Izobraževanje izboljšujemo tudi s pridobljenim certifikatom kakovosti ISO 9001 : 2000	4-17	TEMA MESECA
V spomin Janji Lap	18-19	IN MEMORIAM
Priznanja ACS 2004 za izjemne dosežke pri učenju odraslih	20	TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2004
Spodbujanje učenja – metode in tehnike v izobraževanju odraslih	21-22	S POTI
Zakaj se določeni problemi ponavljajo in kako jih obvladamo?	23-24	NOVA KNJIGA
Vabilo na seminar Psihološke značilnosti motivacije odraslih za učenje * Vabilo na petkovo izobraževalno srečanje * Vabilo na seminar Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih * Vabilo na delavnico Učna komunikacija v skupini odraslih udeležencev	25-27	PRIPRAVLJAMO
	28	POSVETI, KONFERENCE
	29	NOVOSTI IZ KNJIŽNICE

 **let z vami**

Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education



# PROGRAMSKA ZASNOVA NOVIČK

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

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

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

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

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

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

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

Novičke ureja in izdaja Informacijsko središče ACS.

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

Oblikovanje: Lina design

Prelom: Solos d.o.o.

Tisk: Tiskarna Štok

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

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

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

ISSN 1408-6484 (slovenska izdaja - tiskane)

ISSN 1581-3770 (slovenska izdaja - online)

Naklada 1.850 izvodov



## BESEDA UREDNICE

Boljša kakovost izobraževanja predvsem zaradi potreb in pričakovanj udeležencev

### Kaj prinaša februarska številka?

Organizacije za izobraževanje odraslih se soočajo z vedno večjo konkurenco. V tekmi za preživetje se ena od ključnih konkurenčnih prednosti kaže sposobnost organizacije, da zna opredeliti svojo kakovost. In prav temu – **kakovosti v izobraževanju odraslih** – posvečamo februarsko številko *Novičk*.

Zahvaljujemo se vsem, ki ste o temi meseca pisali. Mnogih prispevkov tokrat nismo mogli objaviti. Natisnjeni bodo v eni prihodnjih številkih *Novičk*.

Andragoški center Slovenije bo v Tednu vseživljenjskega učenja (18. do 24. oktober 2004) že osmič podelil priznanja za izjemne učne in izobraževalne dosežke. Tokrat napovedujemo razpis, da bi se lahko še pravočasno ozrli po zaslužnih posameznikih, skupinah, organizacijah... in jih spodbudili k prijavi.

Predstavljamo vam tudi utrinke z enega od desetih seminarjev Evropskega centra za izobraževanje odraslih in pišemo o knjigi, ki je izšla lansko jesen, (P)ozdravi stare rane.

Marca bodo *Novičke* vsebinsko bolj raznolike, v aprilu pa bomo več pozornosti posvetili **zviševanju ravni pismenosti in izobrazbe odraslih**.

Vabimo vas, da svoja razmišljanja zapišete in nam jih pošljete. Vaše prispevke, ki naj ne bodo daljši od dveh strani, bomo zbirali do 10. marca 2004.

Prijetno branje vam želim,

Nevenka Kocijančič ([nevenka.kocijancic@acs.si](mailto:nevenka.kocijancic@acs.si)), ACS



## TEMA MESECA

### Kakovost v izobraževanju odraslih

## Vpeljevanje Modela za presojanje in razvijanje kakovosti v prakso izobraževanja odraslih v Sloveniji

Razprave o kakovosti v izobraževanju gotovo niso nov pojav. To, kar lahko opazimo ob podrobnejšem spremljanju dogajanja, pa je, da tovrstne razprave v zadnjem desetletju postajajo intenzivnejše. V ospredje stopajo vprašanja o uporabnosti znanja, ki ga pridobi posameznik v izobraževanju, koliko je le-to prenosljivo v nove in nepoznane delovne in življenjske okoliščine. Kako meriti učinke izobraževanja, tako postaja prednostno vprašanje, ko se pogovarjamo o kakovosti v izobraževanju. Pri tem pa strokovnjaki s področja kakovosti poudarjajo, da bi bilo zmotno, če bi vsa naša razvojna prizadevanja usmerili zgolj na merjenje izobraževalnih učinkov in pri tem zanemarjali vprašanja kakovosti vseh tistih dejavnikov, ki na izobraževalne učinke neposredno ali posredno vplivajo. Če želimo doseči kakovostne rezultate, je namreč ključnega pomena, da najprej zelo dobro premislimo in načrtujemo vse ključne procese, ki naj vodijo do teh rezultatov. Ob tem pa je potrebno domisliti tudi načine presojanja kakovosti vseh teh dejavnikov. Dejavnosti presojanja kakovosti je treba povezati z učinkovitimi načini za neprestano vpeljevanje izboljšav in načini, ki nam bodo s pomočjo vpogleda v lastno prakso omogočali sproščanje lastnih razvojnih potencialov. Pri tem se vedno bolj kaže, da zgolj uporaba evalvacijskih mehanizmov na ravni izobraževalnega sistema ni dovolj, če želimo v sistemu zares doseči hitro odzivnost na spremembe in spodbujati razvoj znotraj sistema samega. Zato spodbujamo razvoj modelov kakovosti, ki naj bi jih izobraževalne organizacije uporabile pri izgradnji lastnega sistema menedžmenta kakovosti in ki temeljijo na metodah samoevalvacije.

### Model za presojanje in razvijanje kakovosti v izobraževanju odraslih - POKI

Prav soočanje z omenjenimi vprašanji in ključnimi evropskimi smernicami na področju izobraževanja je spodbudilo tudi razvoj **Modela za presojanje in razvijanje kakovosti izobraževanja odraslih**, ki ga v okviru projekta Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje (POKI) razvijamo na Andragoškem centru Slovenije. Model, ki je namenjen strokovnjakom in organizacijam, ki izobražujejo odrasle, temelji na **metodi samoevalvacije**.

S pomočjo modela njegovi uporabniki spoznavajo različna področja<sup>1</sup>, ki so pomembna za kakovost izobraževanja odraslih. Pomaga jim opredeliti vizijo razvoja in s tem povezanih standardov kakovosti na različnih področjih, usposablja jih za uporabo različnih metod presojanja kakovosti in navaja k sistematičnemu načrtovanju različnih ukrepov za nadaljnji razvoj kakovosti. Vpeljevanje modela na ravni izobraževalne organizacije zahteva stalno sodelovanje vodstvenega osebja. Pomembni sodelavci pri vpeljevanju modela in presojanju kakovosti so zaposleni, odrasli udeleženci izobraževanja, delodajalci in lokalno okolje.

## Vpeljevanje modela POKI v prakso izobraževanja odraslih v Sloveniji

Model smo začeli poskusno uvajati v prakso, ko je Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, ki projekt ves čas tudi finančno podpira, na podlagi javnega razpisa izbralo prve štiri srednje šole, ki so v šolskih letih 2001/2002 in 2002/2003 vpeljevale model POKI v lastno izobraževalno organizacijo. Te šole so bile: Srednja agroživilska šola Ljubljana, Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije Ljubljana, Šolski center Rudolf Maister Kamnik in Srednja trgovska šola Ljubljana. Prve štiri izobraževalne organizacije, ki so sodelovale v projektu, bodo gotovo potrdile, da zahteva vpeljevanje modela v lastno izobraževalno organizacijo precej samostojnega in ustvarjalnega dela tistih, ki se zanj odločijo. Vsaka izobraževalna organizacija se namreč sama odloča za eno izmed šestih področij v modelu, na katerih bo izpeljala en razvojni krog kakovosti v odvisnosti od lastnih potreb in pričakovanj. Omenjene štiri izobraževalne organizacije so kakovost lastnega dela z odraslimi presojale na treh področjih, in sicer: udeleženci, učitelji ter izobraževalna organizacija in partnerji.

**Razvojni krog** vpeljevanja modela za presojanje in razvijanje kakovosti v izobraževalno organizacijo je potekal dve leti, in sicer po korakih, ki so prikazani v **tabeli**. Naše skupno delo v projektu je ves čas potekalo tako, da so se na izobraževalnih delavnicah, ki smo jih pripravljali in izpeljali na Andragoškem centru, razvojni timi spoznavali z osnovnimi značilnostmi in koraki vpeljave modela POKI. Temu je sledilo njihovo samostojno delo, saj so v lastnih organizacijah ob zunanji svetovalni pomoči, ki jo je nudil ACS, izgrajevali model. V prvem letu so izpeljevali presojo kakovosti, v drugem pa vpeljevali izboljšave v lastno delo.

---

<sup>1</sup> Model za presojanje in razvijanje kakovosti izobraževanja odraslih je razdeljen na šest temeljnih področij, ki so razdeljena na podpodročja in kazalnike kakovosti ter skušajo celostno zajeti različne vhodne, procesne, izstopne in kontekstualne dejavnike, na katere moramo biti pozorni pri presojanju in razvoju kakovosti dela na področju izobraževanja odraslih. Ta temeljna področja so: doseganje ciljev kurikuluma (9 kazalnikov kakovosti), izobraževalni proces (22 kazalnikov kakovosti), udeleženci (11 kazalnikov kakovosti), učitelji (11 kazalnikov kakovosti), izobraževalna organizacija in partnerji (6 kazalnikov kakovosti), vodenje in upravljanje (15 kazalnikov kakovosti). Več o tem lahko preberete v priročniku Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje: kazalniki kakovosti. Andragoški center Slovenije, Ljubljana 2002.

