

Vpliv neformalne oblike izobraževanja na kariero

Peter Volf

Univerza v Mariboru, Študentska organizacija Univerze v Mariboru, Organizacijska enota Center za razvoj medijev
peter.volf@soum.si

V času po osamosvojitvi Slovenije se je ustanovilo veliko različnih mladinskih organizacij. Tako je moč ugotoviti, da je mladinsko delo doživelo velik napredek, opazen pa je tudi porast ponudbe neformalnega izobraževanja. V prihodnosti bo potrebno doseči še večjo razpoznavnost neformalnega izobraževanja in mu pripisati večji pomen, kot ga ima danes. Država in lokalne oblasti bodo morale prepoznati neformalno izobraževanje kot pomemben element, ki ima korist tako za državljane, kot za državo samo. S tem bo potrebno finančno bolj podpreti programe, saj le to lahko omogoča brezplačno oz. cenejše izobraževanje in s tem širšo dostopnost. Povzamem lahko, da večji del posameznikov prepoznava neformalno izobraževanje kot zelo pomembno za svoje delovanje na poklicnem ali osebnem področju, ter s tem pripravljenost za nadaljnje izobraževanje v prihodnje. Znanja, spretnosti in izkušnje, ki si jih posameznik pridobi z neformalnim izobraževanjem ter osebne kvalitete, ki jih pri tem razvije, so lahko tudi pomemben dejavnik pri izbiri kandidata za delovno mesto.

Ključne besede: indeks neformalnega izobraževanja, kariera, neformalno izobraževanje, osebni razvoj, vseživljenjsko učenje

1 Uvod

1.1 Proučevanje tržnih in družbenih potreb

Dejstvo je, da so v dandanašnjem času globalizacije, kapitalizma, nenehnih sprememb na področju znanosti ter t. i. »tehnološke vojne« med poslovnimi sistemi zahteve trga neizprosne. V času, ko nas vsi podrejajo t. i. evropskim normam, evropskemu denarju, evropski miselnosti in nas hkrati zapirajo v evropske meje, pa nikakor ne smemo pozabiti, da smo tudi mladi del neke razvite družbe in upravičeni do svojih misli, svojih idealov in zahtev, ki nam bodo omogočili, da v kvalitetnih pogojih uspešno končamo študij in si pridobimo izkušnje, s pomočjo katerih bomo lahko že jutri prav mi usmerjali t. i. evropske norme, oblikovali evropski denar, evropsko miselnost in evropske meje.

Sestanek Evropskega sveta v Lizboni marca 2000 je pomenil odločilen korak za politiko in dejavnost Evropske unije. Njegovi sklepi potrjujejo, da je Evropa nedvomno prestopila v obdobje znanja, z vsem, kar ta termin pomeni za kulturno, ekonomsko in družbeno življenje. Vzor-

ci življenja, učenja in dela se hitro spreminjajo. To ne pomeni samo tega, da se morajo posamezniki prilagajati, temveč da se morajo spremeniti tudi utečeni načini opravljanja stvari. Sklepi Evropskega sveta v Lizboni potrjujejo, da mora premik k vseživljenjskemu učenju spremljati tudi uspešen prehod v gospodarstvo in družbo, ki temeljita na znanju. Zato so evropski sistemi izobraževanja in usposabljanja v sami srčiki prihajajočih sprememb. Zaključki Evropskega sveta vabijo »članice, Svet in Evropsko komisijo, da v okviru svojih pristojnosti identificirajo koherentne strategije in praktične ukrepe ob upoštevanju spodbujanja vseživljenjskega učenja za vse«. ¹ Memorandum prevzema ugotovitve Evropskega sveta iz Lizbone in Sveta iz Feire pri uvajanju vseživljenjskega učenja. Njegov namen je spodbuditi vseevropsko diskusijo o vseobsežni strategiji pri uvajanju vseživljenjskega učenja na individualni in institucionalni ravni ter na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Evropska komisija in njene članice so v okviru Evropske strategije zaposlovanja opredelile vseživljenjsko učenje kot »namerno učno aktivnost, ki teče s ciljem, da se izboljšajo znanje, spretnosti in veščine«. ² To je definicija, ki je bila uporabljena v memorandumu kot izhodišče za nadaljnjo diskusijo in aktiv-

¹ Zaključki Evropskega sveta v Lizboni (2000), odstavek 33.

² Pobudo za Evropsko strategijo zaposlovanja je novembra 1997 dal svet predsednikov držav v Luksemburgu. Strategija je za vse države članice vzpostavila sistem spremljanja in poročanja, ki temelji na Priporočilih zaposlovanja, ki se letno preverijo in revidirajo. Strategija zaposlovanja temelji na štirih stebrih: zaposljivost, podjetništvo, prilagodljivost in enake možnosti.

nosti, pri katerih ima neformalna oblika izobraževanja prav posebno mesto.

1.2 Opredelitev problema

Neformalno izobraževanje je integralni del koncepta vseživljenjskega izobraževanja in nedvomno ena izmed ključnih usmeritev izobraževanja za 21. stoletje ter odgovor na izzive, ki jih prinašajo hitre spremembe sveta. Pri Svetu Evrope ima status »top priority«, kar pomeni, da zahteva takojšnjo akcijo. Slednje dejstvo je bilo tudi moje poglavito vodilo ter hkrati izhodišče za bolj razširjen vpogled v izjemno aktualno problematiko na območju Republike Slovenije; skozi teoretične osnove in na podlagi izvedene obširne raziskave med delodajalci na eni strani ter zaposlitvenimi agencijami in ponudniki neformalnega izobraževanja na drugi strani, sem poskušal odkriti vplive, ki učinkujejo na razvoj posameznikove kariere. Ker pa je Slovenija polnopravna članica Evropske unije, pomeni prosti pretok delovne sile med vsemi državami članicami izjemno pomembno področje, saj je človeški kapital s tem postal eden najpomembnejših dejavnikov vsakega sistema in odločilnega pomena pri razvoju kariere posameznika. Iz slednjega dejstva izhaja v nadaljevanu moja osredotočenost na dani problem.

2 Ideja o vseživljenjskem učenju nekoč in danes

2.1 Memorandum o vseživljenjskem učenju

Vseživljenjsko učenje ni več samo en vidik izobraževanja in usposabljanja; postati mora vodilno načelo za ponudbo in udeležbo v celotnem kontinuumu učnih vsebin. V prihajajočem desetletju mora udeležiti to vizijo. Vsi tisti, ki živimo v Evropi, bi, brez izjeme, morali imeti enake možnosti, da se prilagodimo zahtevam družbenega in gospodarskega življenja in da aktivno sodelujemo pri oblikovanju evropske prihodnosti.

Posledice takih temeljnih sprememb in praks zaslužijo in upravičujejo razprave, ki so tu predlagane. Države članice, ki so odgovorne za svoje sisteme izobraževanja in usposabljanja, bi morale te razprave voditi. Prav tako bi morale razprave potekati znotraj držav članic, in ne samo na ravni Evropske unije. Vseživljenjsko učenje zadeva prihodnost vsakogar na čisto poseben način. Razprava bi se morala odvijati kar se da blizu državljanom. Jeseni 2001 je Komisija pripravila poročilo, ki je temeljilo na tej razpravi. Poročilo je bilo pripravljeno v okviru nove odprte metode sodelovanja, o kateri so se dogovorili na sestanku Evropskega sveta v Lizboni.³

Udejanjanje vseživljenjskega učenja v praksi pomeni, da vsi učinkovito delamo skupaj, in sicer kot posamezniki

in v organizaciji. Zakaj je ta razprava tako nujna? Zakaj je udejanjanje vseživljenjskega učenja v praksi največja prioriteta v Evropski uniji? Za to sta dva pomembna razloga:

- Evropa se je premaknila proti družbi in gospodarstvu, ki temeljita na znanju. Bolj kot kadarkoli prej postaja dostop do najnovejših informacij in znanja, skupaj z motivacijo in spretnostmi, da to pametno uporabljáš za dobrobit sebe in skupnosti kot celote, ključ za krepitev evropske tekmovalnosti in izboljšanja zaposljivosti ter prilagodljivosti delovne sile in
- današnji Evropejci živimo v zapletenem družbenem in političnem svetu. Bolj kot kadarkoli poprej si posamezniki želimo načrtovati svoja življenja; od nas se pričakuje, da bomo aktivno prispevali k družbi ter živeli pozitivno s kulturnimi, etničnimi in lingvističnimi razlikami. Izobraževanje v najširšem pomenu pa je ključ do učenja in razumevanja, kako se spoprijeti s temi izzivi.

