



Mednarodna fakulteta
za družbene in poslovne študije
International School for
Social and Business Studies

Mreženje za vseživljenjsko učenje

Zaključno poročilo

Raziskovalni projekt V5-0446 v sklopu ciljnega raziskovalnega programa »Konkurenčnost Slovenije 2006-2013«.

Projekt št. V5-0446 je sofinancirala Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije iz državnega proračuna in naslednji sofinancerji:

- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.

Avtorji:

Doc. dr. Srečko Natek (vodja projekta)

Pred. mag. Valerij Dermol

Pred. Suzana Košir, prof.

Pred. mag. Kristijan Breznik

Doc. dr. Kristijan Musek Lešnik

Celje, april 2010

Kazalo

1 POVZETEK.....	VII
2 UVOD V POVEZOVANJE ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE (VŽU).....	1
2.1 Ciljne skupine VŽU in njihovi interesi	1
2.2 Splet pristopov k učenju in kakovost izobraževanja in usposabljanja	2
2.3 Akterji vseživljenjskega učenja.....	3
2.4 Povezovanje za vseživljenjsko učenje.....	4
2.4.1 Podjetniško mreženje in grozdenje	4
2.4.1.1 Grozdi, osnovani na skupni geografski lokaciji.....	5
2.4.1.2 Grozdi, osnovani na naravnih dobrinah.....	5
2.4.1.3 Inovacijski grozdi.....	6
2.4.2 Mreženje šol.....	7
2.5 Povzetek ugotovitev	7
3 METODOLOGIJA RAZISKOVANJA	10
3.1 Opis metode raziskovanja	10
3.1.1 Teoretično ozadje k opravljenim raziskavam	10
3.1.2 Kvalitativna raziskava povezovanja, mreženja in grozdenja	12
3.1.3 Kvantitativna raziskava povezovanja, mreženja in grozdenja	13
3.1.4 Raziskava med uporabniki vseživljenjskega učenja v visokošolskem okolju.....	15
3.2 Struktura poročila.....	15
4 PRIMERI POVEZOVANJA V IZOBRAŽEVANJU IN USPOSABLJANJU.....	17
4.1 Povezovanje in mreženje izobraževalcev v Sloveniji	17
4.1.1 Povzetek primerov povezovanja in mreženja v Sloveniji	17
4.1.2 Primeri povezovanja in mreženja.....	19
4.1.2.1 Medpodjetniški izobraževalni centri (MIC).....	19
4.1.2.2 Centri vseživljenjskega učenja	20
4.1.2.3 Projektno učenje za mlajše odrasle.....	20
4.1.2.4 Študijski krožki.....	21
4.1.2.5 Centri odličnosti	22
4.1.2.6 Zveza ljudskih univerz	23
4.1.2.7 Phare 2003 – Vseživljenjsko učenje	24
4.1.2.8 Program vseživljenjskega učenja.....	24
4.1.2.9 Usposabljanje izobraževalcev.....	26
4.1.2.10 Ustanove podjetniške podpore.....	28
4.1.2.11 Mreže šol.....	30
4.2 Povezovanje in mreženje visokošolskih zavodov v svetu.....	32
4.2.1 Analiza podatkov kvalitativne raziskave	32
4.2.1.1 Namen povezovanja za vseživljenjsko učenje.....	42
4.2.1.2 Partnerji pri povezovanju za vseživljenjsko učenje	47
4.2.1.3 Ciljne skupine, vključene v povezovanje za VŽU.....	52

4.2.1.4	Povezovanje in ustrezni pristopi k učenju in poučevanju	56
4.2.1.5	Strukture povezovanja za VŽU	65
4.3	Povzetek ugotovitev kvalitativne raziskave	75
5	EMPIRIČNA ANALIZA MREŽENJA ZA VŽU V SLOVENIJI	77
5.1	Analiza omrežij	77
5.1.1	Osnovni opis omrežja	77
5.1.2	Zanimivejši deli omrežja slovenskih ponudnikov in posrednikov izobraževanj.....	80
5.1.2.1	Primeri šibkih komponent	81
5.1.2.2	Omrežje ljudskih univerz in velikega podjetja iz Gorenjske regije	87
5.1.2.3	Omrežje različnih srednjih in visokih šol v ožjem mestnem okolju	87
5.1.2.4	Omrežje različnih srednjih šol in ljudskih univerz v regiji	87
5.1.2.5	Panožno regijsko omrežje srednje šole, fakultet in podjetij z vsebinskega področja.....	87
5.1.2.6	Omrežje ponudnikov in izobraževalcev na področju gostinsko-poslovnih storitev	87
5.1.2.7	Prepoznani otoki.....	88
5.2	Obseg in pomen povezovanja različnih akterjev VŽU v Sloveniji	91
5.2.1	Pogled z vidika visokošolskih zavodov	93
5.2.2	Pogled z vidika podjetij	94
5.2.3	Pogled z vidika ljudskih univerz.....	95
5.2.4	Pogled z vidika članov okolja podjetniške podpore.....	96
5.2.5	Pogled z vidika komercialnih izobraževalcev	97
5.2.6	Pogled z vidika srednjih in višjih šol	98
5.3	Mehanizmi VŽU za povezovanje med visokošolskimi zavodi in podjetji.....	100
5.3.1	Povezovanje institucij in posameznikov znotraj njih.....	100
5.3.2	Povezovanje na področju strokovne prakse	101
5.3.3	Sodelovanje pri razvoju in pripravi programov izobraževanja in usposabljanja.....	102
5.3.4	Sodelovanje pri projektne delu	103
5.3.5	Priznavanje znanj in veščin.....	105
5.3.6	Povezovanje na področju e-učenja.....	106
5.4	Povzetek ugotovitev raziskave	108
5.4.1	Povezovanje v regijah in med regijami.....	108
5.4.2	Najpogostejše povezave med organizacijami	108
5.4.3	Najmočnejše povezane organizacije.....	109
5.4.4	Primeri povezav in omrežij	109
5.4.5	Spodbujanje sodelovanja	110
5.4.6	Strokovna praksa.....	110
5.4.7	Razvoj programov izobraževanj in usposabljanja.....	111
5.4.8	Sodelovanje pri projektne delu	111
5.4.9	Priznavanje znanja in veščin	111
5.4.10	Povezovanje na področju e-učenja.....	111
6	ANALIZA POTREB PO VŽU Z VIDIKA UPORABNIKOV	112

6.1	Ciljna skupina za VŽU	112
6.2	Namen vključevanja posameznikov v oblike VŽU.....	114
6.3	Pričakovanja glede izvedbe in vključevanja v razne oblike VŽU	115
6.4	Povzetek ugotovitev raziskave	119
7	SKLEP IN PRIPOROČILA	120
8	VIRI IN LITERATURA	123
9	PRILOGE	130

Kazalo slik

Slika 1: Struktura programa Vseživljenjsko učenje	25
Slika 2: Povezovanje izobraževalcev na Finskem.....	68
Slika 3: Struktura študijskega centra	73
Slika 4: Porazdelitev stopenj točk omrežja	78
Slika 5: Frekvence po tipih podjetij	79
Slika 6: Frekvence po regijah.....	80
Slika 7: Šibke komponente omrežja.....	80
Slika 8: Sredica najvišjega reda v največji šibki komponenti.....	82
Slika 9: Dendrogram razvrščanja v skupine sredice najvišjega reda z Wardovo metodo in popravljeno evklidsko razdaljo	85
Slika 10: Matrika sredice najvišjega reda	86
Slika 11: Otoki na največji šibki komponenti	89
Slika 12: Povezave med različnimi organizacijami in visokošolskimi zavodi	90
Slika 13: Povezave med različnimi regijami.....	90
Slika 14: Obseg in zaznavanje pomena povezovanja pri akterjih VŽU v Sloveniji	92
Slika 15: Povezovanje visokošolskih zavodov z drugimi izobraževalci.....	93
Slika 16: Povezovanje podjetij z drugimi izobraževalci	94
Slika 17: Povezovanje ljudskih univerz z drugimi izobraževalci	95
Slika 18: Povezovanje članov okolja podjetniške podpore z drugimi izobraževalci	96
Slika 19: Povezovanje izobraževalnih podjetij z drugimi izobraževalci.....	97
Slika 20: Povezovanje srednjih šol z drugimi izobraževalci.....	98
Slika 21: Povezovanje višjih šol z drugimi izobraževalci.....	99
Slika 22: Starostna struktura udeležencev VŽU	112
Slika 23: Čas zaključka zadnjega študija	113
Slika 24: Poklici udeležencev oblik VŽU	113
Slika 25: Namen vključevanja v VŽU	114
Slika 26: Pričakovanja glede izvedbe oblik VŽU	115
Slika 27: Dejavniki, ki vplivajo na odločitev za študij	116
Slika 28: Najbolj primerne formalne oblike VŽU	116
Slika 29: Najpogostejši izvajalci oblik VŽU.....	117
Slika 30: Pogostost izvajanja neformalnih oblik VŽU.....	118
Slika 31: Tehnologije v podporo neformalnemu učenju.....	118

Kazalo tabel

Tabela 1: Vrste anketiranih organizacij in podatki glede vrnjenih vprašalnikov.....	14
Tabela 2: Pregled primerov povezovanja na področju VŽU v Sloveniji	17
Tabela 3: Povzetek študij primerov, ki opisujejo pristope k vseživljenjskemu učenju, in njihovi viri.....	32
Tabela 4: Namen sodelovanja partnerjev v izobraževanju in usposabljanju	45
Tabela 5: Partnerji pri VŽU	48
Tabela 6: Ciljne skupine, udeleženci VŽU	55
Tabela 7: Pristopi k učenju in poučevanje v VŽU	61
Tabela 8: Primeri mreženja in grozdenja	66
Tabela 9: Frekvence uteži na povezavah.....	78
Tabela 10: Povezovanje z drugimi izobraževalci (fakultete).....	100
Tabela 11: Povezovanje z drugimi izobraževalci (podjetja)	100
Tabela 12: Sodelovanje podjetij pri izvedbi strokovne prakse (podjetja).....	101
Tabela 13: Sodelovanje fakultet pri izvedbi strokovne prakse (fakultete).....	101
Tabela 14: Sodelovanje pri razvoju izobraževalnih programov (podjetja)	102
Tabela 15: Sodelovanje pri razvoju izobraževalnih programov (mnenje fakultet).....	103
Tabela 16: Sodelovanje v razvojno-izobraževalnih projektih (podjetja)	104
Tabela 17: Sodelovanje v razvojno-izobraževalnih projektih (fakultete)	105
Tabela 18: Priznavanje znanj in veščin (fakultete)	106
Tabela 19: Priznavanje znanj in veščin (podjetja)	106
Tabela 20: Povezovanje pri e-učenju (podjetja).....	106
Tabela 21: Povezovanje pri e-učenju (fakultete).....	107
Tabela 22: Pregled prepoznanih povezav.....	109
Tabela 23: Vsebine oblik vseživljenjskega učenja.....	114
Tabela 24: Vrste modelov povezovanja	120

1 Povzetek

Pojav demografskih in tehnoloških sprememb v modernih družbah izpostavlja pomen vseživljenjskega učenja (VŽU). Na področju izobraževanja in usposabljanja dandanes nastopa vrsta akterjev in tudi ponudnikov raznih oblik učenja. Ljudje se učijo zaradi različnih razlogov - osebnega razvoja, želje po samouresničenju, zaradi veselja, zelo pogosto pa tudi zaradi strokovnega razvoja. Usposabljanja v podjetjih in drugih organizacijah pa so najbolj pogost odgovor teh organizacij na negotovosti današnjega sveta. Teorije učenja pravijo, da se ljudje najbolje učijo skozi izkušnje, na delu, skupaj z drugimi ljudmi in s pomočjo drugih, ki nastopajo kot zgledi ali kot mentorji. Očitno je, da se ponudniki učenja specializirajo, saj posedujejo večinoma le omejen obseg znanja – bodisi praktična znanja, implicitno ali teoretično znanje, eksplicitno, pogosto zapisano znanje ipd. Prav tako je jasno, da imajo posamezniki, podjetja, javni zavodi, zasebne organizacije ipd., ki se vključujejo v učenje, različne učne potrebe, da zahtevajo splet različnih učnih slogov, učnih metod in učnih vsebin. Vsega tega zagotovo ne zmore pokriti samo en ponudnik usposabljanja ali izobraževanja. Priložnosti za učenje je torej dobro ustvarjati, razvijati in implementirati v povezavi med različnimi izobraževalnimi institucijami, ponudniki nadaljevalnega izobraževanja, podjetji, ki nudijo usposabljanja, strokovnimi združenji, sindikati, združenji delodajalcev, podjetij ipd. Omrežja ponudnikov usposabljanja in izobraževanja lahko potencialnim ciljnim publikam ponudijo boljši kontekst za učenje – pozornost lahko namreč posvečajo vsem vrstam relevantnega znanja, vključujejo znanje, ki ga odrasli posamezniki že imajo, snujejo učenje na njihovih delovnih izkušnjah, vključujejo mentorje ipd. S specializacijo ponudniki izboljšujejo svoje kompetence poučevanja, s sodelovanjem pa svojim uporabnikom – posameznikom in organizacijam nudijo boljše učne izkušnje.

V okviru CRP-a smo opravili analizo povezovanja izobraževalcev v svetu in v Sloveniji. Še posebej smo se osredotočili na povezave med visokošolskimi zavodi, podjetji, delodajalci, strokovnimi združenji, sindikati ter različnimi regionalnimi in nacionalnimi agencijami. Skozi analizo smo odkrili precejšnje število mehanizmov povezovanja, tako v Sloveniji kot tujini. Te ponudniki izvajajo namerno, včasih pa tudi nenamerno. Opravili smo empirično raziskavo, pri kateri smo različne ponudnike izobraževanja in usposabljanja, podjetja, sindikate in združenja delodajalcev povprašali po tem, s kom se v smislu ponudbe vseživljenjskega učenja povezujejo, katere mehanizme povezovanja pri tem uporabljajo in kakšen pomen jim pripisujejo. Prav tako smo opravili krajšo raziskavo med morebitnimi uporabniki vseživljenjskega učenja, z željo prepoznati njihova pričakovanja glede tega. Na podlagi ugotovitev smo zasnovali nekaj usmeritev glede morebitnih modelov mreženja med izobraževalci v Sloveniji.