Koraki v <i>prvem letu</i> vpeljave projekta	Koraki v <i>drugem letu</i> vpeljave projekta
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Imenovanje razvojne skupine za kakovost</li> <li>2 Oblikovanje poslanstva in vizije kakovosti izobraževanja odraslih</li> <li>3 Oblikovanje prve presoje o ravni kakovosti v izobraževalni organizaciji</li> <li>4 Izbira področja za temeljitejšo presojo kakovosti</li> <li>5 Izbira kazalnikov kakovosti</li> <li>6 Oblikovanje lastnih standardov kakovosti za izbrane kazalnike</li> <li>7 Izbira virov in (oblikovanje) merskih instrumentov za presojanje kakovosti</li> <li>8 Presojanje</li> <li>9 Oblikovanje samoevalvacijskega poročila</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Razprava o rezultatih in potrebnih ukrepih za izboljšave</li> <li>2 Priprava akcijskega načrta za vpeljave izboljšav in razvoja</li> <li>3 Priprava ukrepov za vpeljevanje izboljšav in razvoja</li> <li>4 Vpeljevanje ukrepov in načinov za vpeljevanje izboljšav</li> <li>5 Spremljanje in ovrednotenje vpeljanih izboljšav</li> <li>6 Izbira drugega področja in vstop v nov krog kakovosti</li> </ol>

Pomemben del usposabljanja razvojnih timov za menedžment kakovosti je predstavljalo tudi seznanjanje s tovrstnimi aktivnostmi v razvitih evropskih izobraževalnih sistemih. Tako smo v letu 2002 organizirali enotedensko študijsko ekskurzijo na Dansko, v letu 2003 pa v okviru mednarodnega projekta Grundtvig dvodnevno srečanje s strokovnjaki iz Velike Britanije, Finske, Nemčije in Poljske, ki je potekalo v Sloveniji. V letih 2001 do 2003 smo za izobraževalne organizacije, vključene v projekt POKI, realizirali skupaj 25 izobraževalnih dni, kar znaša 175 ur.

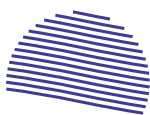
## Prvi rezultati vpeljevanja modela POKI v prakso izobraževanja odraslih

V tem trenutku je še prezgodaj, da bi lahko poglobljeno ocenjevali učinke vpeljevanja modela v izobraževalne organizacije. Temeljni učinki, ki jih opažamo kot zunanji opazovalci, so predvsem v tem, da je prav vpeljevanje modela POKI v vseh izobraževalnih organizacijah spodbudilo večje zanimanje za vprašanja kakovosti, s tem pa je dobilo izobraževanje odraslih pomembnejšo vlogo. Dejavnosti v projektu so sprožila razmišljanja o andragoških standardih kakovosti. Posledično se povečujejo tudi potrebe po dodatnem izobraževanju za andragoško delo. V nekaterih izobraževalnih organizacijah je uvajanje modela že sprožilo realizacijo raznovrstnih izobraževanj. Izobraževalne organizacije v

možnosti izmenjave izkušenj med sodelujočimi organizacijami vidijo eno izmed bistvenih kakovosti projekta POKI.

Hkrati pa je vpeljevanje modela POKI v prve izobraževalne organizacije pokazalo tudi na nekatere pomanjkljivosti in potrebe po izboljšavah - tako samega modela kot tudi temeljnega programa usposabljanja za menedžment kakovosti. Tako je bilo že v šolskem letu 2002/2003 v model vpeljanih kar nekaj sprememb in izboljšav, katerih ustreznost in učinkovitost bomo tudi vnaprej preverjali.

Tanja Možina ([tanja.mozina@acs.si](mailto:tanja.mozina@acs.si)), ACS



## Kakovost v izobraževanju odraslih

### Višanje kakovosti izobraževanja odraslih - nujnost

Ob predstavitvi knjižne novosti *Kakovost v izobraževanju* je avtorica *Tanja Možina* v reviji *Andragoška spoznanja*<sup>1</sup> zapisala, kako pomembna je kakovost prav v izobraževanju odraslih, saj se organizacije za izobraževanje odraslih soočajo z vedno večjo konkurenco in v tekmi za preživetje se kot ena izmed ključnih konkurenčnih prednosti pojavlja sposobnost te organizacije, da zna opredeliti svojo kakovost. To je močan argument za vodstva izobraževalnih organizacij, ki se preživljajo (tudi) s prodajo svojih izobraževalnih storitev na trgu, da se sistematično lotijo ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti dela njihovih organizacij. Vendar se zdi, da so še drugi argumenti, zaradi katerih se morajo vprašanjem kvalitete posvečati vse organizacije, tudi tiste, ki niso odvisne od uspešnosti na trgu. Pogoje za njihovo delovanje mora nekdo zagotavljati, bodisi država ali lokalna skupnost bodisi posameznik, ki se želi izobraževati, ali delodajalec, ki želi dvigniti izobrazbeno raven zaposlenih. Njim gotovo ni vseeno, ali bo sam proces izobraževanja, še posebej pa rezultat njihovih vlaganj, manj ali bolj kakovosten. Še več, osveščenost in kritičnost tistih, ki se vključujejo v izobraževanje odraslih, je vse večja, ne glede na to, ali si izobraževanje plačujejo sami, ali se stroški poravnava iz javnih sredstev ali sredstev delodajalca.

Sodim torej, da se ključni argumenti, zaradi katerih bi se morali prej ali slej spoprijeti s kakovostjo izobraževanja, skrivajo prav v »uporabnikih izobraževalnih storitev«, še posebej v udeležencih izobraževanja, njihovih potrebah in pričakovanjih. Na to sodbo me navaja tudi

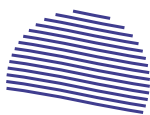
<sup>1</sup> *Andragoška spoznanja*, št. 3/2003, str. 61

lastna izkušnja. Pred leti sem se vpisal v tečaj tujega jezika s trdnim namenom, da bom osvojil celotni program za odrasle. Pri tem bi mi stroške plačal delodajalec, sam bi moral žrtvovati le čas in trud. Končal sem le prva dva tečaja od petih predvidenih in kolikor vem, nisem bil edini, ki je končal že bolj na začetku oziroma na sredini. Razlogi, da se mi je stvar priskutila, so bili precej banalni: tečaji so potekali v osnovnošolskih učilnicah, skupina je bila prevelika in po predhodnem znanju zelo nehomogena, izobraževalno delo je potekalo dokaj klasično šolsko in na podlagi odraslim neprilagojenega učbenika, pa še bi se kaj našlo. Skratka, organizatorjem in izvajalcem še v sanjah ni prišlo na misel, da bi opravili predhodni razgovor z udeleženci, da bi analizirali njihove značilnosti, potrebe in pričakovanja in da bi na podlagi tega organizirali učno okolje, prilagodili program, organizacijo ter načine in metode izobraževalnega dela. To pa so vse prvine kakovosti izobraževalnega procesa, ki imajo še kako pomembne posledice - (ne)zadovoljstvo ljudi, ki opravljajo izobraževalno delo, »uporabnikov storitev« in udeležencev. S tem pa še posebej vplivajo na pripravljenost ljudi, da se bodo vključevali v izobraževanje. Zato je zagotavljanje kakovosti izobraževanja odraslih še kako pomemben vzvod za večanje učinkovitosti izobraževanja, za uveljavljanje vseživljenjskega učenja in povečevanje udeležbe ljudi v izobraževanju, kar je eden od strateških ciljev tako v Sloveniji kot v Evropi.

Pri nas smo pri ugotavljanju in zagotavljanju kakovosti izobraževanja odraslih storili prve korake. Andragoški center je v okviru projekta *Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje (POKI)* pripravil **Model za presojanje in razvijanje kakovosti izobraževanja odraslih** in ga v zadnjih treh letih preizkusil v štirinajstih izobraževalnih organizacijah (osmih srednjih šolah in šestih ljudskih univerzah). Projekt je gmotno podpiralo naše ministrstvo v prepričanju, da razvoja izobraževanja odraslih ni mogoče ocenjevati le s količinskimi kazalci (število udeležencev, število ur organiziranega izobraževalnega dela, število zaposlenih delavcev, število izdanih spričeval, potrdil ali diplom ipd.), temveč je vse bolj nujno poiskati tudi kazalce, ki bodo povedali (zaenkrat predvsem organizacijam, njihovim vodstvom in zaposlenim), kaj se za temi številkami skriva. Ker smo o tej potrebi še vedno prepričani, bomo prizadevanja za ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti v izobraževanju odraslih podpirali še naprej.

mag. Jože Miklavc ([joze.miklavc@gov.si](mailto:joze.miklavc@gov.si)), Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport





## Kakovost v izobraževanju odraslih

### Ljudska univerza Sežana v projektu Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje

Po prvem letu aktivnega sodelovanja v nacionalnem razvojnem projektu *Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje – POKI*, ugotavljamo da smo v tem obdobju naredili velik korak na področju sistematičnega ugotavljanja in vpeljevanja kakovosti in pridobili veliko novih idej, izkušenj in spoznanj.