Dva enako pomembna cilja vseživljenjskega učenja: pospeševanje aktivnega državljanstva in zaposljivosti. Dokument ponuja v razpravo šest ključnih sporočil:

- temeljne spretnosti za vse;
- večja vlaganja v človeške vire;
- inovacije v poučevanju in učenju;
- vrednotenje učenja;
- premislek o usmerjanju in svetovanju in
- pripeljimo učenje bliže domu.

2.2 Poročilo EAEA (European Association for the Education of Adults) o vseživljenjskem učenju v Evropi

Po vsem svetu se z vedno večjo naglico spreminjajo ekonomska, tehnološka, socialna in kulturna okolja. Globalni trgi, nove tehnologije, spreminjajoči se družinski vzorci in naraščajoča geografska mobilnost zahtevajo nove veščine, znanje in fleksibilnost. Na konferenci Evropskega sveta v Lizboni (marca 2000) so zaključili, da se lahko z izzivi sprememb uspešno spopademo z nenehnim, vseživljenjskim učenjem. Zaključki predsedstva navajajo, da je na začetku 21. stoletja vseživljenjsko učenje bistvenega pomena za razvoj državljanstva, socialne kohezije in zaposlovanja. Nacionalne vlade, transnacionalna in internacionalna telesa, kot so: EU, OECD in UNESCO, menijo, da je vseživljenjsko učenje nujno za ekonomsko, demokratično in socialno dobrobit ter za razvoj družb, organizacij in posameznikov.

³ Zaključki Evropskega sveta v Lizboni (2000), 37. odstavek.

3 Formalno in neformalno izobraževanje

3.1 Osnovni pojmi

Človek zadovoljuje svoje potrebe z delom. Dela premišljeno in se pri tem zaveda, da dela. O delu razmišlja. Brez populacije, temelječe na nenehnem izobraževanju, postane ideja o povezovanju vseh narodov v skupno ekonomijo, povsem nična (Jarvis, 1999, 195).

Na prvi pogled vsi vemo, kaj mislimo z besedama »formalno« in »neformalno« izobraževanje. Preprosto: formalno izobraževanje se dogaja v šoli, neformalno pa v ustanovah zunaj nje. Ko pa se v termina poglobimo, naletimo na nekatere težave. Definicije formalnega izobraževanja so vsebinsko gledano dokaj jasne in složne med seboj, zato jih je lažje opredeliti. Razlikujejo se le po tem, da izpostavijo različne elemente formalnega izobraževanja. Sicer pa so vse teorije učenja v procesih uporabne zgolj takrat, ko so usmerjene k njenemu bistvu ter s strani učiteljev predstavljene družbi kot nujno pomembne za njihov razvoj (Knowles, Elwood Holton III., in Swanson, 1998).

Unesco je najprej predložil zelo poenostavljeno opredelitev. Formalno izobraževanje so »izobraževalni programi, ki zahtevajo vpis in registracijo učencev« (Jelenc, 1994). Pri tem naj bi uradni list in registracija označevala visoko stopnjo organiziranosti izobraževanja. Beseda »vpis« je nekoliko nerodna, saj jo uporabljamo tako za vključitev npr. na univerzo kot formalno obliko kakor tudi za vključitev npr. v kuharski tečaj kot neformalno obliko. Zato so kasnejše opredelitve kot merilo formalnosti jemale konec izobraževalnega procesa, in ne začetek. Tako je formalno izobraževanje postalo »izobraževanje, ki naj privede do neke vrste uradno formalno potrjenih

izobraževalnih rezultatov, kot so dosežena stopnja izobrazbe, diploma ali poklicna kvalifikacija« (Jelenc, 1994).

V novejših dokumentih se pojavlja predvsem splošno sprejeta Unescova definicija, ki formalno izobraževanje definira kot »hierarhično strukturiran, kronološko stopenjsko normiran izobraževalni sistem, ki poteka vse od primarnih do terciarnih institucij« (YMCA in drugi, 2001).

3.2 Uveljavitev obeh oblik izobraževanja

Da bi se udeleženec izobraževanja trajno naučil vsebin, mora za to vložiti določen trud in energijo. Govorimo o tako imenovanem domačem delu. Domače delo udeležencev izobraževanja je temelj uspeha izobraževanja tako otrok, mladostnikov kot odraslih. To kažejo številne empirične raziskave kot tudi izkušnje. Predstavitev t.i. treninga za nadaljnje izobraževanje odraslih pomeni ključen korak v procesu približevanja tega pojma širši družbi (Jarvis, 2004).

Na aktivno vključevanje v družbo ne vpliva samo **formalno izobraževanje**, ampak tudi **neformalno izobraževanje**. Splošno neformalno izobraževanje izhaja iz človekovih osebnih potreb in ni povezano s posameznikovo poklicno ali družbeno vlogo. Zajema izobraževanje za individualne potrebe umetnosti, zgodovine, filozofije, za prosti čas, za družbene vloge, za družbeno blaginjo, za varstvo okolja, za mir in zdravje. To učenje omogoča ljudem, da delujejo kot politična sila in postanejo aktivni soudeleženci v družbenih procesih za individualno in skupno blaginjo. Andragogi imenujejo takšno učenje »learning to become and learning to belong«.

Splošno izobraževanje je na stopnji osnovne šole in delno srednje šole. Strokovno izobraževanje se pojavlja po končani osnovni šoli, ki je lahko strokovno - poklicno, srednje strokovno, višje in visoko. Nadaljevanje strokovnega izobraževanja je univerzitetno izobraževanje, ki je

Tabela 1: Izdatki za izobraževalne ustanove po ravneh izobraževanja (v milijonih SIT), Slovenija, 1995 – 2003
(Vir: Statistični Urad Republike Slovenije)

Leto	Ravni izobraževanja					
	Skupaj	predšolsko izobraževanje	osnovnošolsko izobraževanje	srednješolsko izobraževanje	terciarno izobraževanje	Nerazporejeno po ravneh
1995	148.048	18.641	65.376	31.513	32.384	134
1996	170.435	18.580	77.652	38.841	35.212	150
1997	189.675	19.190	89.786	43.005	37.533	161
1998	209.943	22.176	99.344	47.157	41.099	167
1999	232.022	24.021	106.601	50.857	50.325	218
2000	260.300	27.659	119.438	55.795	57.199	209
2001	296.657	35.290	132.827	66.048	62.322	169
2002	335.115	39.108	154.321	72.223	69.290	173
2003	367.095	39.717	170.936	78.681	77.488	273

bolj usmerjeno v znanstvena raziskovanja. Razlika med visokošolskim in univerzitetnim izobraževanjem je v tem, da je visokošolsko izobraževanje usmerjeno v poklic (za uporabo znanja), univerzitetno pa v ustvarjanje novega znanja. Dosežek formalnega izobraževanja je izobrazba (vrsta in stopnja izobrazbe) in izobraženost. Izobraženost ni formalnopravna kategorija, ampak kakovosten pojav, ko nekdo resnično usvoji neko znanje. Za učenje slabo motiviran učenec mobilizira pri izobraževanju le manjši del svojih sposobnosti, uči se le v tolikšni meri, kolikor mu to še ne pomeni kakšnega napora. Dela le z delom svojih možganov. Mi pa vemo, da izobraževanje vedno pomeni določen napor, ki ga učenec mora premagati, če hoče doseči primeren učni uspeh (Krajnc, 1982).

Neformalno združevanje zlasti učencev ima dostikrat lahko ugodne učinke na uspešnost izobraževanja (Ferjan, 2005).

3.3 Finančni vidik formalnega in neformalnega izobraževanja

Ne glede na vrsto ter obliko izobraževanja lahko kaj hitro ugotovimo, da so učinki slednjih v širših družbenih procesih zelo pozitivni. In prav glede na dejstvo, da je področje izobraževanja izredno kompleksno ter pomembno področje, je povsem nesporno pričakovati, da je vsled naštetega urejeno tudi področje zagotavljanja finančnih sredstev. Iz statističnih podatkov je razvidno, da se je v zadnjem desetletju delež javnih izdatkov za formalno stopnjsko izobraževanje po ravneh izobraževanja na področju Slovenije izrazilo povečal (*Tabela 1*). Na drugi strani pa opazamo, da se večajo tudi potrebna sredstva iz zakona o temeljnih razvojnih programih na področju izobraževanja in znanosti izobraževanja odraslih (*Tabela 2*).

Tabela 2: Projekcija porabe sredstev (v milijonih SIT) iz zakona o temeljnih razvojnih programih na področju izobraževanja in znanosti izobraževanja odraslih (Vir: Statistični Urad Republike Slovenije)

I. SPLOŠNO NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE							
Leto	2003	2004	2005	2006	2007	2008	SKUPAJ
Število vključenih	475.904	489.901	503.898	517.895	531.892	531.892	
Delež vključenih odraslih 25+ (v %)	34	35	36	37	38	38	
Potrebna sredstva	1784,6	1837,1	1889,6	1942,1	1994,6	1994,6	9448,1
Od tega sredstva iz proračuna	303,1	267,3	257,4	239,5	260,2	280,1	1607,6

3.4 Razlike med formalnim in neformalnim izobraževanjem

Svet Evrope in Direktorat za mladino in šport RS (2004) navajata razlike med formalnim in neformalnim izobraževanjem, kot jih prikazuje tabela 3.