Summary

Demographic and technological changes in modern societies amplify the meaning of lifelong learning. Nowadays there are a number of actors and also providers in the field of education and training. People learn for different reasons: personal development, wish of realization of oneself, for pleasure, but very often also for professional development. Training in companies and other organizations is the most common response of these organizations to insecurities of today's world. Learning theories say that people learn best through experience, i.e. while working with others and with the help of others who act as examples or mentors. It is obvious that teaching providers are specialized for specific fields due to their limited range of knowledge – practical knowledge, implicit or theoretical knowledge, explicit, often written knowledge. It is also clear that individuals, businesses, public institutions, private organizations etc. that engage in learning, have different learning needs and require a combination of different teaching styles, teaching methods and educational content. One provider of training or education can certainly not carry out all of this. It is thus good to create learning opportunities and develop and implement them in cooperation with different educational institutions, continuing education providers, enterprises offering training, professional associations, trade unions, employers' and business associations etc. Training and education providers' networks can offer better context for learning to potential target audiences – attention can be devoted to all kinds of relevant knowledge, knowledge that adult individuals already possess can be included, trainers can be included, etc. By specializing, providers are improving their teaching skills, by cooperating they offer their customers – individuals and organizations – better learning experience.

Under targeted research programme, we have conducted an analysis of the degree of cooperation between educators in the world and Slovenia. In particular, we focused on links between higher education institutions, businesses, employers, professional associations, trade unions and various regional and national agencies. Through analysis we found a considerable number of cooperation mechanisms, both in Slovenia and abroad. Providers sometimes implement them intentionally, sometimes unintentionally. We conducted an empirical study in which we asked different education and training providers, businesses, trade unions and employers' associations, who they cooperate with in terms of providing lifelong learning, what means of cooperation they use and how important they are. We also conducted a short survey among potential users of lifelong learning, with the purpose to identify their expectations in this regard. Based on the findings, we designed a few guidelines for possible educators' network models in Slovenia.

The authors acknowledge the financial support from the state budget by the Slovenian Research Agency (project No. V5-0446) and the following additional founders:

- Ministry of Higher Education, Science and Technology.

2 Uvod v povezovanje za vseživljenjsko učenje (VŽU)

2.1 Ciljne skupine VŽU in njihovi interesi

Namen implementacije vseživljenjskega učenja (VŽU) je v prvi vrsti dvig izobrazbene strukture prebivalstva ter povečevanje kompetenc delovne sile. Seveda pa se ljudje, ki se vključujejo v VŽU, učijo tudi iz osebnih razlogov – za osebni razvoj, samouresničevanje, tudi za lastno veselje. Vseeno pa se zdi glavni razlog za vključevanje v oblike vseživljenjskega učenja predvsem *strokovni razvoj posameznikov*, izgradnja njihove poklicne kariere ter *uspešnost organizacij*, v katere so vključeni ti posamezniki.

Podjetja, strokovna združenja in druge organizacije so gotovo pomembni udeleženci vseživljenjskega učenja. Izobraževanje in usposabljanje je namreč najbolj pogost odgovor organizacij na negotovosti današnjega sveta (Jarvis, Holford, & Collin Griffin, 2006). Zaradi hitrih tehnoloških sprememb je v zadnjih petdesetih letih postalo jasno, da brez znanja organizacije ne zmorejo več obvladovati svojega okolja. Zaradi tega se v okolju učijo in se mu skušajo *prilagoditi* (Jarvis et al., 2006, p. 113), ali pa nanj proaktivno vplivati. Nordström & Ridderstråle (2001, p. 128) verjameta, da uspeh ni samo posledica prilagajanja, temveč tudi posledica *inoviranja*. Nonaka (1991) tesno povezuje znanje in ustvarjalnost, saj meni, da je “v gospodarstvu, v katerem je edina gotovost negotovost, znanje edini trajni vir konkurenčne prednosti” (Barney, 1991; Grant, 1996)

Le posamezniki, ne pa organizacije, so lahko tisti, ki se bodisi učijo bodisi ustvarjajo novo znanje. Kim (1993) povezuje organizacijsko znanje z znanjem posameznika, saj meni, da znanje z doživljanjem izkušenj, opazovanjem, razmišljanjem, izgradnjo abstraktnih konceptov ter njihovim vrednotenjem in preizkušanjem usvajajo posamezniki. Posamezniki torej gradijo novo znanje s *kombiniranjem svojega tihega znanja, eksplicitno izraženega in zapisanega znanja drugih ter lastnih izkušenj* (Jarvis et al., 2006). Huber (1991) ugotavlja, da znanje, ki ga imajo posamezniki, povečuje nabor njihovega potencialnega vedënja, s tem pa tudi vedënja organizacije, Dimovski (1994) pa povezuje spoznavne in vedënjske spremembe z uspešnostjo organizacije. Izobraževanje in usposabljanje torej lahko ima pozitiven vpliv na posameznike – na njihov osebni in strokovni razvoj, na njihovo uspešnost, preko tega pa tudi na uspešnost organizacij (Barle Lakota, 2007, p. 25).

Pomembno je omeniti, da sta dolžina šolanja in obseg usvojenega znanja tesno povezana z osebnimi koristmi, ki jih lahko posameznik v svojem življenju pričakuje – npr. večji zaslužek, boljši ekonomski status (Barle Lakota, 2007; Lavrič, 2008) ali boljši družbeni položaj (Barle Lakota, 2007, p. 25). Dandanes znanje ne more biti več vrednost sama po sebi (Barle Lakota, 2007, p. 54). Znanje pa tudi učenje naj bi torej bilo povezano z morebitnimi koristmi tako za posameznika kot za organizacijo. Ljudje se namreč učimo bolje, ko zaznavamo, da nam bo

učenje pomagalo pri opravljanju dela ali v osebnem življenju (Aik Chong & Tway, 2006). Chase (1997) pa na primer ugotavlja, da se samo 20-30 % vsebin z izobraževanj ali usposabljanj mesec dni kasneje tudi uporabi. Zato, da bi izboljšali učinkovitost in kakovost izobraževanja in usposabljanja in se izognili morebitnim pastem, ki izhajajo iz napačnih vsebin izobraževanj ali usposabljanj, je pomembno prepoznati učne potrebe ter vpeljati njim ustrezne metode poučevanja (Košir & Dermol, 2008) in s temi metodami skladne vsebine usposabljanja oziroma izobraževanja (Council of Europe, 2005). Sklepamo lahko, da obstajajo zelo raznoliki učeči se posamezniki, ki vstopajo v izobraževanje in usposabljanje z zelo različnimi nameni. Prepoznamo lahko na primer ljudi, ki iščejo predvsem poklicne priložnosti, drugi želijo razvijati svojo kariero, tretji posodobiti morebitno zastarelo znanje, nekateri želijo doživljati praktične izkušnje, drugi usvajati opisno, zapisano znanje in informacije ipd. V okviru vseživljenjskega učenja je torej potrebno upoštevati zelo različne interese po učenju in jih obvladati z oblikovanjem ustreznih vseživljenjskih učnih programov.

Obeng (2006) poudarja, da znanje nima neomejene življenjske dobe. Negotovost modernih družb in intenzivne tehnološke spremembe terjajo stalno učenje. Kot pravijo Krogh, Roos, & Kleine (2000), naj bi ljudje ves čas raziskovali in preverjali svoja prepričanja in svoje znanje. Poleg tega so moderne družbe soočene s problemom starajoče se populacije. V Sloveniji je na primer od leta 1931 do leta 2006 povprečna starost narasla iz 23,3 na 40,6 let (Vertot, 2009). Upada torej število potencialnih mladih učečih se posameznikov na eni strani, na drugi strani pa pri starejših prihaja do problema zastarevanja znanja. Demografske in tehnološke spremembe torej krepijo potrebo po stalnem učenju, hkrati pa tudi po uporabi širšega spleta učnih pristopov – takšnih, ki ustrezajo mlajšim in drugih, ki bolj ustrezajo starejšim učečim se posameznikom (Jarvis et al., 2006).

Izpostaviti torej velja veliko raznolikost znanja, ki se pojavlja v današnjem svetu. V ospredje stopa inštrumentalnost znanja in potreba po njegovi uporabnosti, saj so marsikdaj v ozadju celo življenjski interesi posameznikov in njihovih organizacij. Zaradi nevarnosti zastarevanja znanja pa se kaže tudi potreba po njegovem stalnem dopolnjevanju, ki jo še dodatno krepi velika raznolikost učečih se posameznikov.

2.2 Splet pristopov k učenju in kakovost izobraževanja in usposabljanja

Predno spregovorimo o uporabnikih in ciljnih skupinah izobraževanja in usposabljanja, je potrebno omeniti tudi temeljne evropske in nacionalne dokumente, ki so pomembna podpora pri načrtovanju vseživljenjskega učenja. Le te smo razdelili v dva sklopa: (1) Politični dokumenti so: »Proti Evropi, temelječi na znanju« (Towards a Knowledge based Society), Lizbonska pogodba (2000), Memorandum o vseživljenjskem učenju (2000) »Naj postane Evropski prostor za vseživljenjsko učenje realnost« (2001), Program Izobraževanje in usposabljanje 2010 (implementacija Memoranduma) ter (2) Nacionalne strategije, ki so v podporo uresničevanju koncepta VŽU: Državni razvojni program 2000 - 2006, Phare projekt

Vseživljenjsko učenje (18 projektov), Enotni programski dokument za črpanje strukturnih skladov v programskem obdobju 2004 – 2006 in izvajanje ukrepa Vseživljenjsko učenje, Operativni program izvajanja strukturnih skladov in izvajanje ukrepa vseživljenjsko učenje v programskem obdobju 2007 – 2013, Strategija vseživljenjskega učenja (MŠŠ 2007) ter Resolucija nacionalnega programa razvoja visokega šolstva 2007-2010. Strateški cilji so: vsem ljudem omogočiti učenje in izobraževanje; spodbuditi samozaupanje, ustvarjalnost, znanje, aktivno udeležbo, zavedanje pomena učenja; posameznikom omogočiti učenje po njihovi meri, zvišati raven vseh vrst pismenosti v družbi; integrirati vsa področja vzgoje in izobraževanja v koherenten sistem; omogočiti raznovrstno, kakovostno in prožno ponudbo učenja; spodbujati učenje na vseh področjih; doseči ravnovesje med vlaganji v delovni/strokovni razvoj, osebni razvoj in učenje za dejavno državljanstvo; uveljavitev znanja in njegove uporabe v regiji in lokalno ter promocija vseživljenjskosti učenja.

Ko govorimo o vseživljenjskem učenju, prepoznavamo vrsto različnih uporabnikov, ciljnih skupin izobraževanja in usposabljanja – tako posameznikov kot organizacij. Sledijo različnim učnim interesom, imajo različne stile učenja in zahtevajo različne vrste in naravo znanja, kar posledično pomeni potrebo po uporabi raznovrstnih pristopov k poučevanju (Jarvis et al., 2006) in po uporabi zelo različnih vrst znanja (Čater, 2003; Hislop, 2009). V ozadju so tudi dognanja različnih vrst teorij učenja (vedénjskih, spoznavnih, konstruktivistčnih, družbenih ipd.), na podlagi katerih prav tako sklepamo na pomembnost raznolikosti v pristopih k poučevanju in pomena upoštevanja tako formalnega in neformalnega učenja, kot tudi tistega, ki je bolj neformalizirano in/ali brez namena – aformalno in priložnostno učenje.

Avtorji opredeljujejo kakovost izobraževalnih programov in programov usposabljanja na podobne načine (Burgarelly, Palomba, Scarpitti, & Villante, 2002; Council of Europe, 2005; CEDEFOP, 1996; Seyfried, 1998). Predpostavljajo, da je kakovost odvisna od sistematičnosti izvedbe učenja, obstoja meril kakovosti in standardov za vsakega od korakov v procesu učenja, obstoja analize učnih potreb, jasno opredeljenih učnih ciljev, relevantne učne vsebine in možnosti merjenja in vrednotenja programov usposabljanja in izobraževanja. Uporaba primernih metod poučevanja je prav tako zelo pomembna. Te naj bi bile v skladu s preddefiniranimi učnimi cilji, učno vsebino, pomembna pa je tudi skladnost z značilnostmi udeležencev.

2.3 Akterji vseživljenjskega učenja

Dandanes obstaja vrsta različnih akterjev na področju izobraževanja in usposabljanja. Ločujemo jih lahko na ponudnike formalne in neformalne izobrazbe (Coombs, 1985). Tudi Strategija vseživljenjskosti učenja (MŠŠ, 2007) deli izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji na omenjene oblike – neformalno, formalno in aformalno učenje. Jarvis et al. (2006) prepoznavajo tri glavne skupine ponudnikov izobraževanja in usposabljanja - (1) vrsto javnih ustanov kot npr. šol, visokošolskih zavodov, ljudskih univerz ipd., (2) zasebnih in nevladnih

ustanov kot npr. jezikovnih šol, verskih skupnosti, konferenčnih centrov itd. ter (3) številnih izobraževalnih podjetij kot dela v dobiček usmerjenega sektorja. Pogosto pa je težko umestiti posameznega ponudnika v eno samo, točno določeno skupino (Ličen, 2009, p. 148). Mnoge izobraževalne organizacije oziroma ponudniki usposabljanja so namreč financirani s strani države, hkrati pa ponujajo tudi komercialne programe izobraževanja, usmerjene v ustvarjanje dobička.