Zavedamo se, da je kakovost v izobraževanju odraslih v današnjem času zelo pomembna, zato smo že pred nekaj leti začeli - mogoče manj načrtno in sistematično - analizirati stanje. Na podlagi ugotovitev smo si zastavili cilje, s katerimi smo želeli povečati prepoznavnost Ljudske univerze ter izboljšati kakovost organizacije izobraževanja in samega izobraževalnega procesa.

Vključitev v projekt POKI je bila idealna priložnost, da naša dosedanja prizadevanja ovrednotimo in se začnemo bolj sistematično ukvarjati z uvajanjem kakovosti. Želeli smo si zastaviti cilje, ki jih na tem področju želimo doseči, hoteli smo ugotoviti, kakšni smo, kako postati boljši in kaj moramo za to narediti.

Samoevalvacijska analiza nam je pokazala naša močna in tudi šibka področja in nam pomagala pri načrtovanju izboljšav. Na podlagi samoevalvacijskega profila smo dobili oceno trenutnega stanja in nakazan trend sprememb na področjih, ki so jih učitelji in udeleženci ocenjevali z vidika zagotavljanja kakovosti. Na podlagi rezultatov smo se odločili za izbiro področja, ki smo ga kasneje ocenili v empirični raziskavi in analizi obstoječe dokumentacije. Odločitev za izbiro področja **udeleženci** je bila že od samega začetka jasna. Udeleženec je namreč osrednji člen izobraževalnega procesa, zato je potrebno vložiti veliko časa in truda v zagotavljanje večje kakovosti na področju izobraževanja, svetovanja in zadovoljstva naših udeležencev.

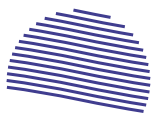
Za izvedbo empirične raziskave smo pripravili anketne vprašalnike za udeležence izobraževanja, učitelje in organizatorje izobraževanja. Konec meseca maja 2003 smo izvedli anketiranje in bili prijetno presenečeni nad velikim odzivom anketirancev, zlasti pa nad rezultati. Udeleženci in učitelji so pohvalili predvsem našo organizacijo izobraževanja, sodelovanje, svetovanje in informiranje tako udeležencev kot učiteljev.

Naše delo v prvem letu projekta je zajeto v *Samoevalvacijskem poročilu o kakovosti izobraževanja odraslih na Ljudski univerzi Sežana*. Odločili smo se, da delo v projektu

nadaljujemo. V letu, ki je pred nami, bomo na podlagi ugotovitev iz analize dokumentacije in empirične raziskave pripravili *akcijski in operativni načrt za izboljšanje kakovosti*. Kljub dobri oceni sedanjega stanja, imamo v načrtu veliko izboljšav, ki jih bomo morali izpeljati do decembra 2004, ko se bo delo v drugem letu projekta zaključilo.

Sodelovanje v projektu je okrepilo timsko delo znotraj kolektiva, sodelovanje z zunanjimi sodelavci, izboljšalo pa se je tudi sodelovanje z našimi udeleženci. Vsi skupaj se vedno bolj zavedamo potrebe po uvajanju kakovosti, ki bo pripomogla k večjemu uspehu udeležencev, boljši organizaciji izobraževanja in h kvalitetnejšemu pouku.

Aljana Resinovič ([aljana.resinovic@guest.arnes.si](mailto:aljana.resinovic@guest.arnes.si)), Ljudska univerza Sežana  
Mateja Škrinjar ([mateja.skrinjar1@guest.arnes.si](mailto:mateja.skrinjar1@guest.arnes.si)), Ljudska univerza Sežana



## Kakovost v izobraževanju odraslih

### **Kako smo sodelovali v POKI-ju na Šolskem centru Rudolfa Maistra v Kamniku**

Ob besedi POKI se mi v mislih zvrtilo podobe debelih fasciklov, znanih obrazov iz naše šole, nato sčasoma vedno bolj znanih obrazov iz drugih šol, pa seveda Tanje in Sonje, pogovori z našimi udeleženci izobraževanja odraslih, predstavitev za kolektiv, ob tem odobravajoče kimanje nekaterih in mrki izrazi drugih, vrsta sogovorcev in predavateljev, pa Hamletov dvorec na Danskem...

Zdaj pa lepo po vrsti. Ko smo zaslutili možnost sodelovanja na za izobraževanje odraslih skorajda povsem novem področju, smo si bili edini, da bi bili radi zraven. Izobraževanje odraslih ima v našem šolskem centru sicer že dolgoletno tradicijo - veliko je tistih, ki jim je večerno šolanje znatno spremenilo življenje in prihodnost, nešteto predavanj je bilo izpeljanih, kaj šele izpitov, veselja, slabe volje in končnega mahanja s pričevali novi službi naproti. Pa vendar nismo bili prepričani, da ima izobraževanje odraslih v mislih zaposlenih res tisto mesto, ki si ga zasluži, in tudi tega ne, ali delamo prav, kako to počno drugi, kaj lahko spremenimo, v čem tiči skrivnostna formula. Kakovost? To bi lahko bilo to...

Takrat sva bili dve (ravnateljica ekonomske šole in vodja izobraževanja odraslih), pred nama pa prvi izziv – kdo so še tisti trije, ki jih povabimo k sodelovanju? Hitro je bilo po-

trebno sestaviti nekak sistem vrednotenja sodelavcev, s katerimi boš moral tesno sodelovati, kar pri okoli 80 zaposlenih sploh ni tako enostavno. Izbrali sva. Povabljene profesorice so pristopile brez daljšega oklevanja, postali smo skupina, ki se je sprva poznala precej površno. Tu se začenjajo naše **prve izkušnje** ob delu, ki smo ga opravljale za POKI. Spoznavale smo druga drugo, ob tem pa se je odpiralo še nešteto drugih dimenzij, pogledov, osvetljevanja vsakdanjega dela v okolju, katerega del smo, a ga gledamo predvsem iz svoje perspektive. Pa seveda prijateljstva in sodelovanja še na drugih področjih, ki jih prej ne bi povezali, so pa močno prisotna v izobraževanju in rezultatih le-tega. Naša **druga izkušnja** je pokazala, da se je zahteva ACS, da v projektu nujno sodeluje tudi ravateljica, izkazala za nujno in več kot koristno. Iz skupine, ki bi sicer bile »one ženske, ki se gredo en projekt«, smo postali del letnega delovnega načrta, referenca, preprih in včasih komu tudi slaba vest. Verjamemo, da brez podpore vodstva šole temu ne bi bilo tako.

Potem pa smo delali. Pretresali smo kazalnike, izbirali področja, izdelovali obrazce, anketirali, seštevali, komentirali, strmeli ob nekaterih izjavah, spet druge so nam pihale na dušo... Skratka, na koncu prvega obdobja je analiza stanja pokazala, da se moramo čim bolj spopasti z našimi udeleženci. Vsakemu moramo izdelati **osebni izobraževalni načrt** (Cilj: Izpolnitev postopkov oblikovanja in spremljanja izobraževalne poti posameznika.), poskrbeti za **motivacijo** (Cilj: Udeleženci so čim bolj motivirani za učenje, učitelji pa za svoje delo), predvsem pa za **komunikacijo** (Cilj: Uspešna komunikacija med udeleženci izobraževanja odraslih ter učitelji, prav tako tudi med vsemi drugimi v izobraževanju odraslih).

Vzporedno smo se lotili vseh treh področji ter sčasoma naredili ali ugotovili takole:

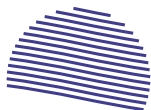
- Začeli smo izboljševati obstoječe evidence za **spremljanje izobraževalne poti** udeležencev. Oblikovali smo tim učiteljev, vodje izobraževanja odraslih in bivših ter aktualnih udeležencev, ki je narekoval obliko dostopnosti po želji učiteljev, veliko obveščanja o možnostih za skupno oblikovanje, več posameznih obrazcev... Konkretni rezultat je bil nabava novega računalniškega programa za spremljanje udeležencev, ki je narejen po meri in rezultatih timskega dela. Ob tem smo ugotovili dvojje: prvič, potreben ni samo osebni izobraževalni načrt temveč tudi pouk, prilagojen posebnostim udeležencev v posamezni skupini, in drugič, za sprotno oblikovanje osebnega izobraževalnega načrta je potrebno veliko sodelovanja med udeleženci, vodjo izobraževanja odraslih in učitelji.
- **Komunikacija** med vsemi udeleženci in relacijami v izobraževanju odraslih ni samo eno izmed področji našega raziskovanja, pač pa se prepleta s celotnim delom. Iz analize stanja smo razbrali, da je ena osrednjih težav komunikacija med udeleženci in učitelji, zato smo razmišljali še o dodatnih možnostih komuniciranja (do sedaj je bilo največ komunikacije na, pred in po predavanjih ter ob govorilnih urah). Trenutno vzpostavlja-

mo svetovalno internetno stran in možnosti direktne e-komunikacije med udeleženci in učitelji. Da bi le-to potekalo čim bolje, izvajamo dodatno izobraževanje za udeležence in učitelje. Še nadalje spodbujamo k čim večji »uporabi« konzultacij in rednemu spremljanju sporočil na oglasni deski, komunikacijo med učitelji in vodjo izobraževanja odraslih pa poskušamo narediti kar se da sprotno in neposredno. Za učitelje smo priredili delavnico z naslovom *Učna komunikacija v skupinah z odraslimi udeleženci*.