Formalno izobraževanja Neformalno izobraževanja
Uporabljene učne metode Metode, ki podpirajo hierarhičen odnos med »lastnikom znanja« in učenci. Interaktiven odnos med učenci in okoljem, učenje z delovanjem, vrstniško izobraževanje in mentorstvo. **Vsebine** Splošne, določajo jih izobraževalne institucije. Določajo jih učenci. Niso definirane vnaprej. **Priznavanje** Po navadi ob koncu izobraževanja na podlagi preverjanja znanja. Merila postavljajo institucije. Ni priznavanja, vendar se ponekod upošteva (npr. za vpis na univerzo na Finskem). **Dolžina** Po navadi od 6. do 18. leta in do 10 let študija. Vseživljenjsko. **Močne točke** Obvezno za vse (po navadi do 16. leta). Pogosto brezplačno. Priznavanje. Dostopno v vsakem življenjskem obdobju. »Druga priložnost« za mlade z manj priložnostmi. **Šibke točke** Pogosto ga je treba dopolnjevati z dodatnimi znanji. Ni prilagojeno vsem. Težave s priz-

navanjem v drugih okoljih (npr. drugih državah). Niso identificirane.

4 Konkretizacija neformalnega izobraževanja

4.1 Neformalno učenje kot instrument za doseganje večje družbene enakosti in pravičnosti

Neformalno izobraževanje pripomore k uresničitvi ideje, da ima vsak človek pravico do izobraževanja in s tem do boljšega položaja v družbi. To je sicer teoretično zagotovljeno z zapisom v različnih zakonskih aktih, a v realnosti je slika včasih drugačna. Možnost vključenosti v izobraževanja je toliko bolj pomembna zato, ker je s tem velikokrat povezana tudi naša zaposljivost, aktivnost v sferi civilne družbe, osebni razvoj in še številne druge kate-

Tabela 3: Navedbe Evropskega sveta in Evropske komisije o razlikah izobraževanja

	Formalno izobraževanja	Neformalno izobraževanja
Uporabljene učne metode	Metode, ki podpirajo hierarhičen odnos med »lastnikom znanja« in učenci.	Interaktiven odnos med učenci in okoljem, učenje z delovanjem, vrstniško izobraževanje in mentorstvo.
Vsebine	Splošne, določajo jih izobraževalne institucije.	Določajo jih učenci. Niso definirane vnaprej.
Priznavanje	Po navadi ob koncu izobraževanja na podlagi preverjanja znanja. Merila postavljajo institucije.	Ni priznavanja, vendar se ponekod upošteva (npr. za vpis na univerzo na Finskem).
Dolžina	Po navadi od 6. do 18. leta in do 10 let študija.	Vseživljenjsko.
Močne točke	Obvezno za vse (po navadi do 16. leta). Pogosto brezplačno. Priznavanje.	Dostopno v vsakem življenjskem obdobju. »Druga priložnost« za mlade z manj priložnostmi.
Šibke točke	Pogosto ga je treba dopolnjevati z dodatnimi znanji. Ni prilagojeno vsem. Težave s priznavanjem v drugih okoljih (npr. drugih državah).	Niso identificirane.

gorije. Na tej točki bi razložili le pet kategorij, ki jih v literaturi najpogosteje navajajo, in sicer:

- neformalno učenje promovira vseživljenjsko učenje;
- neformalno učenje promovira osebnostni razvoj;
- neformalno učenje promovira večjo zaposljivost;
- neformalno učenje promovira aktivno državljanstvo, civilno družbo in demokracijo in
- neformalno učenje promovira mir in integrirano Evropo.

4.2 Prednosti neformalnega izobraževanja

- V neformalno izobraževanje vstopajo motivirani posamezniki.
- V neformalnem izobraževanju lažje uveljavljamo vodenje brez prisile.
- Tudi učitelji v formalnem izobraževanju so vodeni s prisilo.
- Neformalno izobraževanja je bolj pisano na kožo procesnemu načrtovanju kurikulumu.
- Razvrednotenje strokovne usposobljenosti učitelja.
- Neformalno izobraževanje na področju vrednot.

4.3 Metoda študije primera

V prejšnjih poglavjih smo videli, da kakovostno formalno in neformalno izobraževanje poteka po istih didaktičnih priporočilih. Kakovost sem skušal tudi opredeliti in nastal je seznam nekaj meril. Pod drobnogled sem vzel dve prijetni izobraževalni izkušnji iz svoje preteklosti. Tipično izkušnjo formalnega izobraževanja (pouk geografije v srednji šoli) in tipično izkušnjo neformalnega izobraževanja (dan na skavtskem potovalnem taboru). Izkušnji sem primerjal z vidika prej določenih meril kakovosti.

V obeh primerih sem opazoval čim bolj povprečno dogajanje, in ne ekstremnega. Obakrat sem bil sam prisoten kot udeleženec, vendar s starostno razliko dveh let. Poglejmo si kratek opis obeh izkušenj, nato pa še primerjavo meril kakovosti (tabela 4).

Formalno izobraževanje: gimnazijski pouk geografije

Učiteljica v petdesetih letih je dve uri v tednu odpredavala snov celotnemu razredu. Za približno polovico razreda so bila predavanja zanimiva. Izrazita večina uencev si je snov zapisovala. Vmes so se sem in tja razvili kakšni pogovori. Preverjanje znanja je potekalo v obliki spraševanja za ocene in vmesnih vprašanj za utrjevanje, ki so bila neocenjena.

Neformalno izobraževanje: potovalni tabor skavtov

Skupina 14 članov, starih od 17 do 21 let, in dva voditelja na enotedenskem poletnem pohodu od Idrije do Nove Gorice. Pot jih vodi skozi vasi, gozdove, po travnikih, mimo naravnih in kulturnih znamenitosti. Vsak dan se ustavljajo na različnih krajih. Program je vezan na značilnosti kraja (ponekod je kraj daleč od poseljenosti), duhovna komponenta pa je na temo »graditeljki« in skuša v mladih spodbuditi odgovornost za gradnjo svojega življenja. Del programa vsak dan pripravi eden ali dva udeleženci, duhovni del pa voditelja.

5 Analiza stanja neformalne oblike izobraževanja v Sloveniji

5.1 Raziskava med študenti

Delni vpogled v stanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji smo dobili z raziskavo, ki so jo izvedli na društvu

Tabela 4: Metoda študije primera formalnega in neformalnega izobraževanja

Merilo kakovosti	Izkušnja formalnega izobraževanja	Izkušnja neformalnega izobraževanja
Učitelj je avtoriteta, a ne vir znanja.	Učiteljica je avtoriteto gradila na temelju svoje osebnosti in na šolskem redu. Po navadi je bila ona vir znanja. Pri razlagi pa si je pomagala z določenimi vprašanji učencem.	Voditelji so predstavljali avtoriteto zaradi predhodnih skupnih doživetij skupine, izkušenj, osebne motiviranosti. Priprava tabora je bila razdeljena po dnevih in vsakdo je en dan predstavljal vir znanja. Eden od voditeljev je moral sredi tabora oditi domov zaradi obveznosti.
Odnosi (zaupanje, dobra komunikacija)	Učiteljica je komunikacijo vzpostavila s tistim delom razreda, ki ga je snov zanimala. Za tiste je bila zanimiva, čeprav je večino časa govorila ona. Po globokem zaupanju niti ni bilo potrebe.	V skupini 14 ljudi ni vsak z vsakim imel razvitega odnosa globokega zaupanja, komunikacija pa je bila izrazito večsmerna. Zaupanje je vladalo do te mere, da je bilo opaziti posojanje pripomočkov med seboj, in nekaj jih je postalo »skupna last«. Odnosi so se krepili skozi preizkušnje na poti.
Uporabnost učnih vsebin za učence	Glede na to, da si velika večina srednješolcev želi potovanje, je bila snov kar uporabna oziroma vsaj »v kontekstu« z življenji posameznikov. Veliko podatkov ni uporabnih, a so za marsikoga zanimivi.	Duhovne vsebine pripravi eden od voditeljev. Vsebine, ki so vezane na kraj hoje, pa vsak dan pripravi drug član. Te so vedno v kontekstu življenja udeležencev, a ne vedno neposredno uporabne. Neposredno pa so uporabne večšine preživetja v naravi, saj brez njih enostavno ne bi preživeli.
Količina kakovostnega dela	Učiteljica predava rutinsko in je kakovost posebej ne izziva. Učenci, ki se želijo snov naučiti, se jo naučijo dobro, vendar ne kakovostno (minimum za 5). Ostali pač slabše.	Nekateri izmed udeležencev se pri pripravi svojega dne zelo potrudijo in vložijo vanj zelo veliko časa. Drugi delajo tik pred zdajci (morda celo na potovalnem taboru samem) in delo ni tako kakovostno izvedeno.
Vrednotenje	O samoevalvaciji učiteljice ali njeni evalvaciji v kolektivu nimam podatkov. Z učenci poteka le vrednotenje znanja (spraševanje).	Vsakodnevno vrednotenje, ki ga opravi celotna skupina, in za tem še vrednotenje voditeljev. Vrednoti se dogajanje v dnevu (vsebine) in medsebojne odnose.
Ustvarjalno učenje	Humor, referati, način poučevanja je bolj ali manj pričakovan.	Zelo velika pestrost načinov dela. Pestrost stilov vodenja posameznih dni. Pogosto kratkoročna sprememba načrta zaradi vedno spremenljivih razmer na poti.
Upoštevanje vseživljenjskega učenja	Vključevanje znanja učencev v razlago preko diskusij.	Skupina je skupaj 24 ur na dan. Vključevanje znanja posameznikov preko priprave vsebin. Tabor deluje tudi kot osnova za nadaljnjo rast skupine.