Kot smo že omenili, prepoznavamo vrsto različnih formalnih in neformalnih ponudnikov izobraževanja in usposabljanja. Tudi v Sloveniji Ličen (2009, pp. 152-153) ugotavlja, da ljudske univerze prilagajajo izobraževanje lokalnim potrebam, ponujajo pa različne formalne in neformalne izobraževalne programe, centri za izobraževanje znotraj velikih podjetij skušajo izboljševati strokovne veščine zaposlenih, v nekaterih primerih tudi zunanjih udeležencev (bodisi posameznikov, bodisi organizacij) – na primer učiteljev v partnerskih šolah (Dermol, 2010), višje šole in visokošolski zavodi promovirajo različne diplome in na njih utemeljen študij. Ta je sicer osnovan v večinski meri na teoretičnem znanju, kljub vsemu pa tovrstni ponudniki pogosto ponujajo tudi izvedbo praktičnih usposabljanj. Srednje šole in višje strokovne šole izobražujejo mlade dijake in študente in jih pripravljajo za vstop v delo ali terciarno izobraževanje, pogosto pa izvajajo tudi nadaljevalno izobraževanje za odrasle. Obstaja pa tudi vrsta drugih ponudnikov neformalnega izobraževanja – zasebnih podjetij za usposabljanje, izobraževalnih centrov v okviru združenj delodajalcev, centrov v okviru določenih verskih skupnosti, gospodarskih združenj, nevladnih organizacij itd..

Raznolikost znanja, učenja ter širina potreb po učenju in vsebin učenja ipd., ki smo jih omenjali v prejšnjem poglavju ter na drugi strani raznolikost ponudnikov usposabljanj in izobraževanj, pogosto fokusiranih v ožja vsebinska področja, specifične načine in pristope k poučevanju, kaže na *potrebe po njihovem povezovanju*. Povezave, mreže, grozdi utegnejo tudi na področju izobraževanja in usposabljanja voditi v bolj kakovostna usposabljanja in izobraževanja in s tem tudi v njihovo boljšo učinkovitost.

2.4 Povezovanje za vseživljenjsko učenje

2.4.1 Podjetniško mreženje in grozdenje

Ko razmišljamo o povezovanju izobraževalnih ustanov in tistih, ki ponujajo usposabljanja, najdemo logično, pa tudi vsebinsko povezavo s t. i. pristopom podjetniškega grozdenja. Kot prvo, učenje, izobraževanje in usposabljanje je glede na ugotovitve iz prakse in teorije pomembna sestavina podjetniških grozdov, kot drugo pa so principi podjetniškega grozdenja uporabni tudi pri strategijah povezovanja izobraževalcev. Vsebina samih (podjetniških) grozdov vključuje pomemben obseg usposabljanj in izobraževanj. V določenih pogojih lahko govorimo tudi o prenosu znanja oziroma prenosu tehnologije. Grozdenje je torej vsebinsko

gledano tesno povezano z vseživljenjskim učenjem. Po drugi strani pa je za uspešnost grozdenja potrebno uveljaviti določene principe (kriterije) povezovanja - geografska bližina, utemeljenost na skupnih dobrinah oziroma sredstvih, inovacijska usmerjenost. Podobne principe povezovanja je moč prepoznavati tudi pri povezovanju na področju izobraževanja, usposabljanja oziroma vseživljenjskega učenja. V nadaljevanju teksta torej bežno omenjamo ključne ugotovitve, ki veljajo za podjetniško mreženje, ki pa jih bomo kasneje zasledili tudi v okviru mreženja za VŽU.

Pri podjetniškem grozdenju se nekateri avtorji fokusirajo predvsem na horizontalne povezave med malimi in srednjimi podjetji (MSP), ki med sabo tekmujejo in sodelujejo hkrati. Marshall (1961) je tovrstne grozde poimenoval *industrijska okrožja*. Drugi vidijo grozde kot *mreže povezav med velikimi podjetji in njihovimi dobavitelji* (Marceau, 1999, p. 156). Gre pravzaprav za hierarhična razmerja, oziroma za *grozde v vertikalni nabavni verigi*. Povezave se lahko razvijejo tudi med podjetji, ki imajo *potrebe po istih sredstvih (dobrinah)*, ali snujejo svojo dejavnost na *istih sredstvih (dobrinah)*, povezave pa lahko vzniknejo tudi med tistimi podjetji, ki so skupaj *vpletena v inovacije ali v skupno proizvodnjo* (Marceau, 1999, p. 156).

2.4.1.1 Grozdi, osnovani na skupni geografski lokaciji

Večina raziskovalcev poudarja pomembnost geografskega vidika oziroma *geografske bližine* članov grozda. Bližina namreč omogoča interakcijo, ta pa je pomemben del dinamike grozda (Marceau, 1999, p. 156). Kot ugotavlja Marceau (1999, p. 162), pa je delovanje na geografski bližini osnovanega grozda pogosto lažje, če se *v bližini nahajajo tudi visokošolski zavodi* ali raziskovalne institucije itd. Poleg tega Marceau (1999) prepozna, da mnoge tovrstne grozde sestavljajo *podjetja iste dejavnosti* (npr. informacijska tehnologija, prehranska industrija, finance itd.). Večina avtorjev geografsko bližino postavlja za ključni, vendar ne edini kriterij grozdenja.

2.4.1.2 Grozdi, osnovani na naravnih dobrinah

Marceau (1999, pp. 164-165) opisuje na primer dva tovrstna grozda v Avstraliji. Prvi izhaja iz vinarske dejavnosti, drugi iz konjerejske. Proizvajalci vin v Avstraliji so majhni in geografsko koncentrirani. Kljub temu prepoznavajo skupen interes za razvoj vinarske tehnologije in enologije. Da bi to dosegli, sta *dve izobraževalni ustanovi ponudili prostor ter prvovrstna izobraževanja in usposabljanja*, skupaj s hortikulturno raziskavo v izvedbi nadnacionalne raziskovalne organizacije pa sta ustvarili možnosti za dvig strokovnega znanja in zagon visoko-tehnološke dejavnosti, v kateri nastopa mnogo akterjev. Drugi grozd izrablja prednosti znanja in interesa za vzrejo konj. Te prednosti so prisotne na določenih delih Avstralije. Lastniki konj in konjskih stez so se povezali in ponudili *usposabljanja lokalnim in tujim strankam*, hkrati pa prepričali oblasti v *ustanovitev novega kolidža*, ki nudi usposabljanje in izobraževanje na vseh področjih, povezanih z vzrejo konj (Marceau, 1999, p. 164). Podoben

pristop je moč prepoznati v provinci Pesaro-Urbino v Italiji, kjer so se povezali lokalni izdelovalci vrhunskih tekmovalnih motornih koles ter lokalna oblast in zasnovali šolo, specializirano na področju motornega športa (Savelli, 2009).

2.4.1.3 Inovacijski grozdi

Uspešne organizacije se proaktivno učijo ter skušajo na svoje okolje vplivati z ustvarjanjem novega znanja in z inoviranjem. Velja pa, da organizacije zelo redko inovirajo v izolaciji. Inovacijske aktivnosti običajno vključujejo več akterjev in izhajajo iz kombinacije komplementarnega in specializiranega znanja več akterjev (Roelandt & Hertog, 1999, p. 13). Inovacijo pravzaprav opredeljujemo kot učni proces, ta pa zahteva izmenjavo znanja ter visoko stopnjo interakcije in sodelovanja med različnimi akterji znotraj proizvodne mreže ali znotraj verige vrednosti (Roelandt & Hertog, 1999, p. 13). Aktivni udeleženci t. i. inovacijskih grozdov so običajno podjetja, akademske raziskovalne ustanove, politična telesa, pa tudi visokošolski zavodi ter zasebni ali javni ponudniki izobraževanja in usposabljanja (Roelandt & Hertog, 1999, p. 13).

Omeniti velja, da katerakoli izmenjava znanja ali sodelovanje med organizacijami ali med poslovnim svetom ter institucijami znanja *temelji na zaupanju in izkušnjah*, uresničuje pa se v veliki meri na *neformalni način* in skozi *neposredni kontakt med posamezniki* (Spielkamp & Vopel, 1999, p. 107). Raziskave namreč kažejo, da je *pretežni del prenosa znanja samo-organiziran*, dogaja pa se *neposredno med člani institucije znanja ter strokovnjaki in managerji v podjetjih* (Spielkamp & Vopel, 1999, p. 107). Spielkamp & Vopel, 1999 (p. 94) tudi ugotavljajo, da *velika podjetja bolj intenzivno* uporabljajo inovativne grozde kot MSP. Izmenjava znanja je v primeru velikih podjetij pogosto strateška funkcija in del splošne informacije managementu podjetja, MSP pa preferirajo neformalno komunikacijo z lokalnimi agenti, se osredotočajo na osebne kontakte, kažejo veliko željo po neodvisnosti, reagirajo pa spontano in predvsem na operativni ravni (Spielkamp & Vopel, 1999, p. 94). Velja tudi, da morajo podjetja, ki še niso sodelovala z akademskimi institucijami, preseči določen prag, zato da bi lahko uspešno in dolgoročno uporabila prenos tehnologije iz institucij znanja (Spielkamp & Vopel, 1999, p. 108). Spielkamp & Vopel (1999, p. 108) ugotavljajo, da pri prenosu tehnologije ne sodelujejo vsa podjetja (Spielkamp & Vopel, 1999, p. 108). Pomembni dejavniki so:

- *Velikost podjetja*. Močna povezava med velikostjo in stopnjo formaliziranih inovacijskih aktivnosti kaže na to, da šele potem, ko podjetje doseže določeno velikost, lažje vzpostavi sistematične R&R aktivnosti in uspešno uresničuje inovacije.
- Drugi pomembni dejavnik je obstoj *programov, ki spodbujajo inovacijske aktivnosti in inovacijske zmožnosti podjetij*. Pomembno se torej zdi, podjetjem nuditi informacije – npr. skozi udeležbe na sejmih, ki predstavljajo nove tehnologije, seminarje in druge oblike neformaliziranega tehnološkega prenosa.

- Tretji pomembni dejavnik so *specializirane posredniške institucije*, ki spodbujajo tokove znanja med akterji v omrežju oziroma med podjetji in institucijami znanja (Spielkamp & Vopel, 1999, p. 109).

Antončič, Ruzzier, & Bratkovič (2007, p. 189) poleg geografske koncentracije, obstoja podpornih institucij na ravni infrastrukture (informacijski centri, računalniška omrežja), vključevanja univerz, razvojnih inštitutov in drugih sistemov izobraževanja, poudarjajo tudi pomen predhodnega obstoja *visoke stopnje sodelovanja* med morebitnimi člani grozda ter *ugled ključnih članov grozda*.

2.4.2 Mreženje šol

V izobraževalnem okolju se pojem “omrežje” uporablja za profesionalna omrežja posameznikov. Omrežja lahko pokrivajo lokalno področje ali celotno državo, lahko pa gre za omrežje osebnih razmerij znotraj iste šole. V primerih, ko gre za omrežja šol, se ta običajno sestojijo iz šol z različnimi fokusi delovanja.

Šole sodelujejo iz različnih razlogov. Nekateri avtorji pravijo, da sodelujejo zato, da rešujejo skupne probleme oziroma skupne zadeve, ali probleme, ki so preveliki za obravnavo s strani ene same šole, ali pa želijo s sodelovanjem izboljšati zmožnosti šole in učenja (Hadfield & Chapman, 2009, p. 3).

Mnoge mednarodne študije kažejo, da imajo šolska omrežja dva glavna učinka – na učitelje in na učeče se posameznike (Hadfield & Chapman, 2009, pp. 9-19). Dokaze za doseganje učinkov na učeče se posameznike je moč prepoznati skozi njihove dosežke – napredovanje v višje letnike, stopnjo zaposlenosti, rezultate na testiranjih znanja, akademske dosežke, izboljšave pri branju, jezikih, matematiki ter skozi zmanjševanje nerazumevanja med študenti, ki izhajajo iz manjšin na eni strani ter domačimi študenti na drugi, ter skozi zmanjševanje vrzeli med ekonomsko marginaliziranimi in ostalimi študenti. Vpliv na učitelje se lahko meri skozi izboljšani dostop do lokalnega, nacionalnega in mednarodnega ekspertnega znanja, skozi izboljšane zmožnosti inoviranja in refleksije glede lastne prakse, ter skozi strukturiranje in podporo strokovnemu razvoju, ki se rezultira v učni praksi v učilnicah šol.

2.5 Povzetek ugotovitev

Vseživljenjsko učenje (VŽU) je izjemno širok pojav, v katerega lahko pravzaprav vključimo vse, kar je kakorkoli povezano z učenjem. Ko pa se vprašamo, kdo in zakaj se vključuje v oblike VŽU ter kakšnim namenom pri tem sledi, ugotavljamo, da je glavni razlog za vključevanje v vseživljenjsko učenje v prvi vrsti strokovni razvoj posameznikov, snovanje poklicne kariere ter rezultirajoča uspešnost – tudi organizacij, iz katerih ti posamezniki

izhajajo. Strateški cilji, ki si jih je na področju VŽU zadala naša država, dodatno osvetljujejo fenomen VŽU. Poudariti velja predvsem potrebo po splošni dosegljivosti ter omogočanju učenja po meri vseh morebitnih udeležencev, integracijo vseh področij vzgoje in izobraževanja v enovit, koherenten sistem ter omogočanje raznovrstne, kakovostne in prožne ponudbe učenja.