- Z izboljšanjem **motivacije** za učenje in poučevanje smo se spopadli z motivacijskimi delavnicami oziroma predavanji. Šolska svetovalna delavka, ki tudi sicer poučuje psihologijo, je izpeljala motivacijsko predavanje za udeležence na začetku šolskega leta. Predavanje je bilo zelo dobro sprejeto, zato ga bomo ponovili proti koncu šolskega leta, saj smo zaznali, da tedaj zaradi obilice obveznosti nemalokrat upade tudi motivacija. Po jesenskem motivacijskem predavanju za udeležence smo že opazili porast obiskov na konzultacijah in pri vodji izobraževanja odraslih. Za učitelje pa smo v mesecu marcu izpeljali delavnico na temo motivacije.

Sodelovanje v projektu POKI je bilo za nas izredno pomembno. Izobraževanje odraslih je dobilo enakovredno vlogo v siceršnjem izobraževanju na šoli, in to ne samo za članice projektnega tima. Postal je bolj zavesten del šolskega vsakdanjika. Z opisanimi načini smo zvišali kakovost našega delovanja, spoznali smo načine in smernice za nadaljnje delo, poleg vsega pa smo stkali neprecenljive vezi in odkrivali tudi veliko tistega, kar sploh ni bilo predmet projekta, a se je z delom in časom izkazalo kot nujni sestavni del. S Šolskim centrom PET iz Ljubljane, Trgovsko šolo Ljubljana in Agroživilsko šolo Ljubljana smo se prvi podali na slalom kakovosti po poledeneli strmini izobraževanja odraslih, učili smo se drug z drugim, uspeh pa je pripisati predvsem spretni postavitvi količkov in jasnega cilja, kar je odlično opravil Andragoški center.

Andreja Sabati Šuster ([andreja.sabati@quest.arnes.si](mailto:andreja.sabati@quest.arnes.si)),  
Šolski center Rudolf Maister, Kamnik



## Kakovost v izobraževanju odraslih Kakovostna šola – šola, v kateri se želim izobraževati

Po dolgem času smo spet v šoli. Po mnogih letih smo sedli v šolske klopi, kjer smo se začeli ponovno učiti in obujati spomine na obdobje, ko smo bili še najstniki. Izkušnje in spomini

na to, kako je bilo v osnovni šoli, so nekaterim med nami že skoraj povsem zbledeli. Polni pričakovanj smo se pripravili na nove šolske dogodivščine.

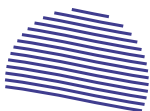
Najbolj nas je zanimal in obenem tudi skrbel odnos med nami, odraslimi, in učitelji oziroma drugimi nadrejenimi v šoli. Skrbi so bile popolnoma neutemeljene. Nam, odraslim udeležencem, veliko pomeni, da učitelji upoštevajo naše izkušnje, da dobro in na enostaven način razložijo snov in da imamo pripravljeno dobro pisno gradivo, iz katerega se lahko še sami učimo. Učitelji so nam v veliko pomoč, da pridemo do znanja, ki nam v današnjem času odpira mnoga vrata in nudi osebno rast vsakega posameznika. Zadovoljni smo, ker čutimo, da je tudi njim pomembno, da uresničimo, kar si želimo, in nam pri tem pomagajo.

Všeč nam je, da je pisarna za izobraževanje odraslih vedno odprta. Kadar imamo kakšno željo ali vprašanje, se lahko vedno obrnemo na vodjo izobraževanja odraslih.

Po pouku se udeleženci večkrat želimo še skupaj učiti ali pripravljati domače naloge, vendar na šoli pouk poteka v dveh izmenah in so zato učilnice zelo zasedene. Za samostojno učenje oziroma za skupinsko izobraževanje posameznikov za doseganje boljših učnih rezultatov bi nam bil v veliko pomoč dodaten prostor, kjer bi imeli na razpolago potrebno gradivo in računalnike. S tem bi pridobili dodatne informacije o tem, kar nas zanima, in kar se želimo dodatno naučiti, posebej s področja računalništva. Vsi na žalost nimajo domačega računalnika. Tako bi se izboljšala tudi kakovost izobraževanja na šoli.

Zadovoljni smo, da naša šola omogoča vključitev v svoje šolske programe tudi odraslim udeležencem in nam s tem daje priložnost za uresničevanje naših ciljev. Prepričani smo, da nam bo v tej šoli tudi uspelo, kajti izkušnje, ki smo jih do zdaj dobili, nas peljejo naravnost tja.

Zuhra Vrhovec Askov, udeleženka izobraževanja odraslih  
na Srednji agroživilski šoli v Ljubljani



## Kakovost v izobraževanju odraslih

### Upravljanje z znanjem v Gorenju z vidika kakovosti

V obdobju globalizacij je uspešno poslovanje pogojeno predvsem z novim znanjem. Skrb za razvoj in izobraževanje zaposlenih v Gorenju je eden izmed temeljev poslovanja in

uspešnega nastopanja na domačih in tujih trgih. Prav spoštovanje poslovnih, okoljskih in socialnih standardov je ključ do uspeha - Gorenje je ena največjih družb v Sloveniji ter eden od vodilnih evropskih proizvajalcev gospodinjskih aparatov.

V Gorenju imamo vpeljana načela kakovostnega poslovanja po mednarodnih merilih, ki veljajo za vse dele poslovnih procesov, tudi za upravljanje s človeškimi viri oziroma za izobraževanje in razvoj zaposlenih. Naša največja vrednost so zaposleni, zato skrbimo za njihov načrtovan razvoj in spodbujamo njihovo ustvarjalnost s kakovostnim pridobivanjem, upravljanjem in prenosom znanja znotraj podjetja.

V Gorenju smo se že zgodaj odločili, da bomo svoje zaposlene usposabljali na vseh ravneh ter v vseh delih poslovnih procesov. V zadnjem času posebno pozornost posvečamo kakovostnim vsebinam izobraževalnih programov. Specifična naravnost Gorenja na tuje trge zahteva od zaposlenih sprotno prilagajanje novim, zahtevnejšim tehnologijam, visoko odzivnost na nove postopke in rutine pri delu, ustrezen odnos in poznavanje kakovosti ter ustvarjanje ustreznega, inovativnega vzdušja v podjetju. Razvoj in uvajanje sistematičnosti ter opredelitev postopkov in kriterijev vodijo k boljši kvaliteti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ter pridobivanja zanj. Oblikovanje standardov in kriterijev je gotovo velik izziv ne le za podjetje v celoti, ampak še posebej za zaposlene v Izobraževalnem centru oziroma v drugih oddelkih in službah za izobraževanje in razvoj zaposlenih.

## **Kriteriji za kazalce kakovosti v ciklu upravljanja z znanjem**

V Izobraževalnem centru Gorenja skušamo v vseh fazah pridobivanja, uporabe in prenosa znanja spoštovati in upoštevati kriterije in standarde, ki po dolgoletnih praktičnih izkušnjah že nakazujejo, katera izobraževanja in usposabljanja zaposlenih so kakovostnejša. Pri pripravi letnih načrtov in izobraževalnih dejavnosti posebno pozornost posvečamo vsem udeležencem, ki so vključeni v proces pridobivanja znanja. Tako v pripravo intenzivno vključujemo uporabnike in izvajalce izobraževalnih akcij, prav tako pa tudi strokovne službe, ki so vir pomembnih in odločilnih informacij pri definiranju in pridobivanju manjkajočih znanj.

**Cikel pridobivanja znanj je razdeljen v štiri faze:**

- **artikulacija in opredelitev manjkajočih znanj in veščin**

Jasni strateški cilji podjetja, jasna razvojna in naložbena politika, ekspertna identifikacija in pravočasna analiza problemov v poslovanju nedvomno pripomorejo, da v Izobraževalnem centru načrtujemo in opredelimo aktualne manjke znanj in veščin.

- **definicija programov in vsebin**

V tej fazi s kvalitetnim multidisciplinarnim timskim pristopom - s t.i. programskimi odbori (strokovni sodelavci v podjetju) - opredelimo potrebne vsebine ter se odločamo za ustrezne izvajalce. V podjetju okrog 48 % vseh izobraževanj izpeljemo z lastnimi strokovnjaki. V primeru, da so izvajalci zunanje ustanove, pa s pomočjo referenc ugotavljamo primernejše. Po opravljenih izobraževalnih aktivnostih s pomočjo anketnih vprašalnikov preverjamo ustreznost in pravilni izbor izvajalca.