Mladinski ceh za potrebe projekta Nefiks – neformalni indeks izobraževanja (Mladinski ceh, 2005). Na vzorcu 440 mladih, pretežno študentov, so skušali dobiti vpogled v to, kakšne izkušnje imajo z neformalnim izobraževanjem. Anketo so izvedli na prireditvi Študentska arena. Več pripravljenosti za sodelovanje v anketi so pokazale študentke (67 %) kot študentje (33 %).

Anketa je pokazala, da se je več kot 80 % anketiranih že izobraževalo izven rednega šolskega sistema. 66 % vprašanih je odgovorilo, da vedo, kaj je »neformalno izobraževanje«, medtem ko jih 26 % v to ni bilo povsem prepričanih, 7 % ljudi pa je priznalo, da jim sam pojem ni poznan. Skoraj tretjini vprašanih torej neformalno izobraževanje ni bilo poznano, zato so njihovi odgovori lahko nekoliko vprašljivi.

Več kot polovica mladih je mnenja, da se premalo dodatno izobražujejo. Med tečaji, ki so se jih že udeležili, pa najpogosteje naštevajo jezikovne, plesne, računalniške tečaje in prostovoljno delo. Zanimivi so bili tudi odgovori na vprašanja, kakšna znanja so si mladi pridobili skozi neformalno izobraževanje. Tu so dobili presenetljivo število odgovorov, ki kažejo na raznolikost programov in predvsem pozitivne učinke izobraževanja. S kakovostno ravni-jo izobraževanj je bila velika večina (81 %) zelo zadovoljna. Večina (več kot 90 %) zelo pozitivno ocenjuje tudi vpliv, ki ga je imelo neformalno izobraževanje na izobli-

kovanje osebnosti. Kljub pretežno dobrim izkušnjam večine pa je udeležba odvisna predvsem od cen tečajev. V anketi so skušali tudi ugotoviti, kako mladi ocenjujejo šolski sistem. 68 % jih je menilo, da je zadovoljiv, četrtnina ga ocenjuje z besedo »slab«. Stopnja formalne izobrazbe je po mnenju večine še zmerom ključnega pomena za zaposlitev, nekateri delodajalci pa že upoštevajo tudi obštudijsko pridobljeno znanje. Le 17 % vprašanih je namreč dejalo, da delodajalci tega ne upoštevajo.

Iz rezultatov raziskave lahko sklepam, da je interes za neformalno izobraževanje mladih v Sloveniji velik. Pogrešam pa institucijo, ki bi mladim služila kot servis oziroma informacijsko središče za pridobivanje informacij o izobraževalnih programih neformalnega izobraževanja in aktivnostih, ki se odvijajo v mladinskih organizacijah. Programe bi lahko evidentirali in raziskovali njihovo primerljivost. Za potrebe izobraževanja odraslih to nalogo dobro opravlja Andragoški center.

5.2 Raziskava med izvajalci neformalnega izobraževanja

V okviru projekta Mednarodno krožišče, katerega nosilec je bil Mladinski center Brežice, je imel Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij – CNVOS nalogo, da naredi analizo ponudbe in povpraševanja o neformalnem izobraževanju, katere cilj je bil izdelati kvalitetno ponudbo neformalnega izobraževanja, ki bi se izvajala kasneje v MC Brežice, ki bi imel vlogo mladinskega izobraževalnega središča (Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, Mladinski center Brežice, 2006). Pri rezultatih analize nas je zanimalo predvsem, kakšno je stanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji, kakšna je ponudba in kakšne so potrebe, s katerimi se srečujejo ljudje pri svojem delu. Na podlagi analize sem prišel do pomembnih zaključkov, ki vam jih bom predstavili v nadaljevanju. Cilj analize je bil ugotoviti stanje neformalnega izobraževanja v dotičnih regijah ter izboljšati ponudbo in dvigniti kvaliteto neformalnega izobraževanja.

V analizo je bilo vključenih 107 izvajalcev neformalne oblike izobraževanja, od katerih je bilo 46 % moških in 54 % žensk. Po starosti je bilo največ anketirancev starih od 19 do 29 let (32 %), kmalu za njimi, s samo 1 % razlike, od 30 do 39 let (31 %), od 40 do 49 let je bilo najmanj anketirancev (16 %), od 50 let in več pa jih je bilo več (21 %). Aktivnost v nevladnih organizacijah je glede na starost največja do 40. leta, potem nekoliko upade in ponovno naraste od 50. leta naprej. To si lahko razlagam tako, da se starejši prebivalci Slovenije v času upokojitve ponovno vključujejo v delo v neprofitnem sektorju. Naj še dodam mnenje, da bi se dalo ta segment prebivalstva precej bolje izkoristiti, pri čemer bi bile koristi obojestranske (situacija WIN-WIN).

V analizo je bilo vključenih 7 regij Slovenije, v prihodnosti pa je cilj razširiti analizo na vso Slovenijo, da bo tako še bolj natančna in kredibilna. Največ anketirancev je imelo, glede na stopnjo izobrazbe, višjo šolo ali univer-

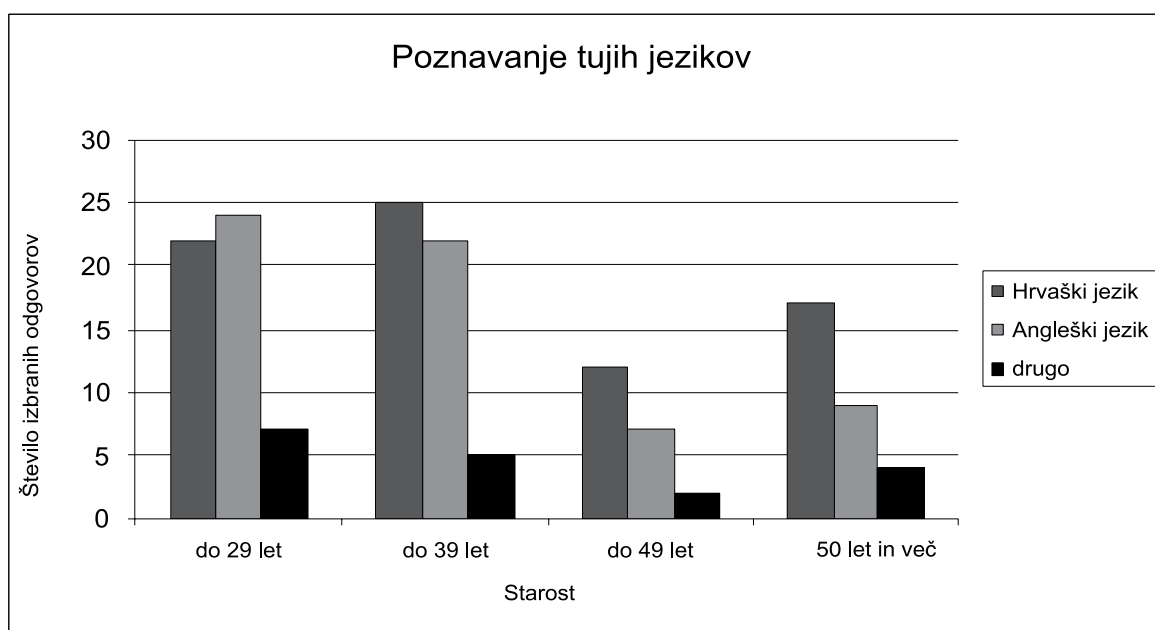
zo (50 %), sledila jim je srednješolska izobrazba (28 %), nato magisterij ali doktorat (16 %) in na koncu osnovna šola (6 %).