Kot pomembne udeležence vseživljenjskega učenja velja poleg učečih se posameznikov izpostaviti tudi podjetja, strokovna združenja in druge organizacije. Organizacijski udeleženci pri učenju sledijo predvsem potrebam po prilagajanju neprestanim in pogosto dramatičnim spremembam v okolju, marsikdaj pa je v ozadju tudi potreba po inoviranju. Seveda so le posamezniki tisti, ki se bodisi učijo, bodisi ustvarjajo novo znanje. Učenje je pravzaprav kombiniranje tihega znanja posameznikov, eksplicitno izraženega ali celo zapisanega znanja drugih ter lastnih izkušenj oziroma lastnega eksperimentiranja. Poudariti pa velja, da se posamezniki uspešno učijo samo v primeru, ko učenje vpliva na njihov osebni in strokovni razvoj ter na njihovo uspešnost, preko nje pa tudi na uspešnost organizacije. Znanje in učenje je torej potrebno dandanes tesno povezati z morebitnimi koristmi za posameznika in organizacijo.

Prepoznamo lahko vrsto zelo raznolikih učečih se posameznikov – mlajših, starejših, zaposlenih, brezposelnih, iz ranljivih družbenih skupin itd.. Ti vstopajo v izobraževanje in usposabljanje z zelo različnimi potrebami in različnimi nameni. Demografske in tehnološke spremembe po drugi strani krepijo potrebo po stalnosti učenja, skupaj z značilnostmi učečega se posameznika pa pogojujejo tudi uporabo zelo širokega spleta učnih pristopov – takšnih, ki npr. ustrezajo mlajšim in drugih, ki bolj ustrezajo starejšim učečim se posameznikom. Da bi se bilo moč izogniti morebitnim pastem, ki izhajajo iz napačnih vsebin izobraževanj ali usposabljanj, je torej pomembno prepoznati učne potrebe ter vpeljati njim ustrezne metode poučevanja. Kakovost izobraževanj in usposabljanj je v veliki meri odvisna od sistematičnosti pri izvedbi učenja, obstoja meril kakovosti in standardov za vsakega od korakov v procesu učenja, obstoja analize učnih potreb, jasno opredeljenih učnih ciljev, relevantne učne vsebine in možnosti merjenja in vrednotenja programov usposabljanja in izobraževanja. Vse naštetje dimenzije izobraževanj in usposabljanj pa morajo na nek način izhajati iz značilnosti udeležencev VŽU.

Dandanes na področju izobraževanja in usposabljanja obstaja vrsta zelo različnih akterjev. V grobem jih lahko ločujemo na ponudnike formalne in neformalne izobrazbe. Raznolikost znanja, učenja, ter širina potreb po učenju in vsebin učenja ipd, ki smo jih že omenjali, ter na drugi strani raznolikost ponudnikov usposabljanj in izobraževanj, ki so pogosto usmerjeni in osredotočeni v ožja vsebinska področja ter specifične načine in pristope k poučevanju, pa kaže na potrebo po njihovem povezovanju.

Praksa in teorija (podjetniškega) grozdenja izpostavlja nekatere pomembne vidike, ki jih velja uporabiti tudi pri povezovanju izobraževalcev. Grozdenje oziroma mreženje že samo po sebi, vsebinsko gledano, vedno vsebuje sestavine izobraževanja in usposabljanja. Grozda oziroma mreže brez učenja in prenosa znanja si namreč ni mogoče zamišljati. Po drugi strani pa je za uspešnost grozdenja potrebno uveljaviti tudi določene principe (kriterije) povezovanja. Gre predvsem za geografsko bližino članov grozda, za sodelovanje, ki temelji na skupnih dobrinah, skupnih sredstvih oziroma na skupnem vsebinskem osredotočanju, še posebej v primeru inovacijske usmerjenosti pa velja v grozd vključevati različne institucije znanja ter njihovo infrastrukturo in znanje. Glede na ugotovitve iz literature velja izpostaviti, da mora sodelovanje temeljiti na zaupanju, graditi ga velja na neposrednih kontaktih med posamezniki, saj se pretežni del prenosa znanja dogaja neposredno med posamezniki, prav tako velja poudariti, da še posebej mala in srednja podjetja preferirajo neformalno komunikacijo, stik z lokalnimi agenti, osebne kontakte, izražajo veliko željo po neodvisnosti, reagirajo pa spontano in predvsem na operativni ravni. Velja tudi, da večje kot je podjetje, bolje sodeluje v grozdu. Poleg omenjenega pa se kaže tudi potreba po določenih programih za spodbujanje sodelovanja, po specializiranih posredniških institucijah, po obstoju visoke stopnje (tudi predhodnega) sodelovanja med člani grozda ter po ugledu ključnih članov grozda.

Pomen omrežij se kaže tudi v izobraževalnem okolju, kjer se pojem “omrežje” uporablja kot sinonim za profesionalna omrežja posameznikov. Omrežja lahko pokrivajo lokalno področje ali celotno državo, lahko pa gre za omrežje osebnih razmerij znotraj iste šole. V primerih, ko gre za omrežja šol, se ta običajno sestojijo iz šol z različnimi fokusi delovanja. Koristi mreženja se kažejo pri učencih, pa tudi na ravni učiteljev in organizacije – z večjim dostopom do znanja, samorefleksije, dvigom inovativnosti ter boljšimi učnimi praksami v učilnicah.

3 Metodologija raziskovanja

3.1 Opis metode raziskovanja

Namen raziskave je bil posneti stanje na področju formalnega in neformalnega izobraževanja v Sloveniji, prepoznati morebitne povezave izobraževalcev ter opredeliti primere dobrih praks ter na tej osnovi predlagati določene smernice in zasnove modela povezovanja. V ta namen smo opravili splet treh raziskav, na problematiko vseživljenjskega učenja in povezovanja za vseživljenjsko povezovanje pa smo pogledali z več zornih kotov – z vidika tujih praks, z vidika obstoječih domačih praks ter z vidika morebitnih uporabnikov vseživljenjskega učenja.

3.1.1 Teoretično ozadje k opravljenim raziskavam

Za boljše razumevanje kompleksnosti družbenih pojavov je koristno v proces raziskovanja vključevati različne metode raziskovanja hkrati (Rossman & Wilson, 1994, p. 315). Z uporabo mešanih metod raziskovanja lahko tako pri snovanju raziskave kot tudi pri analizi dobljenih podatkov, v raziskavo vključujemo vsaj eno kvantitativno metodo (namenjeno zbiranju in analizi števil) ter eno kvalitativno metodo (namenjeno zbiranju in analizi besed). Pri tem nobena od metod ni neločljivo povezana z določeno raziskovalno paradigmo ali filozofijo (Caracelli & Greene, 1993, p. 195).

Caracelli & Greene (1993, p. 195) prepoznavata pet namenov uporabe mešanih metod raziskovanja – triangulacijo, dopolnjevanje, razvoj, sprožanje ter razširjanje. Namen triangulacije je podkrepitev skladnosti rezultatov pri uporabi različnih metod raziskovanja (Caracelli & Greene, 1993) ter povečanje veljavnosti rezultatov (Greene, Caracelli, & Graham, 1989, p. 259). Namen dopolnjevanja je ob uporabi kvalitativnih in kvantitativnih metod raziskovanja izmeriti različne, a prekrivajoče se značilnosti pojava. Z uporabo ene metode torej orišemo, pojasnimo ali nadgradimo rezultate druge (Caracelli & Greene, 1993). Že v fazi snovanja raziskave (Caracelli & Greene, 1993, p. 195), ko raziskovalec na primer ni popolnoma prepričan, da je pomen besed, ki jih uporablja v kvantitativni raziskavi in v njenih ugotovitvah takšen, kot ga besedam pripisujejo tisti, ki so v raziskavi sodelovali, je smiselno uporabiti dopolnjujočo kvalitativno raziskavo. Kvantitativni podatki namreč ne povedo celotne zgodbe, saj so dekontekstualizirani. Zaradi tega velja povzeti ugotovitve kvantitativne raziskave, se vrniti k anketiranim posameznikom, spraševati po tolmačenjih ugotovitev ter pridobiti podrobnosti in nadgradnjo števil. V fazi analize pa se lahko kvalitativne podatke rutinsko vgrajuje v proces analize, kar omogoča dodatne vpoglede in razumevanja dogodkov ter stališč vključenih posameznikov (Rossman & Wilson, 1994, pp. 321-322). Če je naš namen razvoj, uporabimo različni metodi v določenem zaporedju. Rezultati prve metode namreč pomagajo pri razvoju in izvedbi druge metode (razvoj inštrumenta, vzorčenje, analiza). Druga metoda je torej v tem primeru odvisna od rezultatov prve (Caracelli &

Greene, 1993, p. 195). Rossman & Wilson (1994) poudarjata tudi iterativno naravo uporabe obeh tipov metod, saj pristop omogoča namerno odkrivanje nasprotij in paradoksov. Takšni pristopi so provokativni in preoblikujejo vprašanja ali rezultate ene metode v vprašanja in rezultate druge, nasprotujoče metode (Caracelli & Greene, 1993, p. 195). Rezultati ene metode torej sprožajo nove načine razmišljanja, izzivajo prvotno postavljene konceptualne okvirje raziskave ter sprožajo spremembe v raziskovalnih vprašanjih (Rossman & Wilson, 1994, p. 323). Pristopi, katerih namen je razširjanje, poglobljajo in širijo obseg raziskovanja z dodeljevanjem različnih tipov raziskovalnih metod različnim sestavinam raziskave (Caracelli & Greene, 1993, p. 195). Mešane raziskovalne metode pa so pomembne tudi za izvedbo evalvacij. Kvantitativne metode lahko na primer igrajo ključno vlogo pri ovrednotenju programa izobraževanja, kvalitativne metode pa pri preiskavi programskih procesov (Caracelli & Greene, 1993, p. 196).

Greene et al. (1989) ugotavljajo, da raziskovalci pri raziskovanju, utemeljenem na uporabi mešanih metodoloških pristopov, sledijo štirim raziskovalnim strategijam: preobrazbi podatkov, razvoju tipologije, analizi skrajnih primerov ter združevanju podatkov (Caracelli & Greene, 1993, p. 195). Pri preobrazbi podatke ene vrste pretvorimo v drugo vrsto, zato da jih lahko skupno analiziramo. Kvantitativne podatke, ki so številsko izraženi, torej pretvorimo v kvalitativne in tako omogočimo vsebinsko analizo ali analizo vzorca, ali pa kvalitativne podatke izrazimo številsko in s tem omogočimo njihovo statistično obdelavo (Caracelli & Greene, 1993, p. 197). Pri razvoju tipologije prva vrsta podatkov omogoči nastanek tipologije oziroma nabora vsebinskih kategorij, te pa v nadaljevanju raziskave uporabimo pri analizi različnih tipov (Caracelli & Greene, 1993, p. 197). Analiza skrajnih primerov s pomočjo analize podatkov ene vrste ter na ta način ugotovljenih skrajnosti, z morebitnim dodatnim zbiranjem podatkov in z analizo podatkov druge vrste testira in podrobneje utemeljuje začetne ugotovitve o skrajnih primerih (Caracelli & Greene, 1993, p. 197). Združevanje podatkov pomeni analizo podatkov obeh vrst z namenom ustvarjanja novih ali združenih spremenljivk, ki so lahko izražene v kvalitativni ali kvantitativni obliki. Te se potem lahko uporabi za nadaljnjo analizo (Caracelli & Greene, 1993, p. 197).

Poleg tega Greene et al. (1989) na podlagi analiziranih raziskav, utemeljenih na mešanih metodah, prepoznavajo tri kategorije pristopov k analizi podatkov in interpretacije ugotovitev oziroma poročanju: (a) pri prvi kategoriji do integracije ugotovitev ne prihaja, saj sta tako analiza kot tolmačenje ugotovitev kvalitativne in kvantitativne metode izvedena ločeno; (b) pri drugi kategoriji analizo izvedemo posebej za kvalitativno in kvantitativno metodo, do integracije ugotovitev pa prihaja pri tolmačenju; (c) pri tretji kategoriji pa prihaja do integracije ugotovitev tako med analizo kot tudi med tolmačenjem. Najbolj pogosto prihaja do integracije kvalitativnih in kvantitativnih podatkov oziroma ugotovitev pri tolmačenju, redkeje pa pri analizi.

3.1.2 Kvalitativna raziskava povezovanja, mreženja in grozdenja

V kvalitativni raziskavi, ki smo jo opravili, smo pregledali vrsto študij primerov, v katerih smo prepoznali različne načine povezovanja, partnerstev, mreženja ipd. med izobraževalnimi ustanovami in organizacijami oziroma organizacijskimi enotami, ki izvajajo ali posredujejo usposabljanja oziroma izobraževanja. Prepoznali smo primere povezovanja, mreženja in grozdenja tako v tujih okoljih kot tudi v Sloveniji.

Študije primerov smo poiskali v različnih člankih, poročilih, v zbornikih, ki smo jih pridobili na spletnih straneh združenj oziroma organizacij, ki se ukvarjajo s problematiko vseživljenjskega učenja, na spletnih straneh univerz, v elektronskih bazah informacij, z udeležbo na konferenci EUCEN, posvečeni vseživljenjskemu učenju na univerzah ter študijskih obiskih v Provincii Pesaro-Urbino ter na Univerzi Yoensu na Finskem, kjer smo opravili tudi vrsto intervjujev s posamezniki iz različnih institucij, vključenih v vseživljenjsko učenje ali prisostvovali predstavivam raznih primerov vseživljenjskega učenja in temu ustreznega povezovanja. V nadaljevanju besedila tudi podajamo ključne značilnosti analiziranih primerov ter ugotovitev iz različnih intervjujev.