- **izpeljava izobraževanj**

V fazi izpeljave izobraževanja oziroma usposabljanja svetujemo pri izbiri tehnologije, posebej pozorni pa smo na stopnjo znanja ter strokovni in siceršnji ugled predavateljev.

- **faza evalvacije**

V zadnji fazi zasledujemo naslednje kazalce kakovosti: zadovoljstvo udeležencev, izpolnjena pričakovanja in uporabnost pridobljenega znanja. V ta namen uporabljamo razvejano Metodologijo merjenja učinkovitosti izobraževanj. Standard, ki smo ga postavili, določa splošna navodila za spremljanje in ocenjevanje učinkovitosti izobraževanja in usposabljanja v Gorenju.

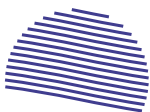
## Metodologija merjenja učinkovitosti izobraževanj in usposabljanj

Za merjenje uspešnosti in primernost načrtovanih programov uporabljamo naslednje kriterije:

- **direktno merjenje uspešnosti** udeležencev izobraževanj (preverjanje s testi znanja, pisnimi izdelki, simulacije ipd.),
- **posredno merjenje uspešnosti udeležencev izobraževanj** (doseganje ali preseganje povprečne količine izdelkov, doseganje ali preseganje kvalitete, zmanjšanje zastojev, zmanjšanje bolniške odsotnosti ipd.),
- **ocena predpostavljenega ali udeleženca izobraževanj** (ugotavljanje povečane delazmožnosti ali prilagojenosti novim razmeram ipd.),
- **usposabljanja in izobraževanja, kjer uspešnosti ne merimo** (različni obiski, ekskurzije, srečanja, udeležba na kongresih ipd.).

V Gorenju smo se zavezali, da bomo odgovorno in zavestno vzdrževali, izpopolnjevali ter izpolnjevali vse standarde, ki pripomorejo k dvigu učinkovitosti in kakovosti poslovanja. Tako tudi na področju upravljanja z znanjem z navedenimi aktivnostmi ustvarjamo pogoje za pridobivanje novih, kvalitetnih znanj, za nenehno učenje ter za prenos naučenega v vsakdanjo prakso.

Milena Pirnat Bahun ([milena.pirnat@gorenje.si](mailto:milena.pirnat@gorenje.si)), Gorenje



## Kakovost v izobraževanju odraslih

### **Izobraževanje izboljšujemo tudi s pridobljenim certifikatom kakovosti ISO 9001 : 2000**

Doba je največji zasebni ponudnik izobraževalnih programov in programov usposabljanja za mladino in odrasle v Sloveniji. Od leta 1990 nenehno razvijamo in negujemo proces vseživljenjskega učenja. Vodilni smo na področju uvajanja e-izobraževanja, razvoja novih strokovnih znanj na področju pisarniškega poslovanja ter razvoja novih izobraževalnih programov. Vsako leto skozi Dobina vrata vstopi, se uči in usposablja več kot 4.900 zadovoljnih udeležencev. Trenutno zaposluje 24 vodstvenih, strokovnih in administrativnih delavcev, z nami pa sodeluje več kot 375 zunanjih predavateljev. Že štirinajst let si s svojim znanjem in motivacijo prizadeva za zadovoljstvo udeležencev in študentov – uporabnikov naših storitev. Kakovost Dobinih storitev se kaže predvsem v znanju in spretnostih, ki jih pridobivajo udeleženci za svoj razvoj, v zadovoljstvu predavateljev, mentorjev in zaposlenih. Nenehno iščemo boljše in učinkovitejše rešitve na področju spodbujanja vseživljenjskega učenja, informiranja in svetovanja, uvajanja sodobnih oblik in metod dela, izvajanja pedagoškega procesa, razvoja novih programov, spremljanja napredovanja udeležencev ter evalviranja.

### **Zakaj odločitev za pridobitev certifikata ISO 9001**

Ob širitvi programov in dejavnosti v zadnjih letih smo na Dobi v skrbi za zagotavljanje enotnih standardov dela ter za obvladovanje vseh procesov leta 2000 pričeli s pripravami na uvajanje standarda ISO 9001 : 2000. Vsako podjetje namreč prehaja na svoji življenjski krivulji v različna življenjska obdobja. Po Adizezu<sup>1</sup> obsega življenjski cikel v obdobju rasti in staranja podjetja deset osnovnih faz, v katerih je potrebno energijo za reševanje nastalih problemov in novih izzivov pravilno usmeriti in uporabiti. Na Dobi smo po devetih letih hitre rasti in uspešnega delovanja ocenili, da je treba institucionizirati pravila in poslovno politiko, uvesti več delegiranja, definirati vloge in odgovornosti ter razviti nadzorni sistem. Zavedali smo se, da ukrepi, ki smo jih sprejeli, lahko prispevajo tako h kakovosti timskega dela kot tudi k izboljšanju učinkovitosti odzivanja na te probleme.

Po vseh izpeljanih aktivnostih in pripravah za pridobitev certifikata je bila konec leta 2001 izvedena prva presoja zunanje certifikacijske hiše BVQI ter podelitev certifikata v začetku leta 2002. Certifikat smo ponovno potrdili in obnovili v začetku leta 2004.

---

<sup>1</sup> Adizez I.: Životni ciklusi poduzeća, Prometej, Novi Sad 1994



## Prednosti certifikata ISO za delovanje Dobe

Na Dobi smo se odločili, da organizacijsko strukturo posameznih področij zasnujemo procesno. Skladno s tem smo določili ključne temeljne in podporne procese in njihove skrbnike. V njihovo pripravo so bili v timih vključeni vsi zaposleni - tako strokovni kot administrativni delavci, kar zagotavlja transparentnost ter medsebojno usklajenost delovanja procesov. Izdali smo osnovne dokumente za uvajanje sistema kakovosti. Ključni dokument je Poslovnik kakovosti, ki smo ga doslej objavili v treh izdajah. Njegovo uresničevanje in razlago pa dodatno podpirajo še organizacijski predpisi. Za zagotavljanje enotnih standardov dela smo izdali navodila za zaposlene (imamo jih 29) in navodila za predavatelje (za vsako področje posebej). Navodila sproti dopolnjujemo. Njihov učinek je dober, saj pri vseh zaposlenih in predavateljih spodbuja razmišljanje in delovanje k skupnemu cilju – zadovoljstvu udeležencev.

Poleg načrtovanja in evalvacije storitev je temeljnega pomena izvajanje pedagoškega procesa ob zagotavljanju enotnih standardov, kar smo v Poslovniku kakovosti temeljito opredelili in dokumentirali. Ključne pridobitve so zagotovo še opredelitev in izvajanje hranjenja dokumentacije, tako notranje kot zunanje, natančno opredeljeno spremljanje povpraševanja, informiranja in svetovanja ter evalviranja rezultatov vprašalnikov naših udeležencev, predavateljev, dobaviteljev in naročnikov. Vse to z namenom poenotiti standarde dela na različnih področjih in zagotavljati enotne kriterije spremljanja izvajanja dejavnosti.

V času uvajanja ISO standarda so bila za zaposlene izpeljana interna izobraževanja, kjer smo jih seznanili z obvladovanjem sistema kakovosti ISO na področju izobraževalne dejavnosti ter jih usposobili za notranje presojevalce. S svojo politiko kakovosti in organiziranostjo vsako leto seznanimo tudi naše partnerje, zlasti v obliki Kataloga izobraževalnih programov za posamezno šolsko leto.

V Sloveniji Dobo poznajo kot ambiciozno, na znanju temelječo izobraževalno ustanovo, kjer je znanje zaposlenih in predavateljev ključno za uresničevanje njene vizije, strategije in poslanstva. Prav zato smo se odločili in začrtali nove izzive za prihodnje obdobje. Svojo pot v kakovostno obvladovanje in izvajanje dejavnosti želimo nadgraditi še z elementi Evropskega modela poslovne odličnosti. Pripravljamo samoevalvacijo kakovosti poslovanja, ki ji bo sledila priprava vloge za prijavo na razpis za priznanje RS za poslovno odličnost Ministrstva za šolstvo, znanost in šport.

Andreja Pignar Tomanič ([andreja.pignar@doba.si](mailto:andreja.pignar@doba.si)), Doba, Maribor



## IN MEMEORIAM

Odšla je oblikovalka, mentorica, svetovalka

### V spomin Janji Lap

Januarja je po hudi bolezni umrla arhitektka, oblikovalka, mentorica, svetovalka in draga prijateljica Janja Lap.