Področje delovanja nevladnih organizacij, ki so bile vključene v analizo, je bilo sledeče: izobraževanje, usposabljanje in raziskovanje (14 %), sociala/humanitarnost (14 %) in delo z mladimi (14 %) so dosegli isto vrednost odstotka, sledijo kultura in umetnost (12 %), človekove pravice (7 %), zagovorništvo, demokracija (6 %), razvoj podeželja, varstvo okolja in kulturna dediščina/etnologija si delijo delež (5 %), gospodarstvo in turizem (4 %), enakopravnost med spoloma (3 %), zdravstvo (3 %), politika zaposlovanja (3 %), strokovna združenja (2 %), verska in duhovna organizacija (2 %) ter drugo 2 (%).

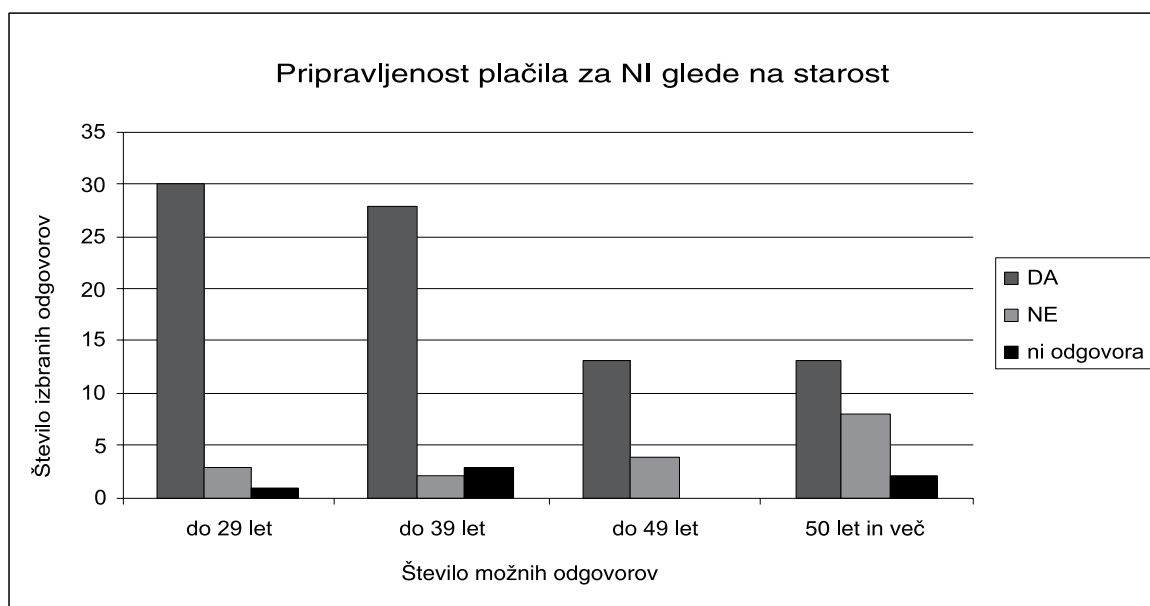
Rezultati so pokazali, da velik del nevladnih organizacij tudi sam organizira neformalno izobraževanje (80 %). Razloga za organizacije, ki ne ponujajo neformalnega izobraževanja (20 %), ne morem opredeliti, saj nimajo nekega skupnega indikatorja. Se pa razlog po vsej verjetnosti nahaja v pomanjkanju kadrov in sredstev. Največji del neformalnega izobraževanja se izvaja v Podravju (21 %), sledita jugovzhodna Slovenija in savinjska regija (16 %), obalno-kraška regija (15 %), Pomurje (12 %), spodnjeposavska regija (11 %) in nazadnje notranjsko-kraška regija (9 %). Vodilna regija, od vključenih v raziskavo, je tako Podravje, spodnjeposavska regija pa kar precej zaostaja, zato je to prednost za namen ustanovitve centra za neformalno izobraževanje v Brežicah.

Za ciljno skupino izobraževanj imajo organizacije največkrat svoje člane (37 %), sledijo nevladne organizacije (26 %), javni sektor (14 %) in privatni sektor (8 %). 15 % odgovorov se je nanašalo na druge ciljne skupine, med katerimi so bile najpogostejše: mladi, šole/učitelji, občanke in občani, zaposleni, velikokrat pa so dodali, da so izobraževanja namenjena širši zainteresirani javnosti.

Najpogostejša področja, na katerih organizacije nudijo neformalno izobraževanje, so: komunikacija in skupinsko delo (11 %), prostovoljstvo (10 %) in socialna vključenost (8 %), najmanj pa nudijo izobraževanje na področju dela z žrtvami nasilja (1 %), razvoja javnih politik in zagovorništva (1 %) ter meditacije (1 %). Ostale teme so še: demokracija, človekove pravice in pravice manjšin (6 %), vodenje organizacije (6 %), medkulturno učenje (6 %), evropsko/aktivno državljanstvo in participacija (5 %), računalništvo (5 %), izgradnja partnerstev, mrež in koalicij (5 %), finančni in programski menedžment (4 %), odnosi z javnostmi/PR (4 %), regionalno povezovanje in partnerstvo na projektih za EU (4 %), mreženje na regionalnem nivoju (4 %), učenje tujih jezikov (4 %), razvoj lokalnih skupnosti in razvoj podeželja (4 %), strokovno usposabljanje marginaliziranih skupin (3 %), javno-privatno partnerstvo (2 %), finance, ekonomski razvoj društva (2 %). Nekaj anketirancev (4 %) je navedlo druga področja neformalnega izobraževanja, ki v anketi niso bila navedena: fotografija, mentorstvo, izobraževanje za trajnostni razvoj, težave invalidov in njihove pravice, pravice oseb z motnjami v duševnem razvoju, iskanje zaposlitve, likovne delavnice in drugo. Največ organizacij prireja izobraževanja v lastnih prostorih (40 %), sledijo jim: šolski prostori



Slika 1: Prikaz stanja poznavanja tujih jezikov



Slika 2: Prikaz stanja pripravljenosti plačila za neformalno izobraževanje glede na starost

(16 %), občinski prostori (14 %), na odprtem (12 %), cerkveni prostori (6 %). Druge prostore za izobraževanja uporablja 12 % anketirancev, najpogosteje pa so navedli: v prostorih drugih organizacij, v najetih prostorih in v prostorih uporabnikov izobraževanja.

Pri analizi sem ugotovil, da velik del anketirancev pripisuje neformalnemu izobraževanju veliko pomembnost, saj je najvišjo oceno (5) pomembnosti le-tega dodelilo 63 %, eno nižjo (4) pa 27 % anketirancev, pomeni pa jim vse-

življenjsko učenje, osebno rast, nadgradnjo osebnih sposobnosti in dvig kvalitete dela. Najnižji delež mu pripisuje pomen, kot je nujnost za delovanje (7 %). 90 % anketirancev se je že udeležilo neformalnega izobraževanja, predvsem pa je šlo za področje menedžmenta, učenje tujih jezikov, projektno delo in komunikacijo. Zaradi velike pomembnosti neformalnega izobraževanja se tako name-rava v prihodnosti neformalno izobraževati kar 92 % anketirancev. Področje zanimanja pa je predvsem usmerjeno

v vodenje organizacije, komunikacijo in skupinsko delo, učenje tujih jezikov in socialno vključenost. Več podatkov sledi v nadaljevanju, saj je to eden izmed ključnih kazalcev za nadaljnjo ponudbo izobraževanja.

Za lažje načrtovanje neformalnega izobraževanja je bilo v vprašalnik vključeno tudi vprašanje o terminu, ki bi bil za udeležence najbolj primeren. Največji del anketirancev (35 %) je odgovoril, da jim najbolj ustreza enkratno izobraževanje v času 2 do 3 dni preko vikenda; sledijo: 20 % za izobraževanje v času 2 do 3 dni med tednom (delavniki), 19 % za enkratno, poldnevno izobraževanje (delavnik ali vikend), 15 % za dolgoročno izobraževanje, ki bi potekalo več mesecev, preko sklopov izobraževanj (3 do 5 dni), 7 % pa se je pripravljeno izobraževati enkratno, intenzivno, kar bi potekalo v času do enega meseca. Kot dodatne možnosti so navedli še: enotedensko izobraževanje med poletnimi počitnicami, ves dan v soboto in e-izobraževanje.