Namen kvalitativne raziskave je prepoznati namene povezovanja, osnovne strukture povezovanja ter načine interakcije med vključenimi akterji, nastopajočimi na različnih področjih izobraževanja in usposabljanja. Namen izvajanja kvalitativne raziskave oziroma analize študij primerov in intervjujev je torej prepoznavanje dimenzij povezovanja oziroma mreženja ter razvoj ustreznega raziskovalnega inštrumenta za nadaljnjo kvantitativno raziskavo. S kvalitativno raziskavo sledimo strategiji razvoja tipologije, saj želimo najprej opredeliti nabor vsebinskih kategorij, ki jih v nadaljevanju analize uporabimo pri izvedbi kvantitativne raziskave (Caracelli & Greene, 1993, p. 197). Poleg tega pa želimo z analizo povezovanja v Sloveniji prepoznati akterje in mehanizme, ki na področju povezovanja za vseživljenjsko učenje dejansko uresničujejo. To nam bo omogočilo prepoznavanje vrzeli oziroma možnosti za izboljšave na obravnavanem področju.

Za analizo in tolmačenje podatkov, pridobljenih s kvalitativno raziskavo, uporabljamo metodo prikaza podatkov (Tratnik, 2002, p. 84). Informacije, pridobljene v študijah primerov, smiselno umeščamo v matrike, ki omogočajo lažje urejanje pridobljenih podatkov, njihovo povezovanje ter tolmačenje. Na podlagi tolmačenja podatkov v matrikah je moč priti do določenih ugotovitev in zaključkov. Te v strnjeni obliki podajamo v povzetkih posameznih poglavij.

3.1.3 Kvantitativna raziskava povezovanja, mreženja in grozdenja

V okviru CRP o vseživljenjskem učenju in mreženju izobraževalcev je projektna skupina na Mednarodni fakulteti za družbene in poslovne študije (MFDPŠ) v Celju izvedla kvantitativno raziskavo v obliki anketiranja. Kot je bilo že zapisano, je bil njen namen posneti stanje na področju formalnega in neformalnega izobraževanja v Sloveniji, prepoznati morebitne povezave izobraževalcev v smislu vseživljenjskega učenja, pa tudi prepoznati primere dobrih praks povezovanja.

Vprašalniki mreženje izobraževalcev so bili posredovani hkrati po navadni in elektronski pošti na naslove vseh srednjih šol, vseh višjih šol, vseh visokih šol oziroma fakultet znotraj univerz v Ljubljani, Mariboru, na Primorskem in v Novi Gorici, vseh samostojnih visokošolskih zavodov, vseh ljudskih univerz, določenih izobraževalnih podjetij, vseh regionalnih razvojnih agencij (krajše RRA), vseh tehnoloških parkov in inkubatorjev, nekaterih sindikalnih organizacij ter številnih podjetij v Sloveniji. Odzivnost smo poskušali povečati tudi z dodatnim telefonskim anketiranjem, ki smo ga izvajali hkrati z izvajanjem pisnega anketiranja. Vsem anketirancem smo namreč že pred izvedbo ankete poslali tudi spremno pismo in se poskušali z njegovo pomočjo dogovoriti za konkretno izvedbo anketiranja. Vprašalniki so se glede na tip organizacije (šole, podjetja itd.) nekoliko razlikovali (glej Priloge), večina od njih pa je obsegala naslednje sklope vprašanj:

- sodelovanje z drugimi institucijami;
- sodelovanje pri izvedbi strokovne prakse;
- izvajanje izobraževanja za zaposlene / izvajanje izobraževanja za člane;
- sodelovanje posameznikov in ustanove z drugimi izobraževalci;
- sodelovanje pri razvoju in razvojno-izobraževalnih programov;
- e-učenje in učenje na daljavo v sodelovanju s podjetji in izobraževalci;
- projektne skupine - virtualne in fizične skupnosti prakse;
- priznavanje znanj in veščin;
- povezovanje z drugimi institucijami;
- ostali podatki.

Analiza vrnjenih anketnih vprašalnikov je bila opravljena s pomočjo programskega orodja SPSS in deskriptivnih statističnih metod, analiza omrežja pa je bila narejena s pomočjo programa Pajek (Batagelj & Mrvar, 1998, 2002; Batagelj & Mrvar, n.d.). Pajek je odprtokodni program za analizo in vizualizacijo velikih omrežij (Jackson, 2008; Wassermann & Faust, 1994).

Vrnjenih je bilo 15,1 % vseh posredovanih anketnih vprašalnikov. V Tabeli 1 je porazdelitev števil in odstotkov vrnjenih vprašalnikov po tipih organizacij. Kot je moč videti, so odstotki relativno visoki, le pri sindikalnih organizacijah je številka zelo nizka.

Tabela 1: Vrste anketiranih organizacij in podatki glede vrnjenih vprašalnikov

Tip organizacije	Število vrnjenih in analiziranih vprašalnikov	Odstotek vrnjenih vprašalnikov
srednja šola	28	16,7 %
višja šola	12	17,1 %
visoka šola oz. fakulteta	16	23,2 %
ljudska univerza	16	36,4 %
izobraževalno podjetje	17	20,2 %
RRA, tehnološki park, inkubator	7	26,9 %
sindikalna organizacija	3	7,7 %
podjetje	77	11,6 %

Kljub temu, da so odstotki vrnjenih anket glede na siceršnje številke drugih tovrstnih raziskav dokaj visoki, lahko vseeno naštejemo razloge, ki po našem mnenju še nekoliko nižajo odzivnost:

- Nedoločenost anketirane osebe - vprašalniki so bili naslovljeni na organizacijo kot celoto in ne na njen posamezen (funkcijski) del oz. točno določeno osebo, ki ima oz. bi lahko imela (morala imeti) tovrstne informacije za izpolnjevanje vprašalnika. Zaradi tega je bila obveznost do reševanja manjša in s tem najverjetneje manjša tudi odzivnost.
- Dolžina anketnega vprašalnika in termin posredovanja vprašalnikov - reševanje anketnega vprašalnika, še posebej vprašanj odprtega tipa, zahteva čas. Anketni vprašalniki so bili posredovani v mesecu septembru, ko so šole pogosto najbolj obremenjene, saj takrat nastopi novo šolsko oz. študijsko leto.
- Izostanek povezovanja, mreženja in grozdenja - razlog za slab odziv je morda dejstvo, da se izobraževalne organizacije in podjetja ne povezujejo oz. so še v začetnih fazah povezovanja, zato na posredovani anketni vprašalnik niso mogli/želeli odgovoriti.
- Zaupnost podatkov - morebiten strah pred zlorabo, zaradi česar niso želeli odgovoriti.

Rezultati kvantitativne raziskave povezovanja, mreženja in grozdenja so nam omogočili:

- 1) *Opredelitev konkretnih povezav med akterji VŽU in mrež v slovenskem prostoru.* V mrežo so vključene organizacije, ki izvajajo ali posredujejo izobraževanja in usposabljanja. S pomočjo dobljenih podatkov smo lahko poleg obstoječih povezav med konkretnimi organizacijami prepoznali tudi oblike geografskega in (med)panožnega povezovanja oziroma povezave med posameznimi tipi organizacij, ki izvajajo ali posredujejo izobraževanja in usposabljanja.
- 2) *Prepoznavanje mehanizmov povezovanja ter njihove pomembnosti v očeh akterjev.* Gre pravzaprav za mehanizme, ki jih je moč prepoznati iz študij primerov in tujih praks. Z raziskavo smo torej skušali prepoznati, v kolikšni meri te mehanizme akterji VŽU v Sloveniji uporabljajo in kakšen pomen jim pripisujejo.

Rezultate te raziskave ter analizo podatkov z vsebinskimi zaključki podajamo v dveh ločenih poglavjih. V poglavju 5.1 podajamo rezultate in analizo konkretnih povezav in mrež, prepoznanih v slovenskem prostoru, poleg tega pa v poglavju 5.2 podajamo dodatne poglede na povezovanje akterjev VŽU – kdo se bolj pogosto povezuje s kom, kakšno pomembnost posamezni akterji pripisujejo določenim povezavam ipd.. V poglavju 5.3 pa nekoliko podrobneje analiziramo vsebino oziroma mehanizme povezovanja in zaznavanje njihove pomembnosti s strani posameznih akterjev VŽU.

3.1.4 Raziskava med uporabniki vseživljenjskega učenja v visokošolskem okolju

Poleg zgoraj omenjenih raziskav, smo opravili tudi anketo med uporabniki oblik vseživljenjskega učenja. Gre za študente in diplomante magistrskega študija družboslovne fakultete, ki se vključujejo tako v formalne kot neformalne oblike učenja, predstavljajo pa po našem mnenju enega od ključnih ciljnih segmentov, ki jim velja v bodoče posvečati več pozornosti pri oblikovanju ponudbe izobraževanj in usposabljanj.

Pri oblikovanju vprašalnika smo izhajali iz vprašalnika, ki smo ga našli v literaturi, dopolnili pa smo ga v smislu ugotovitev, ki nam jih je ponudila raziskava, omenjena v točki 3.1.2. Vprašalnik smo zasnovali v e-obliki in za to uporabili rešitev na spletni strani SurveyMonkey, ki se jo za tovrstne raziskave v družboslovju pogosto uporablja. Anketiranje s pomočjo elektronske pošte »pomeni pomemben dodatek k arzenalu raziskovalnih tehnik«, saj lahko »v primerjavi s tradicionalno anketo pridobimo podatke od pomembnih populacij, z nižjimi stroški, nezmanjšanim odzivom ter boljšo kakovostjo podatkov« (Schaefer & Dillman, 1998, p. 393). Anketirane posameznike smo k izpolnjevanju ankete povabili preko elektronske pošte. Raziskavo smo izvedli v mesecu decembru 2009 in januarju 2010. Obvestili smo 146 posameznikov, 88 od njih pa jih je anketo tudi izpolnilo, kar pomeni 60,3 % odzivnost. Rezultate te raziskave ter analizo podatkov z vsebinskimi zaključki podajamo v poglavju 6.

3.2 Struktura poročila

V točki 2 smo obravnavali ključne principe, pomembne za kakovost vseživljenjskega učenja ter principe, ki jih velja upoštevati, ko razmišljamo o povezovanju, mreženju in grozdenju različnih organizacij, ki jih želimo vključiti v izvajanje vseživljenjskega učenja. V tej točki izpostavljam pomen vključevanja podjetij in drugih organizacij v vseživljenjsko učenje, potrebe po inštrumentalnosti znanja ter prepoznavanju učnih potreb ter značilnosti ciljnih skupin, vključenih v vseživljenjsko učenje, prepoznavamo tudi veliko količino specializiranih izobraževalnih organizacij in organizacij, ki izvajajo usposabljanja ter iz tega izhajajoče zamisli po njihovem povezovanju. Izpostavljam tudi ugotovitev, da vseživljenjsko učenje v veliki meri temelji na učenju za strokovni in karierni razvoj.

Točka 3 podaja pregled raziskav, ki smo jih v okviru projekta opravili. Z raziskavo študij primerov, ki jo opisujemo v točki 3.1.2, prepoznavamo člane in ključne mehanizme povezovanja med visokošolskimi zavodi v svetu in drugimi organizacijami (podjetji, združenji delodajalcev, socialnimi partnerji, strokovnimi združenji, šolami ipd.). Točka 3.1.3 opisuje empirično raziskavo, ki smo jo opravili med organizacijami, vključenimi v vseživljenjsko učenje v Sloveniji. V njej prepoznavamo, kdo se v Sloveniji povezuje s kom, katere mehanizme povezovanja pri tem uporablja ipd. V točki 3.1.4 pa okvirno opisujemo empirično raziskavo, ki smo jo opravili med udeleženci vseživljenjskih oblik učenja in s katero zaokrožujemo pogled na situacijo glede VŽU v Sloveniji.

Točka 4 vsebuje analizo ugotovitev raziskave študij primerov povezovanja visokošolskih zavodov in drugih organizacij doma in v svetu. V točki 4.1 omenjamo oblike povezovanja izobraževalcev, ki smo jih prepoznali v Sloveniji. Kot je videti, znotraj prepoznanih mehanizmov povezovanja izostajajo po našem mnenju ključne ciljne skupine VŽU (strokovnjaki, managerji, podjetja, delodajalci ipd.). V točki 4.2 pa podajamo ključne ugotovitve glede namenov povezovanja, ki jim sledijo izobraževalne organizacije in podjetja v tujini, glede partnerjev pri povezovanju ter ciljnih publik, ki jih želijo z oblikami VŽU in s povezovanjem doseči ter glede mehanizmov učenja in povezovanja. Pregled ugotovitev glede povezovanja doma in v tujini podaja točka 4.3.

V točki 5 podajamo ugotovitve empirične kvantitativne raziskave, ki smo jo opravili med slovenskimi organizacijami, ki izvajajo ali posredujejo izobraževanja in usposabljanja. Ko smo razmišljali o VŽU in povezovanju smo se osredotočili predvsem na visokošolske zavode in njihove povezave z drugimi izobraževalci in podjetji. V prvem delu točke skušamo izrisati primere povezovanja v slovenskem prostoru ter vse skupaj umestiti v okvire regij, različnih tipov organizacij ipd. V drugem delu točke pa podajamo nekaj ugotovitev, vezanih na vsebino povezav oziroma na interakcije med povezanimi organizacijami. Pozorni smo predvsem na mehanizme, ki smo jih prepoznali v točki 4.2. Povzetek ugotovitev podaja točka 5.4.

Točka 6 opisuje ugotovitve, do katerih smo prišli z anketo med študenti magistrskega študija, ki so pravzaprav aktivni udeleženci formalne oblike vseživljenjskega učenja, mnogi med njimi pa se udeležujejo tudi različnih neformalnih oblik vseživljenjskega učenja. V pretežni meri gre za zaposlene ali samozaposlene posameznike, strokovnjake in managerje, ki so, kar smo že omenili, ena od ključnih ciljnih skupin VŽU. Povzetek ugotovitev raziskave podajamo v točki 6.4.

V točki 7 skušamo zbrati vse ugotovitve ter na njihovi podlagi predlagati nabor smernic in rešitev, oziroma neke vrste zasnovo modela povezovanja za vseživljenjsko učenje.