Janja je bila dolgoletna svetovalka za Slovenijo pri britanski univerzi na daljavo The Open University. Predvsem njene so zasluge, da smo Slovenci že veliko pred vstopom v Evropsko unijo - že v šolskem letu 1989/1990 - lahko študirali na Odprti univerzi, kot jo je po slovensko poimenovala Janja. Število študentov, ki v Sloveniji študirajo ali so študirali po tej poti, je nekajkrat presegle začetnih dvanajst. Študentje si večinoma šolnino plačujejo sami. Pripomniti pa moram, da je diplomo, ki jo sicer priznavajo v državah Evropske unije, Univerza v Ljubljani nostrificirala le redkim. Kljub temu so se vsako leto znova in znova vpisovali tako stari kot tudi novi študentje. Oblika izobraževanja, ki takrat v Sloveniji še ni bila uveljavljena, je za večino, ki so jo izkusili, kakovostna, zanimiva, učinkovita in spodbudna. Veliko je k temu pripomoglo tudi svetovalno delo Janje Lap, saj je tako rekoč poznala vsakega študenta. Prav delo s študenti jo je posebej navduševalo. Osebno bi težko rekla, katero delo ji je bilo dražje - oblikovanje ali izobraževanje. Bolj kot v predavanjih je uživala v mentorskem in svetovalnem delu, ko je posameznemu študentu pomagala bodisi pri reševanju problemov, ki so povezani z oblikovanjem, bodisi takrat, ko se je študent pri študiju soočil z različnimi zunanji, včasih tudi notranji ovirami.

Svojo izobraževalsko pot je pričela kot mlada arhitektka na Šoli za oblikovanje v Ljubljani. Pozneje je s pomočjo britanske štipendije vpisala magistrski študij oblikovanja na The Royal College of Art in ga uspešno končala. Več kot desetletje je preživela v Veliki Britaniji. Poučevala je na univerzi v Sheffieldu. Po vrnitvi v Slovenijo je za nekaj semestrov odšla v Irak, kjer je poučevala na oddelku za arhitekturo Univerze v Mosulu. Kot docentka je nekaj časa poučevala tudi na Pedagoški fakulteti v Ljubljani in drugod, saj ji je delo s študenti veliko pomenilo. Veliko njenih dijakov in študentov je z njo ohranilo stike še dolgo po tem, ko so končali študij, saj je bila kot mentorica, predvsem pa kot človek, zmeraj odprta.

Bila je tudi cenjena oblikovalka industrijskih izdelkov. Njen izdelek hranijo v stalni zbirki Tehniškega muzeja v Münchnu. S posebno ljubeznijo in zavzetostjo je oblikovala steklo, ki je bilo njeno najljubše gradivo. Iz njenih zamisli so različni domači in tuji steklarji (npr. Rogaška) ustvarili prelepe kozarce, steklenice, svečnike in druge izdelke.

Že proti koncu svojega življenja si je zamislila, da bi na Primorskem ustanovili središče za oblikovanje stekla, ki bi povezovalo različne domače in tuje oblikovalce, ki bi se družili, se učili in tako ustvarjali ne le nove izdelke, ampak tudi novo znanje in kulturo. Janja je bila vedno ponosna na svojo narodno identiteto, hkrati pa jo je vedno znova gnalo v svet, med druge ljudi in druge kulture, ki jih je spoštovala in se od njih učila. Morda bo tudi njena zadnja zamisel zaživela s pomočjo kolegov in ljudi, s katerimi je sodelovala.

K njenemu portretu bi dodala še nekaj barve – včasih je bila modra in turkizna, kakor voda, ki napaja polja, drugič spet je žarela v zlato-oranžni, kakor jesensko listje, ki vabi utrpati dozoreli sad svojega drevesa. A vedno je bila – samosvoja, izrazita in naša!

Natalija Žalec ([natalija.zalec@acs.si](mailto:natalija.zalec@acs.si)), ACS



## TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA 2004

Napoved razpisa

### Priznanja ACS 2004 za izjemne dosežke pri učenju odraslih

Tudi letos pripravljamo *Razpis priznanj Andragoškega centra Slovenije za izjemne dosežke pri bogatitvi lastnega znanja ali znanja drugih za leto 2004*. Objavljen bo v TVU-Novičkah, ki bodo izšle marca, na spletni strani festivala učenja, <http://tvu.acs.si/zarisce>, pa tudi na strani teletexta Televizije Slovenija, namenjeni izobraževanju.

Da bi se lahko že vnaprej pripravili na razpis, se ozri po zaslužnih posameznikih, skupinah, organizacijah, podjetjih, lokalnih skupnostih, prostovoljskih združenjih..., jih spodbudili, da zberejo potrebno dokumentacijo in se predstavijo javnosti, vas obveščamo, da bomo zbirali predloge za podelitev priznanj ACS 2004 od **20. marca do 20. aprila 2004**.

Vabimo vas, da si v TVU-Novičkah št. 1/2004 in na spletnih straneh TVU ogledate razpisno dokumentacijo, se seznanite s pogoji sodelovanja ter se opogumite za prijavo.

Podrobnejše informacije dobite pri podpisani, Slavici Borki Kucler (tel.: 01 5842 574).

Veselimo se sodelovanja z vami!

Slavica Borka Kucler ([borka.kucler@acs.si](mailto:borka.kucler@acs.si)), ACS



# S POTI

## Seminarji ELLPROFT

### Spodbujanje učenja – metode in tehnike v izobraževanju odraslih

Evropski center za izobraževanje odraslih<sup>1</sup> (*European Lifelong Learning Professional Training Centre - ELLPROFT*) sestavlja 20 evropskih organizacij oziroma partnerjev iz Belgije, Cipra, Češke republike, Danske, Estonije (2), Finske, Francije (4), Irske, Italije (2), Nemčije, Nizozemske, Portugalske, Romunije (2) in Španije.

**Glavna namena centra** sta razvijati veščine vodij in vseh, ki delujejo na področjih izobraževanja odraslih ali socialne vključenosti, ter prispevati k vpeljevanju priporočil, ki so opredeljena v Memorandumu o vseživljenjskem učenju.

**Cilji ELLPROFT seminarjev**, sofinanciranih iz programov *Socrates Grundtvig - akcija 3*, so:

- posredovati nova znanja,
- usposabljati,
- spodbujati razumevanje in pridobivanje sposobnosti in veščin s pomočjo predstavitev, študija primerov najboljših praktikov iz različnih okolij ter
- izmenjava izkušenj.

Deset seminarjev, ki se bodo v letu 2004 odvijali v različnih evropskih državah, posega na tri področja:

- Vseživljenjsko učenje in socialna vključenost: zakonodaja in praksa (*Lifelong learning and social action: policy and practice*),
- Vseživljenjsko učenje in socialna vključenost: težave pri upravljanju in vodenju na področju izobraževanja odraslih (*Lifelong learning and social action: management issues*),
- IKT na področju vseživljenjskega učenja in socialne vključenosti (*ICT in lifelong learning and social action*).

Seminar *Spodbujanje učenja - metode in tehnike v izobraževanju odraslih* (*Facilitating Learning - Methods and Techniques in the Education of Adults*), ki sem se ga udeležila od 16. do 18. januarja v Larnaci na Cipru, sodi v prvo področje. Koordinator seminarja

<sup>1</sup> Več si lahko preberete na spletni strani [www.ellproft.org](http://www.ellproft.org).

je bilo Cipersko andragoško društvo (*Cyprus Adult Education Association*). Udeležilo se ga je 12 slušateljev, od tega sedem s Cipra, dve iz Romunije in po ena udeleženka iz Velike Britanije, Grčije in Slovenije.

Seminar je potekal v obliki usposabljanja. Vodila ga je predstavnica *Evropskega društva za izobraževanje odraslih (European Association for the Education of Adult - EAEA)*, dr. Ellinor Haase, iz Belgije. Praktično delo je potekalo v delavnicah, v parih in skupinah, teme pa so zajemale področja, kot so: kako začeti in predstaviti novo vsebino ali tečaj, uporaba različnih metod in tehnik za aktiviranje udeležencev (ogrevanje, lomilci ledu, spoznavne igre, motiviranje, predstavitve, oblikovanje skupin, spodbujanje učenja, ...) in načini vrednotenja seminarja, programa ali tečaja.

S teoretičnimi vsebinami nas je seznanila dr. Anikó Kálman s *Centra za vseživljenjsko učenje Univerze iz Debrecna (University of Debrecen, Lifelong Learning Center)* iz Madžarske. Predstavila je model *Nivojskega samostojnega učenja (Staged Self-Directed Learning Model)*, ki se večinoma uporablja na poslovnem področju, počasi pa prehaja tudi na področje izobraževanja. Model med drugim opredeljuje vlogo učitelja, ki se spreminja. Učitelj postaja oseba, ki učečemu pomaga in ga usmerja na njegovi izobraževalni poti, da postaja pri svojem učenju vse bolj samostojen. Postaja torej mentor, spodbujevalec, vodja, partner in prijatelj, ki upošteva različne učne potrebe in prilagaja svoje metode in tehnike dela posamezniku.

Obiskali smo tudi *Center za izobraževanje odraslih v Larnaci (Adult Education Center, Larnaca)*, kjer smo aktivno sodelovali pri uri poslovne angleščine. Center ima sedež v prostorih osnovne šole in uporablja učilnice za različna izobraževanja. Zanimivo je, da se slušatelji tečaja udeležujejo prostovoljno - zaradi druženja in zavedanja, da je znanje angleščine nujno potrebno.

Vseбина seminarja je bila zanimiva, delo pa zelo dinamično in interaktivno. Vesela sem, da sem se ga udeležila, saj sem spoznala nekaj novih metod in tehnik pri delu z odraslimi, v svoj osebni imenik pa dodala še nekaj novih naslovov. Organizator je dobro poskrbel tudi za neformalni del seminarja, saj smo imeli priložnost okusiti ciprske jedi in spoznati glavno mesto Nicosia (turški in grški del) ter Larnaco z vsemi turističnimi in zgodovinskimi značilnostmi.