Izobraževanje je pripravljeno plačati 78 % anketirancev (Slika 2), največkrat iz sredstev samofinanciranja ali iz projektov. Izobraževanje lahko za vse poteka v slovenskem jeziku, velik del v hrvaškem (76 anketirancev) in angleškem (62 anketirancev). Delež drugih tujih jezikov je zelo nizek.

6 Analiza vpliva neformalne oblike izobraževanja na razvoj kariere posameznika

6.1 Analiza vpliva s strani delodajalcev

Druga raziskava je potekala v mesecu juniju in juliju 2006, njen nosilec sem bil sam (Volf, 2006), in je zajemala dva pomembna segmenta: delodajalce in zaposlitvene agenci-

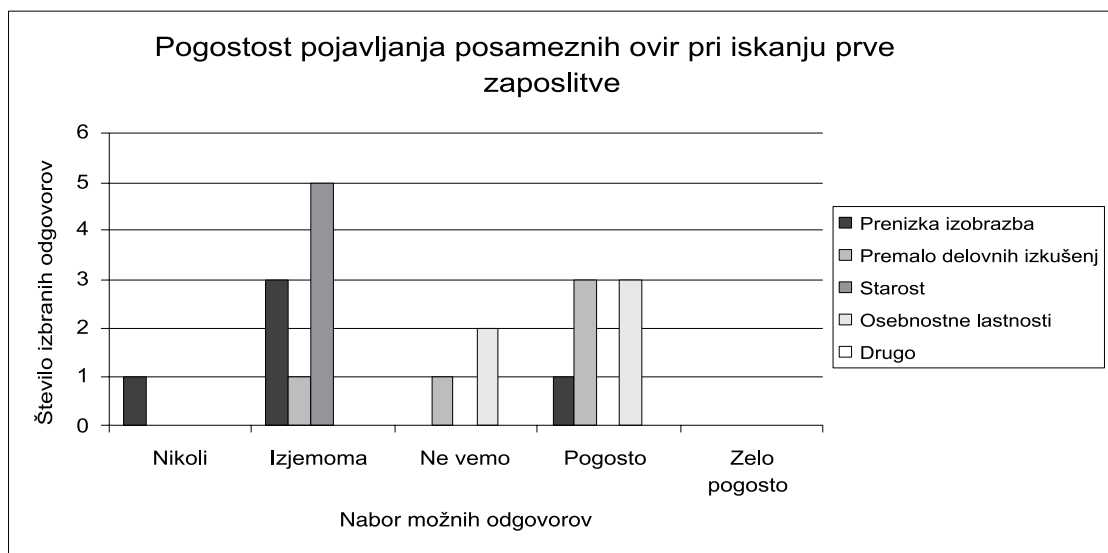
je. Pri vzorcu delodajalcev me je najbolj zanimalo, kakšen je vpliv neformalnega izobraževanja na zaposlitvene možnosti ter na razvoj kariere posameznika. V ta namen sem izbral 5 večjih slovenskih poslovnih sistemov z različnih področij dejavnosti, in sicer: storitvene (trgovinska, bančniška, časopisna in založniška) ter proizvodne (farmaceutsko-kemijska in gumarska). Naj omenim, da gre za večja slovenska podjetja, in sicer: DELO, d. d., KRKA, d. d., Mercator, d. d., NLB, d. d., in Sava Tires, d. o. o., ki zaposlujejo preko 21.000 ljudi in ustvarijo preko 625 mrd. SIT letnega prometa.

Glede na zajeti vzorec je imelo podjetje Mercator, d. d., daleč največje število zaposlenih (11450). Nato so sledili Krka, d. d., Novo Mesto (3978), NLB, d. d., Ljubljana (3558), Sava Tires, d. o. o., (1600) in DELO, d. d., (388). Naj omenim tudi, da se je pri številu zaposlenih upoštevalo tudi število zaposlenih v tujini.

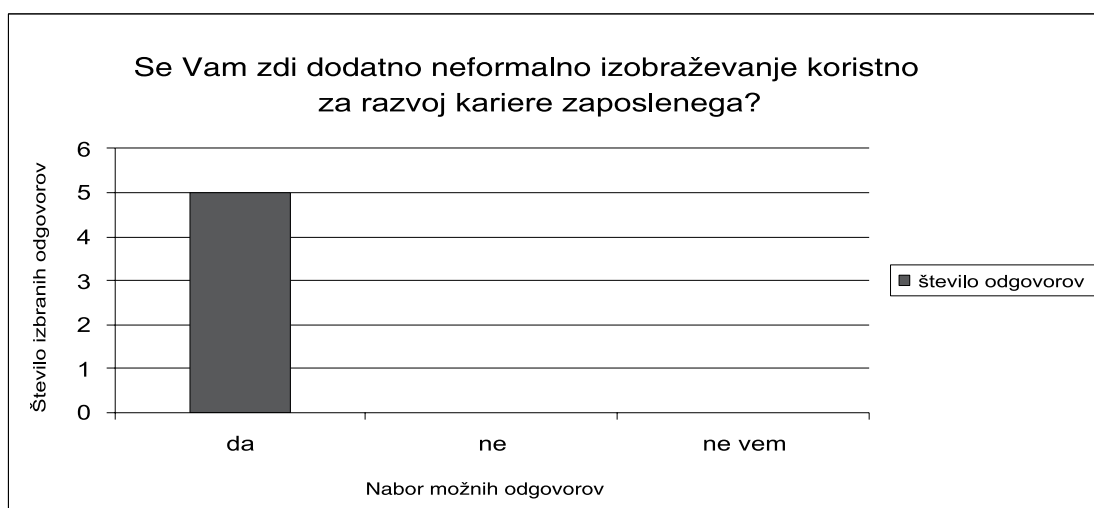
Zelo zanimiv podatek je tudi letno število prošenj za zaposlitev v letu 2005. Največ prošenj za zaposlitev je prejelo podjetje Mercator, d. d., (5000), temu sta sledila NLB, d. d., Ljubljana (2070) in DELO, d. d., (360). Če pa pogledamo odstotni znesek števila prošenj glede na število zaposlenih, je vrstni red povsem drugačen, in sicer s koeficientom: DELO, d. d., 0,74/zaposlenega, NLB, d. d., Ljubljana 0,58/zaposlenega in Mercator, d. d., 0,44/zaposlenega.

V skupnem vzorcu izbranih podjetij je bilo največ zaposlenih starih od 36 do 50 let (49,24 %), nato od 26 do 35 let (27,1 %), sledi starost 51 let ali več (16,42 %) ter najmanj delež za starost 16 do 25 let (7,24 %).

Zelo zanimiva je tudi izobrazbena struktura zaposlenih, ki sem jo dobil v skupnem vzorcu podjetij. Daleč največ zaposlenih (51,88 %) ima zaključeno srednjo splošno ali strokovno šolo. Temu sledi dodiplomska izobrazba (24,2 %), potem nižja ali srednja poklicna šola (10,02 %), nato osnovna šola ali manj (7,7 %) ter podiplomska izobrazba (6,2 %).



Slika 3: Prikaz stanja pogostosti pojavljanja posameznih ovir pri iskanju prve zaposlitve



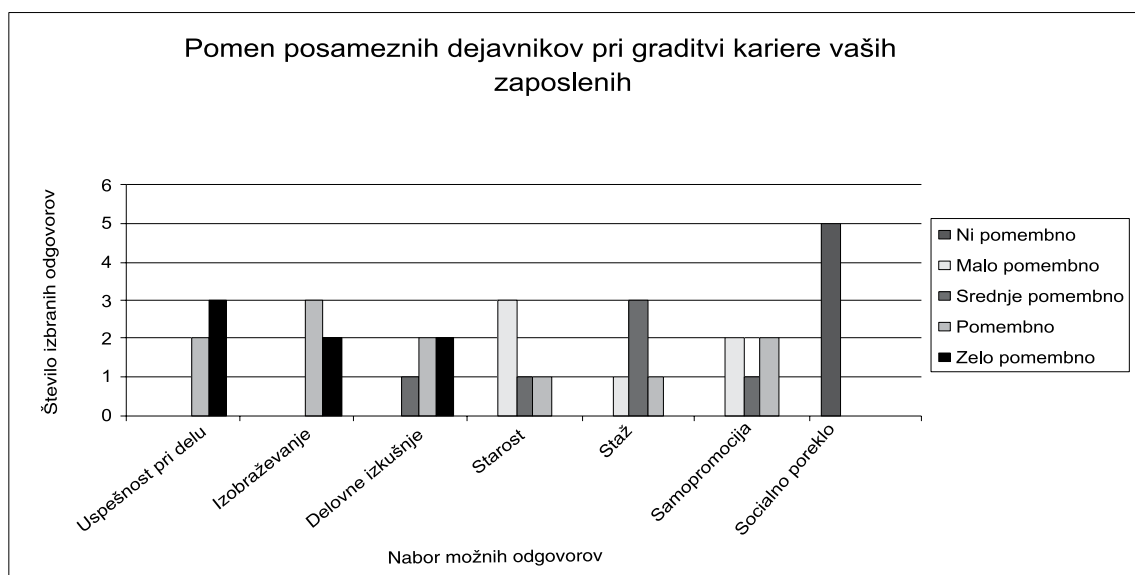
Slika 4: Koristnost dodatnega neformalnega izobraževanja zaposlenih za razvoj kariere

Iz skupnega vzorca sem dobil tudi odgovore glede eventualnega pojavljanja posameznih ovir pri iskanju prve zaposlitve (Slika 3). Kot najbolj pogoste ovire so delodajalci navedli premalo delovnih izkušenj in osebnostne lastnosti, kot najmanj pa starost iskalca zaposlitve ter prenizko izobrazbo.