4 Primeri povezovanja v izobraževanju in usposabljanju

4.1 Povezovanje in mreženje izobraževalcev v Sloveniji

4.1.1 Povzetek primerov povezovanja in mreženja v Sloveniji

Kot je moč sklepati iz zapisov, ki jih podaja Tabela 2, je ponudba zaznanih oblik vseživljenjskega učenja v Sloveniji dokaj omejena in večinoma osredotočena le na določene namene, omejeno število ciljnih skupin, v povezovanje pa se vključuje le omejeno število partnerjev. Tudi strukture povezovanja ter pristopi k povezovanju in učenju so posledično omejeni. Od primerov, ki so opisani v Tabeli 2, v času pisanja tega poročila potekajo še vsi, razen projekta Phare 2003 – Vseživljenjsko učenje, ki se je zaključil v letu 2006.

Ciljne skupine, ki se jih z različnimi načini povezovanja izobraževalcev skuša vključiti v izobraževanje in usposabljanje, so dokaj ozke. Večinoma gre za mlajše posameznike, za posameznike, ki pripadajo bolj ranljivim skupinam (npr. tiste, ki so izpadli iz rednega šolanja, brezposelne itd.), za odrasle posameznike, ki nameravajo pridobiti določeno kvalifikacijo ali ki iščejo izobraževanja v smislu osebnostnega razvoja in druženja, učitelje oziroma posameznike, ki delajo v izobraževanju in usposabljanju, v omejenem obsegu pa se vključujejo tudi podjetja, še posebej majhna in srednja - tudi tista, ki snujejo svoje strategije na uporabi visoke tehnologije. Med ciljnimi skupinami, ki naj bi jih zajele iniciative povezovanja za VŽU, pa pravzaprav ni moč prepoznati strokovnjakov, posameznikov z dovoljšnjim znanjem, ki ga je potrebno občasno nadgraditi ali ga dopolniti s komplementarnim znanjem, prav tako so redke iniciative, ki ciljajo podjetja (še posebej velika) in zaposlene v njih, poklicna ali strokovna združenja, združenja delodajalcev ipd..

Tabela 2: Pregled primerov povezovanja na področju VŽU v Sloveniji

Primer	Namen povezovanja	Partnerji pri povezovanju	Ciljne skupine povezave	Pristopi k povezovanju, učenju in poučevanju	Strukture povezovanja
Medpodjetniški izobraževalni centri (MIC)	praktično usposabljanje certifikatno potrjevanje znanj, oblikovanje kratkih potrebam gospodarstva prilagojenih programov usposabljanja	sodelovanje z gospodarstvom, sodelovanje v projektih tehnoloških parkov	vajenci, dijaki, študenti višješolskega študija, odrasli	prenašanje informacij iz gospodarstva v šolo dopolnjevanje vsebin kurikulumuma glede na trende v gospodarstvu učitelji in strokovnjaki iz gospodarstva pripravijo kratke programe usposabljanja	organizacijska enota znotraj srednješolskih šolskih centrov
Centri vseživljenjskega učenja	informiranje in svetovanje glede izobraževanja, samostojnega učenja in e-učenja	socialni partnerji, gospodarstvo in izobraževalne ustanove	ranljive družbene skupine, srednješolci, odrasli	regijsko zasnovani, financirani s strani Ministrstva za šolstvo in šport in Evropskih socialnih skladov	trinajst Centrov vseživljenjskega učenja v Sloveniji, Ministrstvo za šolstvo in šport

se nadaljuje

nadaljevanje

Primer	Namen povezovanja	Partnerji pri povezovanju	Ciljne skupine povezave	Pristopi k povezovanju, učenju in poučevanju	Strukture povezovanja
Projektno učenje za mlajše odrasle	spodbujanje nadaljevanja prekinjenega šolanja ali zaposlitve	izvajalci v razvidu izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja, Zavod za zaposlovanje, Centri za socialno delo, šolski svetovalni delavci, Andragoški zavod	mlade brezposelne osebe	vključitev udeleženca po posvetu z mentorjem ali svetovalci, projektno učenje, načrtovanje in oblikovanje zbirne mape dosežkov	akreditirani izvajalci pod nadzorom Andragoškega zavoda
Študijski krožki	neformalno učenje za pridobivanje novih znanj ter druženje	posamezniki, mentor, ljudske univerze, društva, Andragoški zavod	odrasli z interesom za določeno tematiko	socialno mreženje, skupinski načrt dela, mentor koordinira delo in vodi dokumentacijo, vsi člani enakopravno sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju krožka, mentorji usposobljeni pri Andragoškem zavodu	Andragoški zavod in izvajalci krožkov (ljudske univerze, društva)
Centri odličnosti	povezati raziskovalno sfero in gospodarstvo za tehnološko-razvojni preboj	raziskovalne skupine iz akademske sfere ter iz gospodarstva	podjetja in raziskovalne ustanove	skupen interes raziskovalne in gospodarskega sektorja	skupni projekti
Zveza ljudskih univerz	dvigovanje izobrazbene in kulturne ravni prebivalstva ter izboljševanje socialne vključenosti	29 javnih zavodov - ljudskih univerz, druge ustanove in partnerji	odrasli	povezovanje na lokalni, regionalni ter državni ravni, pa tudi na meddržavni	projekti, pogodbeno sodelovanje
Phare 2003 – Vseživljenjsko učenje (zaključen v letu 2006)	gospodarska in družbena kohezija	vse izobraževalne organizacije	vsi izobraževalci in ponudniki usposabljanj	priprava novih načrtov in programov izobraževanj in usposabljanj	projekti
Program vseživljenjskega učenja	izobraževati in usposablјati za razvoj družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, za več in bolj kakovostna delovna mesta in večjo socialno kohezijo ter zagotavljanje varstva okolja za prihodnje generacije	izobraževalne organizacije po Evropi	številne ciljne skupine vseh starosti, posamezniki in organizacije, učitelji, študenti, dijaki, zaposleni	izmenjava, sodelovanje in mobilnost med sistemi izobraževanja in usposabljanja v Evropi	Programi in podprogrami - projekti - pogodbeno sodelovanje - mreženje
Usposabljanje izobraževalcev (v okviru Operativnega programa 2007 – 2013)	usposabljanje izobraževalcev in trenerjev za ranljive družbene skupine	vse izobraževalne in z njimi povezane organizacije	učitelji	sodelovanje in postavitev skupnih programov in ciljev izobraževanja in usposabljanja	skupni projekti

se nadaljuje

nadaljevanje

Primer	Namen povezovanja	Partnerji pri povezovanju	Ciljne skupine povezave	Pristopi k povezovanju, učenju in poučevanju	Strukture povezovanja
Ustanove podjetniške podpore	pomoč pri ustanovitvi, pospešitvi in dolgoročni uspešnosti delovanja podjetij	vključena mala in srednja podjetja, zunanji izvajalci svetovanja in usposabljanja	mala in srednja podjetja ter podjetniki	pomoč pri iskanju in organizaciji svetovanja in usposabljanja	pogodbeno sodelovanje
Mreže šol	učitelje usmeriti v razmišljanja o temeljnem poslanstvu šole, v prepoznavanje svojih močnih in šibkih točk, ugotavljanje "pomembnih in pravih problemov" šole, povezanih z učenjem in poučevanjem učencev	šole in vrtci	učitelji, vzgojitelji	seminarji, usposabljanja, sodelovalno učenje	mreže šol in profesionalne mreže

4.1.2 Primeri povezovanja in mreženja

4.1.2.1 Medpodjetniški izobraževalni centri (MIC)

Medpodjetniški izobraževalni centri (MIC) so organizacijske enote znotraj srednješolskih šolskih centrov ("Medpodjetniški izobraževalni center – učinkovit model sodelovanja izobraževalnih institucij in gospodarstva," 2010). Njihov namen je izvajanje praktičnega usposabljanja vajencev, dijakov in študentov višješolskega študija ter praktično izobraževanje odraslih (za kvalifikacije, prekvalifikacije, specializacije, certifikatno potrjevanje znanj, spretnosti in sposobnosti). MIC pa so lahko tudi središča za izvajanje raziskav, razvoja, projektiranje in prototipne izdelave. Zaradi tovrstnega projektnega načina delovanja pa prihaja tudi do sodelovanja z drugimi domačimi in tujimi partnerji. Nastali so po vzoru nizozemskih regionalnih centrov za podporo praktičnega usposabljanja - ROS (CINOP).

Ključna vloga MIC je v sodelovanju z gospodarstvom nadgraditi tehnologije praktičnega in strokovno-teoretičnega pouka v nižjih in srednjih poklicnih šolah, v višjih strokovnih šolah, v nadaljevalnem poklicnem izobraževanju odraslih ter pri različnih oblikah certifikatnega usposabljanja in izobraževanja. Programi so osnovani na prenašanju informacij iz gospodarstva v šolo in na dopolnjevanju vsebin kurikulumu glede na trende v gospodarstvu. Diplomanti programov poklicnega in strokovnega izobraževanja, nadgrajenega s programi MIC, celoviteje ustrezajo zahtevam in pričakovanjem, ki jih ima glede kompetenc kadrov gospodarstvo. Učitelji srednješolskih centrov ter strokovnjaki iz gospodarstva lahko na primer pripravijo kratke programe usposabljanja, jih prilagajajo potrebam gospodarstva in vanje vključujejo strokovno-teoretične vsebine, praktično in laboratorijsko strokovno delo ter praktično usposabljanje na delovnem mestu. Prav tako se kažejo priložnosti sodelovanja v

projektih Tehnoloških parkov. MIC bi namreč lahko za tehnološke parke prevzeli vodenje praktičnih usposabljanj. Projekti MIC naj bi sledili tudi ciljem in usmeritvam regionalnih razvojnih programov in s tem predvsem potrebam regionalnih gospodarstev.

4.1.2.2 Centri vseživljenjskega učenja

Centri vseživljenjskega učenja (CVŽU) so programi, katerih namen je odraslim zagotoviti nove možnosti za pridobivanje znanj in spretnosti. Centri so regijsko zasnovani, povezujejo pa socialne partnerje, gospodarstvo in izobraževalne ustanove. Poudarek povezovanja je na spodbujanju neformalnega učenja ter e-učenja. V programu, ki je nastal v letu 2005, danes sodeluje trinajst Centrov vseživljenjskega učenja, med katerimi velja omeniti zlasti CVŽU Gorenjska, CVŽU INTLSI, CVŽU »UM« Savinjske regije, CVŽU VITA, CVŽU Obalno kraške regije, CVŽU Koroška, CVŽU Savinjska. Financiranje centrov poteka s strani Ministrstva za šolstvo in šport s pomočjo Evropskih socialnih skladov.

Namen povezovanj v obliki CVŽU je informiranje in svetovanje glede izobraževanja oziroma različnih oblik organiziranega samostojnega učenja ter različnih oblik vseživljenjskega učenja. Centri torej ponujajo različne oblike svetovanj (načrtovanje kariere, zaposlovanje, izobraževanje, podjetniško svetovanje, svetovanje za mlade) ter izobraževanj (središča za samostojno učenje, podjetniško usposabljanje, delavnice za srednješolce, jezikovno izobraževanje, formalno izobraževanje, e-izobraževanje in podobno). Centri svojo dejavnost usmerjajo predvsem v specifične ciljne skupine, še zlasti v ranljive oziroma ranljive skupine (Radinovič Hajdič, 2008, p. 1).

Svojim uporabnikom centri ponujajo sodobno opremljene prostore, dostop do različnih programov samostojnega učenja in še zlasti e-učenja ter pomoč s strani mentorjev oziroma svetovalcev. V okviru centrov je pogosto na voljo tudi knjižnica, kjer lahko uporabniki središča dostopajo do raznih gradiv, publikacij, informativnih gradiv s področja iskanja zaposlitve, načrtovanja kariere, zaposlovanja, podjetništva ("Center za vseživljenjsko učenje Podravje ZORIM," n.d.).

4.1.2.3 Projektno učenje za mlajše odrasle

Projektno učenje za mlade (PUM) je javnoveljavni program neformalnega izobraževanja, ki skuša spodbuditi mlade brezposelne osebe med 15. in 25. letom starosti, ki so prekinile ali opustile šolanje, k nadaljnjemu izobraževanju ali zaposlovanju ("Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje," n.d.). Osnovna zamisel programa je koncept projektnega učenja, ki poteka v tesnem sodelovanju z lokalnim okoljem ("Andragoški center Republike Slovenije," n.d.).

Udeleženci se v program vključijo po posvetu z mentorjem programa PUM, s strokovnjaki drugih ustanov (svetovalci Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije, socialni delavci centrov za socialno delo, šolski svetovalni delavci) oziroma na priporočilo vrstnikov. V program so vključeni eno šolsko leto, namen vključitve pa je, da se v naslednjem šolskem letu vrnejo v izobraževanje ali zaposlijo. Udeleženci pridobivajo znanje za pripravo zbirne mape dosežkov (portfolija oziroma e-portfolija) in osebnega izobraževalnega načrta, kar mladim olajša načrtovanje učenja, beleženje in izkazovanje učnih dosežkov ter učnih izkušenj. Mentorji morajo biti za delo v programu Projektnega učenja za mlade posebej usposobljeni ("Andragoški center Republike Slovenije," n.d.).

Izvajalci programa PUM so izbrani na podlagi javnega razpisa Ministrstva za šolstvo in šport in so pred začetkom izvajanja vpisani v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja. Aktivnosti izvajanja programa Projektnega učenja za mlade se financirajo iz sredstev Evropskega socialnega sklada in lastne udeležbe, zagotovljene iz proračuna Republike Slovenije, ter iz sredstev integralnega proračuna ("Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje," n.d.). Program PUM je na primer v letu 2007 izvajalo 8 organizacij - Andragoški zavod – LU Maribor, Javni zavod MOCISS, Slovenj Gradec, Izobraževalni center Memory, Koper, Ljudska univerza Ajdovščina, Ljudska univerza Murska Sobota, Ljudska univerza Radovljica, Zavod Salesianum, PUM Celje in TIN Ljubljana ("Andragoški center Republike Slovenije," n.d.).