Neda Đorđević ([neda.dordevic@acs.si](mailto:neda.dordevic@acs.si)), ACS



## NOVA KNJIGA

(P)ozdravi stare rane

### Zakaj se določeni problemi ponavljajo in kako jih obvladamo?

V založbi Sledi je lansko jesen izšla knjiga Gabriele Stöger in Wilfried Reiter, *(P)ozdravi stare rane*. Namenjena je vsem, ki se zavedajo, da se morajo še marsičesa naučiti tudi o sebi, ozavestiti svoje skrite oziroma senčne plati, da bodo lahko scela živeli svoje življenje, pa tudi zato, da bodo kot polnovredne osebnosti bolj demokratično in samozavestno delovali v poklicu, družini, politiki in drugod.

Seveda, tudi v učnem oziroma delovnem procesu! Samozavestno posredovanje znanja, pozitivno samopodobo in kreativnost bomo lahko spodbujali pri drugih le, če bomo samozavestni in kreativni tudi sami. In v politiki: ko govorimo na primer o 'popravljanju krivic' ali o spravi in s tem odpiramo stare rane, bi bilo prav, da bi bili za to nalogo tudi usposobljeni. Vedeti bi morali, kako rane oskrbeti, da se zacelijo. Če tega ne znamo, smo naredili več škode kot koristi. Prav o tem, kako ozdravimo, 'zacelimo' sebe in s tem ozdravimo tudi naše odnose, naš kolektivni jaz, je govor v pričujoči knjigi.

Zanimivo je spoznanje, da velja v svetu odnosov isto načelo kot v logiki: resnica se skriva v tautologiji. Sodba, ki šteje, ima takole obliko: »Dober partner je dober partner.« Ni namreč rešitve v tem, da 'se mi nasmehne sreča' in odkrijem svojim željam ustrezno okolje, sodelavce, šefa... Svet okrog mene se namreč **zame** strukturira v skladu z ureditvijo mojih notranjih vzorcev. »Kdor ne spravi v red svojih starih zgodb, spravlja v nered nove odnose,« nam sporočata avtorici. Sreča je stvar prepričanja, kajti prepričanja so čudežni pomnilniki, ki upravljajo naše življenje.

Kako vem, ali me preganjajo sence preteklosti? Če se določeni problemi ponavljajo z neprijetno enakomernostjo, če si zastavljam vprašanja v slogu: »Zakaj naletim vedno na napačne partnerje/sodelavce? Zakaj moji načrti vedno znova padejo v vodo? Zakaj sem nenehno preobremenjen? Zakaj nisem srečen, čeprav mi marsikaj v življenju lepo uspeva? Zakaj...?«, je to zaradi tega, ker njihov vzrok ne tiči v sedanosti, temveč v preteklosti. Knjiga nas pouči, da današnji problemi izginejo šele tedaj, ko ozavestimo in razgradimo 'zastarele programe'.

Poglavja nas vodijo skozi družbo brez čustev, skozi ozaveščanje izkušenj, ki smo jih pridobili kot otroci in so se razvile v vzorec, močnejši od vsega, kar smo se kasneje naučili, kar smo spoznali le z razumom. V svojih nenadzorovanih reakcijah smo podobni svojim staršem in počnemo prav to, kar smo sovražili. Vprašanje 'izvirnega greha' torej ni izmišljeno, je del stvarnosti, ki pa jo je mogoče obvladati! In moramo jih, pa ne le zato, da ne nastavljamo ovir in pasti samim sebi na poti poklicne uspešnosti, pač pa tudi zato, da svojih starih zgodb ne vsiljujemo svojim (šibkejšim) bližnjim, predvsem otrokom, pa tudi učencem in podrejenim.

Sporočila knjige se lepo dopolnjujejo z izobraževalnim programom Praktik NLP, ki prispeva k razvoju posameznika in njegovih sposobnosti za učinkovito komuniciranje v procesih svetovanja in učenja, kar seveda ni naključje, saj je prevajalka in založnica knjige, *Nada Mulej*, tudi sama usposobljena trenerka NLP in voditeljica usposabljanj učiteljev v programih za odrasle.

Slavica Borka Kucler ([borka.kucler@acs.si](mailto:borka.kucler@acs.si)), ACS





## PRIPRAVLJAMO

Andragoški center Slovenije

### Vabilo na seminar Psihološke značilnosti motivacije odraslih za učenje

Vabimo vas na seminar **Psihološke značilnosti motivacije odraslih za učenje**, ki ga organiziramo **11. in 12. marca 2004** na Andragoškem centru Slovenije.

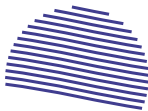
Spoznali boste pomen motivacije za učno uspešnost, temeljne motivacijske dejavnike, stališča in njihov pomen za motivacijo, značilnosti notranje in zunanje motivacije, storilnostno motivacijo, vpliv pričakovanj in ciljev na učno motivacijo, vlogo učitelja oziroma svetovalca pri spodbujanju motivacije. Več o programu si lahko preberete na spletni strani <http://izobrazevanje.acs.si/temeljno/026/>, kjer je objavljena tudi prijavnica.

Seminar bo vodil *mag. Marko Radovan*, strokovnjak na področjih motivacije, metodologije in pismenosti.

Program je vključen v **Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju 2003/2004** in je ovrednoten z **1 točko**. Prejeli boste potrdilo Ministrstva za šolstvo, znanost in šport.

Na voljo je še nekaj prostih mest, zato **prijavnico pošljite najkasneje do ponedeljka, 1. marca 2004**, na naslov: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, Ljubljana, ali po faksu: 01 5245 881.

Neda Đorđević ([neda.dordevic@acs.si](mailto:neda.dordevic@acs.si)), ACS



Andragoški center Slovenije

### Vabilo na petkovo izobraževalno srečanje

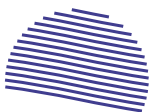
Vabimo vas na predstavitev diplomskega dela *Jerneje Kronovšek* z naslovom **Ekonomska učinkovitost izobraževanja v podjetjih – pomen vlaganja v človeške vire**, ki bo v **petek 19. marca 2004**, ob 9. uri v sejni sobi Andragoškega centra Slovenije, Šmartinska 134 a.

V diplomskem delu avtorica obravnava ekonomske učinke izobraževanja v podjetjih in s tem povezan pomen vlaganja v človeške vire podjetja. Opozarja na to, da v času napredka, hitrih sprememb in globalizacije, predstavlja ključno sposobnost vsakega podjetja hitro prilagajanje spremembam. Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetju predstavlja enega izmed najučinkovitejših načinov, da te spremembe in novosti vnesemo v podjetje. Z načrtnim razvojem kadrov podjetje namreč ohranja konkurenčno prednost na trgu, saj znanje postaja nova oblika kapitala, ki je odgovorna za uspeh. Investiranje v izobraževanje zato posledično predstavlja eno izmed najučinkovitejših naložb. Te investicije pa je potrebno meriti, saj le na ta način lahko upravičimo naložbe in posredno s tem izobraževanju dvignemo ugled. Vse pa vendarle ni tako enoznačno, saj lahko podjetje v izobraževanje investira veliko sredstev, vendar so kljub temu učinki pod pričakovanji. Zato v diplomskem delu prikaže tudi nekatere razloge, ki lahko vplivajo na takšno stanje.

Z raziskavo, izpeljano v podjetju Gorenje, je želela preveriti, kakšno mnenje imajo zaposleni o vlaganju v izobraževanje in usposabljanje. Zanimalo jo je, ali se mnenja delavcev, delovodij in vodstvenih delavcev med seboj razlikujejo, zato je pripravila tri vrste anketnih vprašalnikov, za vsako skupino anketirancev posebej. Z raziskavo je želela prispevati delček k uveljavljanju pomena izobraževanja in usposabljanja v podjetjih, da ga ne bi jemali kot strošek, ampak kot investicijo, ki prinaša mnoge koristi ter druge učinke, ki niso merljivi le v denarju. Izobraževanje naj bi v podjetju pojmovali kot naložbo v povečanje kakovosti človeškega faktorja, ki predstavlja alternativo naložbam v materialne proizvodne dejavnike oziroma v fizični kapital. Zaposleni, ki s svojim znanjem in sposobnostmi prinašajo podjetju določen dobiček, so vrednost oziroma vir, kamor se izplača vlagati.

Srečanje bo trajalo približno eno uro. Prosimo, da udeležbo **potrdite najkasneje do srede, 17. marca 2004**, Zdenki Birman Forjanič (tel. 01 5842 571, fax: 01 5245 881).

Zdenka Birman Forjanič ([zdenka.birman.forjanic@acs.si](mailto:zdenka.birman.forjanic@acs.si)), ACS



Andragoški center Slovenije

## Vabilo na seminar **Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih**

Zaradi velikega zanimanja smo se odločili, da ponovno organiziramo seminar **Učne metode in tehnike v izobraževanju odraslih**, in sicer **26. in 27. marca 2004**, tokrat v Novi Gorici, v Tehniškem šolskem centru Nova Gorica.