Pri vprašanju o koristnosti dodatnega neformalnega izobraževanja za podjetje so si bili prav vsi delodajalci enotni, kar nakazuje na dobro osveščenost delodajalcev o širših prednostih in koristih neformalne oblike izobraževanja. Prav tako so bili enotni odgovori vseh izbranih delodajalcev pri vprašanju o koristnosti dodatnega neformalnega izobraževanja pri razvoju kariere posameznika (Slika 4). Kot ponudniki dela na trgu delovne sile torej prepoznajo neformalno obliko izobraževanja kot enega

pomembnejših elementov pri graditvi kariere posameznika.

Zelo zanimive rezultate sem dobil pri vprašanju o povprečnem številu ur, porabljenem za potrebe neformalnega izobraževanja na zaposlenega v letu 2005. Krepko največ ur namenijo v podjetju DELO, d. d., (80 ur), temu sledi podjetje Sava Tires, d. o. o., (55, 2 uri), nato KRKA, d. d., Novo Mesto (35 ur) ter Mercator, d. d., (12 ur). Podatka za podjetje NLB, d. d., Ljubljana nismo zabeležili. Če pa govorimo o stroških, namenjenih za neformalno izobraževanje zaposlenih v letu 2005, daleč največ sredstev namenja podjetje KRKA, d. d., Novo Mesto (190.000 SIT), nato podjetje DELO, d. d., (80.000 SIT), Sava Tires, d. o. o., (18.500 SIT) ter Mercator, d. d., (8.761 SIT). Podatka za podjetje NLB, d. d., Ljubljana spet nismo zabeležili.



Slika 5: Prikaz stanja pomembnosti posameznih dejavnikov pri graditvi kariere zaposlenih

Dokaj zanimivi so tudi rezultati o pomenu posameznih dejavnikov pri graditvi kariere zaposlenih (Slika 5). Kot najbolj pomemben dejavnik sta se pokazala uspešnost pri delu ter dodatno izobraževanje, kot najmanj pomemben dejavnik pa se je pokazala samopromocija zaposlenih ter njihova starost. Zelo enotne odgovore sem dobil pri vprašanju o zaposlitvenih možnostih oseb z večjim neformalnim znanjem, kjer se vsi delodajalci strinjajo, da imajo glede na njihove izkušnje osebe z večjim neformalnim znanjem boljše zaposlitvene možnosti.

Zelo enotne odgovore sem dobil tudi pri vprašanju o vplivu vrednotenja in beleženja neformalnega izobraževanja na zaposlitvene možnosti, kjer se vsi delodajalci strinjajo, da bi glede na njihovo mnenje vrednotenje in beleženje neformalnega izobraževanja povečalo zaposlitvene možnosti.

6.2 Analiza vpliva s strani zaposlitvenih agencij

Pri drugem vzorcu pa me je zanimal bolj strukturiran vpogled v zaposlitvene dejavnike na področju upravljanja s človeškimi viri. V ta namen je v anketi sodelovalo 5 večjih slovenskih zaposlitvenih agencij, katerih osnovna dejavnost je zagotavljanje virov na področju upravljanja s človeškimi viri. V sam vzorec sem izbral sledeče: ADECCO H. R., d. o. o., Atama, d. o. o., I. S. S., d. o. o., Manpower, d. o. o., ter Mojedelo, d. o. o., spletni marketing.

V skupnem vzorcu izbranih agencij je bilo največ iskalcev zaposlitve starih od 26 do 35 let (39 %), nato od 16 do 25 let (30 %), sledi starost 36 do 50 let (19 %), najmanj jih je v starosti 51 let ali več (12 %).

Zelo zanimiva je izobrazbena struktura iskalcev zaposlitve v izbranih zaposlitvenih agencijah (Graf 6). Največ iskalcev zaposlitve (26 %) ima dodiplomsko izobrazbo. Temu sledi srednja splošna ali strokovna šola (25 %),

potem osnovna šola ali manj (24 %), nato nižja ali srednja poklicna šola (16 %) ter podiplomska izobrazba (9 %).

Iz skupnega vzorca glede eventualnega pojavljanja posameznih ovir pri iskanju prve zaposlitve sem dobil dokaj identične odgovore kot pri delodajalcih. Kot najbolj pogoste ovire so zaposlitvene agencije navedle premalo delovnih izkušenj in osebnostne lastnosti, kot najmanj pa starost iskalca zaposlitve ter prenizko izobrazbo. Velika večina (80 %) sodelujočih zaposlitvenih agencij v anketi je mnenja, da je neformalno izobraževanje v Sloveniji dovolj dobro razvito oz. dostopno širši družbi.

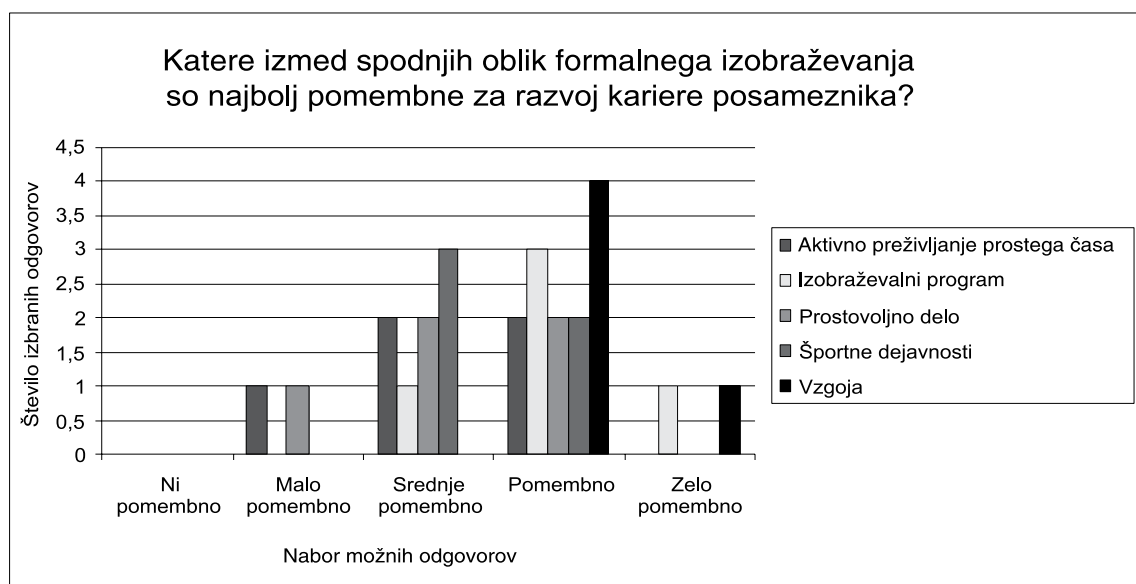
Iz danih odgovorov sem ugotovil, da je večina (60 %) zaposlitvenih agencij mnenja, da brezplačen dostop do neformalnega izobraževanja ni smiseln. Vzroke za to gre verjetno pripisati prav motivaciji posameznika ter njegovi samoiniciativnosti po dodatnem neformalnem izobraževanju, ki bi bila v primeru brezplačnosti bistveno manj intenzivna.

Prav tako sem ugotovil, da je velika večina (80 %) sodelujočih zaposlitvenih agencij v anketi mnenja, da je neformalna oblika izobraževanja pomembna za razvoj kariere posameznika. Tudi pri zaposlitvenih agencijah kot enih boljših poznavalcev stanja na trgu delovne sile ugotavljam, da prepoznajo neformalno obliko izobraževanja kot enega pomembnejših elementov pri graditvi kariere posameznika. Zelo zanimive rezultate sem dobil tudi pri vprašanju o pomenu posameznih dejavnikov pri graditvi kariere zaposlenih. Kot najbolj pomemben segment je velika večina izbrala osebnostne lastnosti ter delovne izkušnje, kot najmanj pomemben pa socialno poreklo.