4.1.2.4 Študijski krožki

Študijski krožki so oblika neformalnega učenja odraslih, ki združuje posameznike z željo po pridobivanju novih znanj ter ob tem tudi druženju. Krožki so razširjeni po vsej Sloveniji in predstavljajo način spodbujanja predvsem tistih ljudi, ki se redko udeležujejo bolj formalnih oblik izobraževanja. Cilj študijskih krožkov je promocija znanja, ki ga udeleženci potrebujejo za razvoj in dejavno vključevanje v sodobno družbo ter kot spodbuda za osebni razvoj posameznikov ("Društvo Interes," n.d.).

Študijski krožki se pogosto ukvarjajo s temami s področja ekologije, etnologije, zgodovine in običajev domačega kraja, tujih jezikov, športa, ročnih del, osebnostnega razvoja, komunikacije. Po načinu dela študijske krožke delimo na: tematske, tečajne, diskusijske in raziskovalne ("Društvo Interes," n.d.). Študijskih krožkov se lahko udeležijo vse polnoletne osebe (najbolj pogosto so stare med 25 in 45 let), ki jih druži skupni interes za določeno tematiko.

Študijski krožek je sestavljen iz 5 do 12 članov, ki se sestajajo tedensko oziroma dvakrat na mesec. Srečanja navadno trajajo 2 uri. Načrt dela se pripravi skupinsko, mentor oziroma vodja študijskih krožkov koordinira delo in vodi dokumentacijo. Eno od osnovnih načel študijskih krožkov je, da vsi člani enakopravno sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju krožka. Člani

krožka sami sodelujejo kot izvajalci ali pa moderatorji učnega procesa, kar je za udeležence pogosto svojevrsten izziv. Tak način dela omogoča razvijanje osebnostnih spretnosti posameznika, kar ima pozitiven vpliv na osebno in poklicno življenje tega posameznika ("Društvo Interes," n.d.).

Delo v študijskem krožku je zasnovano na okvirjih, ki jih podpira Andragoški center Slovenije in temelji na skandinavskem vzorcu, od koder zamisel o tovrstnem načinu pridobivanja znanj tudi izhaja. Udeleženci se prostovoljno odločijo, da bodo sodelovali v študijskem krožku določene organizacije. Slednja mora imeti mentorje, kateri so se usposobili za izvajanje krožkov na Andragoškem centru Slovenije ("Društvo Interes," n.d.).

4.1.2.5 Centri odličnosti

Namen centrov odličnosti je povezati raziskovalne skupine iz akademske sfere ter iz gospodarstva in s povezovanjem ustvarjati možnosti za tehnološko-razvojni preboj v evropskem ali svetovnem okolju in na ozkih, specializiranih vsebinskih področjih oziroma tehnološko-razvojnih nišah (Piciga, 2009). Centri odličnosti naj bi torej omogočali pridobivanje novih idej, znanja, izkušenj, izdelkov, storitev in tehnologij za uporabo v Sloveniji ter večanje mobilnosti raziskovalcev ("MVZT, novica," 2009).

V okviru centrov odličnosti so vključene le raziskave, ki so v interesu podjetij in ki jih podjetja tudi neposredno sofinancirajo. Rezultat tovrstnih raziskav naj bi torej bili inovativni izdelki in inovativne storitve, ki bi jih bilo moč tržiti na evropskem in svetovnem tržišču. Centri odličnosti so finančno podprti tudi s strani sredstev Evropskega sklada za regionalni razvoj.

Prednosti takšnega povezovanja so v tem, da je v okviru delovanja centrov odličnosti moč:

- zagotoviti kritično maso raziskovalcev na ključnih tehnoloških področjih,
- raziskovalcem zagotoviti sodobno in vrhunsko raziskovalno opremo in si na ta način zagotavljati konkurenčno moč slovenskega raziskovanja.
- Korist se kaže tudi na področju krepitve sodelovanja med gospodarstvom in institucijami znanja in s tem prenosa znanja v gospodarstvo.
- Pomembni koristi povezovanja pa se kažeta tudi v obliki krepitve mednarodnega sodelovanja ter pozitivnega vpliva na razvoj visokega šolstva.

Raziskovalci, vključeni v centre odličnosti prispevajo vrsto inovacij in patentov, prispevajo k razvoju novih tehnologij, proizvodov in storitev, hkrati pa tudi k zagotavljanju novih delovnih mest.

4.1.2.6 Zveza ljudskih univerz

Zveza ljudskih univerz Slovenije (ZLUS) je prostovoljno, nevladno in nedobičkovno združenje ljudskih univerz v Sloveniji ("Zveza ljudskih univerz Slovenije," n.d.). Vanjo je trenutno vključenih 29 javnih zavodov - ljudskih univerz, ena članica pa ima status javno zasebnega partnerstva. Temeljno poslanstvo ZLUS je povezovanje, predstavljanje in zastopanje interesov svojih članic, njena osrednja naloga pa spodbujanje in razvijanje področja izobraževanja odraslih na temelju sodobnih andragoških spoznanj ter v skladu z evropskimi strateškimi opredelitvami in razvojnimi cilji.

Ljudske univerze imajo na Slovenskem zelo dolgo tradicijo. Množično so se pojavile že v začetku 20. stoletja kot ljudska vseučilišča, še danes pa jih lahko najdemo praktično v vseh večjih krajih v Sloveniji. Začetna dejavnost ljudskih univerz je bila poleg organiziranja kulturnih prireditev in jezikovnih tečajev tudi spodbujanje izobraževanja (Ličen, 2009; "Zveza ljudskih univerz Slovenije," n.d.). Po drugi svetovni vojni je število ljudskih univerz še strmo naraščalo, večina pa se jih je preimenovala v delavske univerze. Prevele so vlogo središč za izobraževanje odraslih na področju opismenjevanja, poklicnega in strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja ter splošnega izobraževanja. V obdobju naše samostojne države so se kot posledica sistemskih sprememb na področju izobraževanja odraslih pojavile zasebne ustanove za izobraževanje odraslih, oblikoval se je izobraževalni trg in pojavilo se je sofinanciranje izobraževanja odraslih preko javnih razpisov. Delavske univerze postanejo zopet ljudske univerze, in s tem še vedno javni zavodi za izobraževanje odraslih - pripravljajo, organizirajo in izvajajo programe učenja in izobraževanja odraslih na naslednjih področjih:

- splošno izobraževanje in usposabljanje (osebna rast, funkcionalna pismenost, zdravje, kreativnost, demokracija, ekologija);
- jezikovno izobraževanje;
- strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje (računalništvo, strokovna znanja in spretnosti);
- osnovnošolsko izobraževanje odraslih;
- srednje poklicno in strokovno izobraževanje odraslih;
- informiranje in svetovanje odraslim;
- ob tem ljudske univerze lahko opravljajo vsa organizacijska dela (sprejemanje prijav, ponujanje prostorov ipd.) za namene višješolskega in visokošolskega izobraževanja.

Njihovo temeljno poslanstvo ostaja dvigovanje izobrazbene in kulturne ravni prebivalstva ter izboljševanje socialne vključenosti in aktivnega državljanstva odraslih v okolju, kjer delujejo. Poudariti pa velja, da se ljudske univerze pri uresničevanju svojega poslanstva povezujejo z različnimi ustanovami in partnerji - tako na lokalni kot tudi regionalni ter državni ravni. Poleg tega pogosto sodelujejo s številnimi tujimi nevladnimi organizacijami, ljudskimi univerzami iz drugih evropskih držav in njihovimi združenji ("Zveza ljudskih univerz Slovenije," n.d.)

4.1.2.7 Phare 2003 – Vseživljenjsko učenje

Ta program je zasnovan kot dodatni programski in finančni instrument za zagotavljanje programskih zasnov in institucionalnih zmožnosti za upravljanje aktivnosti v skladu z (*Letni načrt glavnih aktivnosti v povezavi z izvedbo PHARE projektov v letu 2005, 2005*):

- Nacionalnim razvojnim programom Republike Slovenije 2001-2006 (ukrep 2.1.d. "Oblikovanje in razvoj sistema za promocijo vseživljenjskega učenja");
- Ukrepom Vseživljenjsko učenje v okviru 2. prednostne naloge Enotnega programskega dokumenta 2004-2006 ("Znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje");
- s posebnim poudarkom na "Razvoju in krepitvi usposabljanja, izobraževanja in svetovanja kot del politike vseživljenjskega učenja, s ciljem olajšati dostop do izobraževanja in trga dela ter ohranjanje zaposlitvenih možnosti delovne mobilnosti".

Splošni cilj programa je vzpostavitev sistemov in struktur za podporo uveljavljanju koncepta vseživljenjskega učenja ter za učinkovitejše doseganje nacionalnih in evropskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja, zaposlovanja ter zagotavljanja ustreznega znanja v podporo gospodarstva. Specifični cilji pa so:

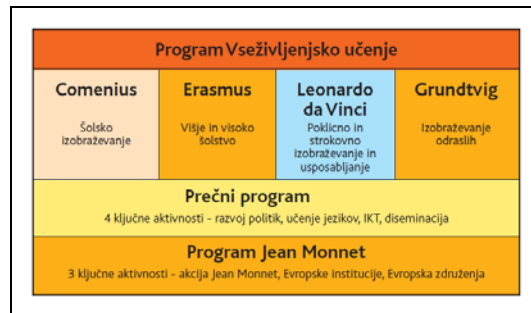
- izboljšanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja za mlade in odrasle, z namenom da si lahko pridobijo izkušnje, znanje in kompetence potrebne za uspešno delovanje tako na delovnem mestu kot v širšem družbenem okolju; večanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja, s posebnim poudarkom na neformalnem izobraževanju in usposabljanju in modularno pripravljenih programih;
- izobraževanje izobraževalcev in izvajalcev izobraževanja in usposabljanja za bolj kakovostno uresničevanje koncepta vseživljenjskega učenja in za krepitev njihove profesionalnosti. Poudarek je predvsem na odpiranju v okolje in na verifikaciji neformalno pridobljenega znanja;
- razvoj celovitega koncepta poklicnega usmerjanja;
- razvoj medresorskih, medsektorskih lokalnih/regionalnih entitet za usklajevanje potreb in interesov na področju razvoja človeških virov.

4.1.2.8 Program vseživljenjskega učenja

Program Vseživljenjsko učenje je osrednji program EU na področju izobraževanja in usposabljanja. Zasnovan je bil za obdobje 2007-2013 s sklepom Evropskega parlamenta in Sveta in je naslednik programov Socrates in Leonardo da Vinci (2000-2006). Namen programa je prispevati k razvoju družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ter zagotavljanje varstva okolja za prihodnje generacije. Podpira izmenjavo, sodelovanje in mobilnost med sistemi izobraževanja in usposabljanja v Evropi, tako da bodo postali svetovna referenca za kakovost.

Program je razdeljen na štiri podprograme in je namenjen številnim ciljnim skupinam od vzgoje in izobraževanja otrok v vrtcih do študentov, oseb na trgu dela, podjetij in izobraževalnih organizacij, društev, nevladnih organizacij in odraslih, ki se v svojem delovnem življenju in tretjem življenjskem obdobju spet vračajo k učenju. Vsak od podprogramov predstavlja posebno področje izobraževanja oziroma usposabljanja, kar je prikazano tudi na spodnji sliki.

Slika 1: Struktura programa Vseživljenjsko učenje



Comenius naslavlja potrebe, povezane s poučevanjem in učenjem vseh udeležencev predšolskega in šolskega izobraževanja, do konca (višje) srednje izobrazbe ter podpira mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo to izobraževanje.

Erasmus naslavlja potrebe, povezane s poučevanjem in učenjem vseh udeležencev formalnega visokošolskega izobraževanja ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja na terciarni ravni ne glede na trajanje izobraževanja ali stopnjo kvalifikacije, vključno z doktorskim študijem, ter mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje in usposabljanje.

Leonardo da Vinci naslavlja potrebe, povezane s poučevanjem in učenjem vseh udeležencev poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki ne vključuje terciarne ravni, ter mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje in usposabljanje.

Grundtvig naslavlja potrebe, povezane s poučevanjem in učenjem udeležencev vseh oblik izobraževanja odraslih ter mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje.

Študijski obiski so del prečnega programa. Omogočajo razvoj politik, medsebojno razumevanje sistemov izobraževanja, izmenjavo informacij, izkušenj in dobrih praks ter sodelovanje na evropski ravni nosilcem odločitev, strokovnjakom in deležnikom.

e-Twinning je del programa Comenius, ki spodbuja sodelovanje šol v Evropi z uporabo informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT). Zagotavlja podporo, ideje in orodja, da

poenostavi šolam vzpostavitev partnerstev in projektov sodelovanja na poljubnem predmetnem področju.