Podroben opis programa in prijavnico najdete na spletnem naslovu <http://izobrazevanje.acs.si/temeljno/016/>, lahko pa vam ju pošljemo tudi po pošti.

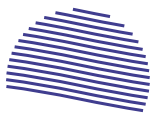
Za organizacije in posameznike, vključene v Program 10.000, je udeležba brezplačna.

Program je vključen v **Katalog programov stalnega strokovnega spopolnjevanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju 2003/2004** in je ovrednoten z **1 točko**. Prejeli boste potrdilo Ministrstva za šolstvo, znanost in šport.

Vaše prijave pričakujemo najkasneje do **ponedeljka, 15. marca 2004**, na naslov: Andragoški center Slovenije, Šmartinska 134a, Ljubljana, ali po faksu: 01 5245 881.

Za dodatne informacije se lahko obrnete na koordinatorico programa, Nedo Đorđević (tel.: 01 5842 573).

Neda Đorđević ([neda.dordevic@acs.si](mailto:neda.dordevic@acs.si)), ACS



Andragoški center Slovenije

## Vabilo na delavnico **Učna komunikacija v skupini odraslih udeležencev**

Ali bi se radi naučili ozavestiti lastnosti in komunikacijske sposobnosti dobrega učitelja? Si želite spoznavati značilnosti lastnih vzorcev komuniciranja in odzivanja, različnosti teh vzorcev pri drugih ter razviti sposobnost za obvladovanje najrazličnejših komunikacijskih situacij z različnimi ciljnimi skupinami odraslih?

To in še kaj vam ponujamo v dvodnevni delavnici **Učna komunikacija v skupini odraslih udeležencev**, ki jo pripravljamo **29. in 30. marca 2004** med 9. in 16. uro v prostorih Andragoškega centra RS, Šmartinska 134a, Ljubljana.

Podrobno predstavitev in prijavnico objavljamo v prilogi.

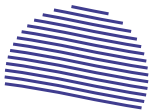
Zdenka Birman Forjanič ([zdenka.birman.forjanic@acs.si](mailto:zdenka.birman.forjanic@acs.si)), ACS



## POSVETI, KONFERENCE

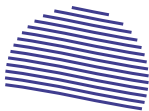
Peti simpozij Modeli poučevanja in učenja  
**Od opazovanja do znanja, od znanja h kompetencam**  
Portorož, Slovenija, 21. in 23. marec 2004

Vsebina simpozija je aktualna, usklajena s sodobnimi evropskimi usmeritvami in s pre-  
novo slovenskega šolstva. Več informacij lahko preberete na spletnih straneh Zavoda RS  
za šolstvo: <http://anton.lj.zrsss.si/Default.asp?a=1&id=208>.



Mednarodni posvet o splošni izobrazbi  
Portorož, Slovenija, 16. in 17. april 2004

Vabilo na mednarodni posvet, ki ga organizira Zavod RS za šolstvo v okviru programa  
*Socrates* in v sodelovanju z Zvezo društev pedagoških delavcev Slovenije, s Centrom za  
poklicno izobraževanje, z Urdom RS za šolstvo in Pedagoškim inštitutom, je objavljeno  
na spletni strani: <http://anton.lj.zrsss.si/Default.asp?a=1&id=206>.



European Lifelong Learning Professional Training  
(Vseživljenjsko strokovno usposabljanje)  
**Including visually impaired people in standard e-learning courses**  
(Vključevanje ljudi z motnjami vida v programe e-učenja)  
Tallinn, Estonija, 20. do 22. maj 2004

Informacije o seminarju lahko dobite na e-naslovu: [yллеpp@tpu.ee](mailto:yллеpp@tpu.ee) in na spletni strani:  
[http://www.ellproft.org/us/training\\_workshop\\_seminar\\_06.htm](http://www.ellproft.org/us/training_workshop_seminar_06.htm).



## NOVOSTI IZ KNJIŽNICE ACS



Bralcem Novičk sporočamo, da je knjižnica ACS odprta za obiskovalce v sredo in petek dopoldne od 10. do 12. ure ter v ponedeljek in četrtek od 14. do 16. ure. Vabljeni!

**The live e-learning cookbook : recipes for success / Kathleen Barclay ... [et al.].** Lincoln (Nebraska) : iUniverse, cop. 2003. xiv, 145 str. ; 23 cm

**Morrison, Don: E-learning strategies : how to get implementation and delivery right first time.** Chichester : J. Wiley, cop. 2003. xv, 409 str. : ilustr. ; 26 cm

**Online learning and teaching with technology : case studies, experience and practice / edited by David Murphy, Rob Walker and Graham Webb.** London ; Sterling (Virginia) : Kogan Page, cop. 2001. X, 178 str. ; 24 cm

**A passion for learning : celebrating 80 years of NIACE support for adult learning / presented by Howard Gilbert and Helen Prew.** Leicester : NIACE, 2001. xii, 148 str. : ilustr. ; 24 cm

**Kucler, Slavica Borka: Primeri dobre prakse na področju medkulturnega in prekmejnega sodelovanja, spoštovanja drugačnosti ter zaposlovanja [Videoposnetek] / [scenarij Slavica Borka Kucler ; prevod Milena Vehovar ; režija, montaža, glasbena oprema Boštjan Miha Jambrek] = Examples of good practice in the field of intercultural and cross-border cooperation, respect of diversity and employment. - Ljubljana : Andragoški center Slovenije, 2003 (Tržič : KUD Beli šum). - 1 videokaseta (VHS) (13 min) : barve, zvok**

**Reconstructing the lifelong learner : pedagogy and identity in individual, organisational and social change / Clive Chapell ... [et al.].** London ; New York : RoutledgeFalmer, 2003. viii, 196 str. ; 24 cm

**Salmon, Gilly: E-tivities : the key to active online learning. Reprinted. - London : Kogan Page, 2003, cop. 2002. xv, 223 str. : ilustr. ; 24 cm**

**Simpson, Ormond: Supporting students in online, open and distance learning.** 2nd ed. London : Kogan Page ; Sterling (Virginia) : Stylus, cop. 2002. xiii, 226 str. : ilustr. ; 24 cm. - (Open and distance learning series)

**Sloman, Martyn: Training in the age of the learner.** London : Chartered Institute of Personnel and Development, cop. 2003. xvi, 125 str. : ilustr. ; 25 cm

**Vocational education and training in Belgium** / Roselyne Simon-Saint-Hubert ... [et al.]. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, cop. 2001. 140 str. : tabele, graf. prikazi ; 30 cm

**Vocational education and training in Italy** / prepared by ISFOL ... on behalf of Cedefop ; coordinator: Giorgio Alluli with the collaboration of Simone Casadel ... [et al.]. 2nd ed. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 158 str. : tabele, graf. prikazi ; 30 cm

**Weller, Martin: Delivering learning on the Net : the why, what & how of online education.** London : Kogan Page ; Sterling (Virginia) : Stylus, 2002. ix, 181 str. ; 24 cm. (Open and distance learning series)

**Die Zukunft des lebenslangen Lernens** : Festschrift zum 75. Geburtstag von Franz Pöggeler = The future of lifelong-learning : Festschrift in honour of Franz Pöggeler on the occasion of his 75th birthday / Björn Paape, Karl Pütz (Hrsg./eds.). Frankfurt am Main [etc.] : P. Lang, 2002. 469 str. ; 22 cm

**Bogataj, Nevenka: Študijski krožki : letno poročilo : 2002-2003** / [sestavila Nevenka Bogataj ; podatke pripravila Ana Jasmina Oseban]. Ljubljana : Andragoški center Republike Slovenije, 2003. 33 str. : graf. prikazi, tabele ; 30 cm. (Projekt Študijski krožki)

**Duffen, Sue; Thompson, Jane: Talking it through** : a practitioners' guide to consult learners in adult and community learning. Leicester : National Institute of Adult Continuing Education (England and Wales) = NIACE, 2003. v, 138 str. : ilustr. ; 30 cm

**Gee, James Paul; Hull, Glynda; Lankshear, Colin: The new work order** : behind the language of the new capitalism. Boulder (Colorado) : Westview Press, cop. 1996. xix, 180 str. ; 23 cm

Peter Monetti (knjiznica@acs.si), ACS



# Programoteka

javnoveljavni izobraževalni programi za odrasle

[www.acs.si/programoteka](http://www.acs.si/programoteka)

Objavljamo javnoveljavne izobraževalne programe, ki so

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

TEDEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA



18.-24.10.2004



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

## **IZBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI IZVAJALCI IN PROGRAMI 2002/2003**

pregled več tisoč izobraževalnih programov in številnih organizacij po vsej Sloveniji

• Na spletni strani: [www.acs.si/pregled](http://www.acs.si/pregled)

<http://izobrazevanje.acs.si>

### **IZBRAŽEVALNA PONUDBA ACS**

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

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

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



na spletni strani **[www.acs.si](http://www.acs.si)**

\* za tiste, ki se želite izobraževati

\* in za tiste, ki sami izobražujete

## **svetovalni kotiček ACS**