Zelo enotne odgovore sem dobil pri vprašanju o zaposlitvenih možnostih oseb z večjim neformalnim znanjem, kjer se vsi sodelujoči strinjajo, da imajo glede na njihove izkušnje osebe z večjim neformalnim znanjem boljše zaposlitvene možnosti. Dokaj enotne odgovore sem dobil tudi pri vprašanju o vplivu vrednotenja in beleženja neformalnega izobraževanja na zaposlitvene možnosti, kjer se velika večina (80 %) sodelujočih strinja, da bi po



Slika 6: Prikaz stanja izobrazbene strukture iskalcev zaposlitve (v %) v zaposlitvenih agencijah, zajetih v vzorec



Slika 7: Pomembnost različnih oblik neformalnega izobraževanja pri razvoju kariere

njihovem mnenju vrednotenje in beleženje neformalnega izobraževanja povečalo zaposlitvene možnosti.

Zanimive so tudi ugotovitve o pomembnosti posameznih dejavnosti neformalnega izobraževanja pri razvoju kariere posameznika (Slika 7). Kot najbolj pomembna dejavnost sta se pokazala vzgoja (80 %) in izobraževalni programi, kot malo pomembna pa aktivno preživljanje prostega časa in prostovoljno delo.

Pri zadnjem vprašanju sem poskušal ugotoviti, kdo bi moral po njihovem mnenju najbolj skrbeti za razvoj neformalnega izobraževanja v Sloveniji (Slika 8). Rezultati so pokazali enotno mnenje, da bi moral najbolj od vsega skrbeti vsak posameznik sam, temu sledijo študentske organizacije in univerze, na zadnjem mestu so pa občine.

7 Zaključek

Vseživljenjsko učenje ni več samo en vidik izobraževanja in usposabljanja; ugotavljam, da mora postati vodilno načelo za ponudbo in udeležbo v celotnemu kontinuumu učnih vsebin. V prihajajočem desetletju mora udeležiti to vizijo. Vsi tisti, ki živimo v Evropi, bi, brez izjeme, morali imeti enake možnosti, da se prilagodimo zahtevam družbenega in gospodarskega življenja in da aktivno sodelujemo pri oblikovanju evropske prihodnosti. Vsako izobraževanje je namerno in ima značaj dela, kar izhaja iz dela in je v delo usmerjeno, poleg tega je dejavnost, ki je pomembna za razvoj in obstoj družbe, ki se razvija na vseh področjih človekovega delovanja, ter proces, v katerem



Slika 8: Skrbništvo pri razvoju neformalnega izobraževanja v Sloveniji

eno stanje vedno prehaja v novo stanje – iz neznanega v znano in obratno. V razvitih družbah postaja izobraževanje življenjsko. To pomeni, da se ljudje izobražujejo v vseh življenjskih obdobjih, od otroštva do pozne starosti. Izobraževanje poteka predvsem zaradi potreb dela, ob koncu aktivne proizvodne dobe pa zaradi boljše kvalitete življenja.

O učinkovitosti neformalnega izobraževanja lahko navedem zelo pogost pojav, ko množica mladih in odraslih, ki so izpadli iz formalnega izobraževanja, preko vključenosti v neformalno izobraževanje razvije svoje potrebne kompetence, da postanejo v življenju kljub temu uspešni ali vsaj veliko uspešnejši, kot bi bili sicer (t. i. drop-outs). Po drugi strani pa – zakaj imajo mnogi programi neformalnega izobraževanja za svoj glavni cilj prav vključitev posameznika nazaj v formalno izobraževanje? Kakorkoli že, ko govorim o neformalnem izobraževanju, ne morem mimo projekta Neformalni indeks izobraževanja – NEFIKS. Podlaga za slovenski projekt Nefiks je finski model RASB (Recreational Activity Study Book (RASB)). Prilagojen je slovenskim razmeram in izvaja ga neprofitna organizacija Mladinski ceh v sodelovanju s finsko Mladinsko akademijo, začeli so ga razvijati leta 1999 in predstavlja enega najmočnejših vzvodov pri priznavanju neformalne oblike izobraževanja v družbi in zaposlovanju mladih.

Vsak človek se ukvarja z vprašanji svojega razvoja pred vstopom v šolo, v času, ko se odloča za vrsto šolanja ali izobraževanja in ko premišljuje, kakšen poklic bo izbral, kaj bi rad delal v življenju in kaj bi rad postal. Kasneje se sprašuje o možnostih razvoja v okviru delovne dobe, delovne organizacije ter družbenega in širšega strokovnega delovanja. In še kasneje, kaj bo delal po končani delovni dobi. Osebni razvoj je v precejšnji meri prepleten s procesom delovne kariere. Vendar ko govorim o delovni karieri, mislim predvsem na delo in delovne naloge, ki jih je opravljal posameznik, jih opravlja ali jih bo opravljal v prihodnje. Delovna kariera je tesno povezana s poklicno oziroma strokovno kariero, predvsem pa z doseženimi rezultati. Slednji se nanašajo na sam začetek dela, prek raznih delovnih zadolžitvev do upokojitve, včasih pa še prek. Skozi raziskovalni del sem tudi ugotovil, da je vpliv neformalne oblike izobraževanja na razvoj kariere posameznika izjemno velik, pri tem velja premo sorazmerna zakonitost.

Za oblikovanje, načrtovanje in realizacijo posameznikove kariere pa morata biti zainteresirana tako posameznik kot tudi organizacija, saj tako drug drugemu omogočata preživetje. Tiste organizacije, ki so posameznikove kariere podredile svojemu napredku in posameznike prikršale za užitek in koristi, ki jih prinaša občutek napredovanja, so kaj hitro izgubile večino ljudi. Nasprotno pa so organizacije, ki so svojo kariero gradile na karieri zaposlenih, hitro prehitele konkurenco. Naj bo ob mojih ključnih razmišljanjih slednji stavek tudi osnovno vodilo vseh nas, ki nam ni vseeno, kakšen bo naš skupni jutri.

Literatura in viri

- Ferjan, M. (2005). *Management izobraževalnih procesov*, Moderna organizacija, Kranj.
- Jarvis, P. (2004). *Adult Education and Lifelong Learning*, RoutledgeFalmer, New York.
- Jarvis, P. (1999). Editorial, *International Journal of Lifelong Education*, Taylor & Francis Ltd., London, 21 (3), 195.
- Jelenc, Z., Drofenik, O. & raziskovalne sodelavke (1994). Temeljno izobraževanje odraslih: raziskovalni poročili, Andragoški center Slovenije, Ljubljana
- Krajnc, A. (1982). *Metode izobraževanja odraslih*, Andragoška didaktika, Delavska enotnost, Ljubljana.
- Malcom S. K., Elwood F. H. III. & Richard A. S. (1998). *The Adult Learner*, Gulf Publishing Company, Houston.
- Mladinski ceh (2005). Poročilo o stanju neformalnega indeksa izobraževanja.
- Pastunović, N. (1999). *Obrazovni cikel, Opća metodika obrazovanja zaposlenih*, Andragoški center, Zagreb.
- Svet Evrope, Direktorat za mladino in šport RS (2004). *T-KIT o socialnem vključevanju*, Založba Sveta Evrope.
- Volf, P. (2006). Vpliv neformalnega izobraževanja na kariero, diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- YMCA, WOSM & WAGGGS (2001). The education of Young people: Statement at the Dawn of the 21st Century - dosegljivo na: http://www.scout.org/en/about_scouting/partners/youth_platforms/alliance_of_youth_ceos/joint_publications/the_education_of_young_people_a_statement_at_the_dawn_of_the_21st_century_english (6.9.2007)
- Zaključki Evropskega sveta v Lizboni, odstavek 33. in 37. – dosegljivo na: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm (20.8.2007)
- Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, Mladinski center Brežice (2006). Analiza neformalnega izobraževanja v Sloveniji.

Peter Volf je že od samega vpisa na Fakulteto za organizacijske vede pri študiju dokazoval nadpovprečno ustvarjalne ter organizacijske rezultate. Študij na Visokošolskem strokovnem programu je zaključil zelo hitro, saj je vse izpitne obveznosti opravil v prvih izpitnih rokih ter leta 2002 diplomiral z zaključno oceno odlično (10). V času študija je kot edini študent v zgodovini fakultete pridobil Zoisovo štipendijo. V letu 2006 je diplomiral na Univerzitetnem študijskem programu z oceno odlično (10). Polega izjemnih študijskih uspehov je skozi celoten proces študija deloval v mnogih organih Univerze v Mariboru, vodstvu Fakultete za organizacijske vede, različnih mladinskih interesnih združenjih, študentskih organizacijah, društvih, klubih, ter na področju časopisno-založniške dejavnosti, kjer je glavni in odgovorni urednik časopisa Organon.