Vsak od podprogramov se osredotoča na posamezno ciljno skupino oziroma področje, v okviru vsakega pa so na voljo sledeče tipske aktivnosti:

- Mobilnost je aktivnost, katere glavni namen je omogočiti posamezniku osebni, študijski ali poklicni razvoj z mednarodno dimenzijo (v tujini). Mobilnosti variirajo po dolžini in namenu (krajše izpopolnjevanje, strokovni obisk, študij in praksa v tujini itd.).
- Partnerstva so administrativno manj zahtevni projekti, ki povežejo vsaj tri partnerske organizacije iz vsaj treh držav (izjema so bilateralna partnerstva Comenius in Comenius Regio, ki zahtevata sodelovanje organizacij iz vsaj dveh držav). Projekt se oblikuje na osnovi skupne teme, poudarek je na medsebojnem in mednarodnem sodelovanju.
- Večstranski projekti so zahtevnejša oblika projektov, ki terja visoko raven vsebinske strokovnosti, kot tudi znanja in izkušnje s področja vodenja projektov, komunikacijo z in nadzor nad mednarodnimi partnerji, finančno načrtovanje in strukturiranje aktivnosti ter upoštevanje specifičnih finančno-administrativnih pravil. Na ravni decentraliziranih aktivnosti je ta oblika projektov na voljo edino v podprogramu Leonardo da Vinci – Prenos inovacij. Na ravni prijave centraliziranih aktivnosti pa so na voljo v vseh štirih sektorskih programih.
- Tematske mreže, spremljevalni ukrepi so centralizirane aktivnosti, ki jih razpisuje in upravlja izvršna agencija v Bruslju. Gre za zahtevno obliko projektov, kjer se predvideva veliko število partnerjev in vrhunsko strokovno delo z pomembnim učinkom na evropski ravni.

4.1.2.9 Usposabljanje izobraževalcev

Operativni program razvoja človeških virov 2007 – 2013 (OP RČV 2007-2013) je usmerjen h krepitvi človeškega kapitala, ustvarjanju delovnih mest, spodbujanju zaposlenosti in zaposljivosti, krepitvi inovativnosti in s tem konkurenčnosti gospodarstva z vlaganji v razvoj ustreznega raziskovalnega in drugega kadra, vseživljenjskemu učenju, zagotavljanju socialne vključenosti in spodbujanju enakih možnosti, poseben poudarek pa je tudi na večji učinkovitosti delovanja javnega sektorja (*Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013*, 2008; “Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji,” n.d.).

Na področju OP RČV 2007-2013 ima pet razvojnih prioritet, in sicer:

- Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti: glavna cilja sta spodbujanje mobilnosti visoko strokovno izobraženega kadra in usposabljanje ter izobraževanje zaposlenih.
- Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih: glavni cilji so spodbuditi neaktivne osebe za uspešen vstop na trg dela, povečati odliv brezposelnih oseb v zaposlitev, izboljšati izobrazbeno strukturo in usposobljenost brezposelnih ter neaktivnih, še posebej na manj razvitih območjih, s čimer se bodo zmanjšale regionalne razlike v stopnji brezposelnosti.

- Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja: cilji, ki se jih želi doseči so posodobitev in dvig kakovosti sistemov izobraževanja in usposabljanja, spodbujanje in izboljšanje dostopnosti vseživljenjskega učenja za posameznike za povečanje njihove zaposljivosti in mobilnosti ter izboljšanje kakovosti in povečanje privlačnosti poklicnega ter strokovnega izobraževanja, ki naj bo usmerjeno v potrebe gospodarstva in trga dela.
- Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti: glavni cilji so dostop do zaposlitve in socialna aktivacija oseb, ki so na trgu dela oz. v družbi pojmovane kot ranljive ali depriviligirane, razvoj socialnega in drugih inovativnih oblik podjetništva, ki ustvarjajo nova delovna mesta ter širijo socialne in druge storitve javnega pomena za ranljive skupine prebivalstva, spodbujanje enakih možnosti ter socialne vključenosti med mladimi, še posebej v sistemih izobraževanja in usposabljanja, povečanje osveščenosti javnosti o enakih možnostih kot pozitivni družbeni vrednoti in spodbujanje delodajalcev k odpravi diskriminatorskih metod pri zaposlovanju.
- Institucionalna in administrativna usposobljenost: cilji so rast učinkovitosti in uspešnosti javne uprave, zdravstva in pravosodja, spodbujanje boljše kakovosti in učinkovitosti institucij na trgu dela pri zagotavljanju zaposlitve ter krepitev civilnega in socialnega dialoga ter usposobljenosti nevladnega sektorja in socialnih partnerjev.

Tretja razvojna prioriteta razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja pa se osredotoča na aktivnosti, ki bodo namenjene na eni strani posameznikom, na drugi pa razvoju in posodabljanju izobraževalnih sistemov ter sistemov usposabljanja. Eden najpomembnejših dejavnikov in hkrati pogojev družbenega razvoja je razvoj človeških virov. Družba znanja pa pomeni, da ni mogoče pričakovati ustrezne usposobljenosti človeških virov samo v okviru formalnega izobraževanja niti samo v omejenem obdobju. Prav zato je treba razviti elemente in mehanizme vseživljenjskega učenja, ki omogočajo kakovostno vključevanje posameznika v življenje in delo.

V tej prednostni usmeritvi gre predvsem za naslednja področja delovanja: (i) dvig kakovosti vzgojno-izobraževalnega sistema in sistema usposabljanja, (ii) izboljšanje sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, (iii) izboljšanje dostopnosti do informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT) in do digitalnih vsebin, ki spodbujajo ustvarjalnost in inovativnost ter (iv) izboljšanje usposobljenosti učiteljev in izobraževalcev.

Z aktivnostmi v okviru te prednostne usmeritve želijo doseči predvsem večjo kakovost in učinkovitost sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki jih lahko v skladu s področji delovanja hierarhično razdelijo predvsem na razvoj sistemov vrednotenja različnih oblik učenja ob istočasni zagotovitvi kakovostnega svetovanja, informiranja o možnostih izobraževanja in usposabljanja predvsem v lokalnem okolju ter ob spodbujanju izvajanja sistema zagotavljanja kakovosti s posebnim poudarkom na širitvi modela (samo)ocenjevanja in števila svetovalcev za kakovost, večji pestrosti in prožnosti ponudbe (zlasti poklicnega) izobraževanja in usposabljanja v skladu s potrebami gospodarstva in trga dela, ob razvoju in vključitvi e-vsebin v sistem izobraževanja in usposabljanja ter dvigu usposobljenosti učiteljev

in izobraževalcev za nove vsebine in naloge. Implementacija sistemskih sprememb je v veliki meri odvisna ravno od kadra, ki usposablja in je nosilec oz. izvajalec sprememb.

Za doseganje zastavljenih ciljev je treba izvesti številne dejavnosti, ki jih lahko okvirno strnemo kot:

- posodabljanje ter razvoj novih prožnejših in kvalitetnejših programov vzgoje in izobraževanja, vključno z razvojem široke palete kratkih, individualiziranih formalnih in neformalnih programov, pri čemer bo poseben poudarek na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja ter izobraževanja odraslih;
- razvoj mehanizmov in instrumentov za dvig kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela in sistemov evalvacije;
- razvijanje mehanizmov in instrumentov za dvig jezikovne pismenosti oz. učenja tujih jezikov;
- odpiranje sistemov izobraževanja in usposabljanja v širše okolje, zlasti s partnerskim sodelovanjem in zagotavljanjem ustreznega informiranja;
- omogočanje dostopa do IKT, digitalizacija gradiv in razvoj e-vsebin ter njihova vključitev v izobraževalne procese in procese usposabljanja;
- izboljšati usposobljenost učiteljev in drugih izobraževalcev v izobraževanju in usposabljanju mladine in odraslih za uporabo (naj)sodobnejših oblik in metod učenja in poučevanja (v povezavi z uporabo IKT);
- izboljšati usposobljenost ravnateljev in drugih vodilnih delavcev za avtonomno vlogo vzgojno-izobraževalnih zavodov in sodelovanje z okoljem.

V skladu z navedenimi dejavnostmi so upravičenci oz. ciljne skupine tega programa predvsem:

- strokovno usposobljeni izvajalci izobraževanja in usposabljanja (organizacije javnega in zasebnega prava ter posamezniki, ki se ukvarjajo s pripravo, načrtovanjem in izvajanjem izobraževanja in usposabljanja itd.);
- udeleženci usposabljanja (učitelji, vzgojitelji, svetovalni in drugi strokovni delavci, mentorji, izvajalci in svetovalci na področju izobraževanja odraslih ter poklicnega in strokovnega izobraževanja, delodajalci in sindikati, ravnatelji šol in direktorji vzgojno-izobraževalnih organizacij itd.);
- javni skladi, javni zavodi, predstavniki nevladnih organizacij (zavodi, ustanove, društva), posamezniki, gospodarske družbe itd., ki sodelujejo v izgradnji in implementaciji sistema izobraževanja in usposabljanja.

4.1.2.10 Ustanove podjetniške podpore

Podjetniški inkubatorji so ustanove, ki pomagajo pri ustanovitvi, pospešitvi in dolgoročni uspešnosti delovanja podjetij s tem, da jim nudijo prostor za delovanje, izobraževanje, svetovalne storitve in možnosti povezovanja ter sodelovanja z drugimi podjetji (Brilej, 2006).

Zgodovina podjetniških inkubatorjev se začne v petdesetih letih prejšnjega stoletja v ZDA in doseže prvi razmah v kriznih časih med letoma 1970 in 1980 s propadom mnogih tradicionalnih panog in zato povečano brezposelnostjo. V zgodnjih osemdesetih letih prejšnjega stoletja je prvotna generacija inkubatorjev služila le kot ponudba prostora za določene podjetniške skupine. Nato je sledil razmah z dodatnimi storitvami, kot so podjetniška svetovanja, pomoč pri pridobitvi semenskega kapitala itd. V zadnjem času dobivajo inkubatorji novo nalogo in sicer mobiliziranje informacijsko – komunikacijske tehnologije z namenom nastanka novih hitro rastočih in na tehnologiji temelječih podjetij (Brilej, 2006).

Tovarna podjetij kot primer podjetniškega inkubatorja ponuja naslednje storitve (“Tovarna podjetij,” n.d.):

- svetovanje in mentorstvo
- poslovne prostore
- strokovna izobraževanja
- vključitev v Mrežo tovarne podjetij

Osnovne svetovalne in izobraževalne storitve opravlja osebje podjetniškega inkubatorja, medtem ko so specializirane svetovalne in izobraževalne storitve na razpolago preko vavčerskega sistema svetovanja, ki vključuje kar nekaj področij, kot so splošno svetovanje, marketing, finance, management itd. V Tovarni podjetij ponujajo svojim inkubirancem poslovne prostore ter vso administrativno podporo za snovanje podjetja in za pričetek poslovanja. Posebej zanimiva je t.i. *Mreža tovarne podjetij*. Članom, inkubirancem in partnerjem nudijo dostop do mreže (“Tovarna podjetij,” n.d.):

- formalnih in neformalnih investitorjev,
- univerzitetnega okolja,
- znanjskih institucij,
- javne uprave in državnih ter paradržavnih ustanov,
- mladih in perspektivnih mladih kadrov.

Članstvo v mreži Tovarne podjetij je namenjeno v prvi vrsti trem skupinam: (1) ambicioznim študentom, mladim raziskovalcem in profesorjem, ki imajo ideje, energijo in uresničevalno moč, (2) podjetjem z neuresničnim razvojnim in idejnim potencialom, ki iščejo sredstva in pomoč pri realizaciji svojih idej ter (3) poslovnim partnerjem mreže podjetniškega inkubatorja Univerze v Mariboru Tovarna podjetij, ki sodelujejo v procesu spodbujanja inovativnosti s svojim kapitalom, znanjem ali mrežo. Med strateškimi partnerji inkubatorja izstopa Nova KBM, inkubator pa se povezuje tudi z drugimi inkubatorji v Sloveniji. Projekt tega podjetniškega inkubatorja je finančno podprt s sredstvi Evropske unije.

Tehnološki parki na drugi strani predstavljajo organizacijo in okolje za razvoj tehnološkega podjetništva (“Tehnološki park Ljubljana,” n.d.). Motivirajo, spodbujajo, preverjajo in

pomagajo pri uresničevanju podjetniških pobud z visoko vsebnostjo znanja in višjim potencialom rasti. Tehnološki park Ljubljana, ki ga navajamo kot primer, predstavlja okolje, ki omogoča pospešeno reševanje problemov motivacije, klime in razmaha tehnološkega podjetništva. Hkrati pa je vmesnik, v katerem raziskovalci neposredno čutijo utrip industrije in trga. Spodbuja nastajanje, delovanje in rast tehnoloških podjetij, zagotavlja ustrezno infrastrukturo ter nudi pomoč na tržnem, finančnem in tehnološkem področju. Podjetjem nudi pomoč v več fazah in sicer v fazi snovanja (poslovna ideja, snovanje družbe), v fazi delovanja (začetek poslovanja družbe) in v fazi zorenja (delovanje in rast družbe). Poglavitne dejavnosti torej so:

- pomoč pri oblikovanju in preverjanju poslovnega načrta,
- iskanje poslovnih in strateških partnerjev,
- povezava s finančnimi institucijami (začetni in tvegani kapital),
- zagotavljanje poslovnih prostorov z najrazličnejšimi priključki po subvencionirani najemnici,
- izdajanje internih garancij za kredite in sklepanje poslov,
- *izobraževanje podjetnikov*,
- vzbujanje sinergij med družbami,
- povezava z raziskovalnimi instituti (kadri in oprema),
- povezava z industrijo (proizvodne kapacitete),
- poslovno in tehnološko svetovanje,
- organizacija vložišča, fotokopirnice, predavalnice, strežnika, varovanja, restavracije, čajne kuhinje itd.

4.1.2.11 Mreže šol

Šola za ravnatelje opredeljuje mrežo šol kot pristop h kakovosti, ki omogoča, učenje, da bi znali živeti v skupnosti, hkrati pa jo opredeljuje kot pot k "učeči se organizaciji" (Šola za ravnatelje, n.d.). Velja, da je izobraževanje učiteljev in drugih delavcev šole ključno za kakovost delovanja šole.

Učitelji izpopolnjujejo svoje znanje v okviru specializiranih usposabljanj. Širjenje znanja na ožjem predmetnem področju pa je pogosto premalo za uveljavljanje profesionalnosti v najširšem pomenu besede. Poleg splošnih vsebin, vezanih na predmet poučevanja, so pomembne tudi vsebine kot npr. komunikacija, uvajanje sprememb, delo s starši, vloga razrednika, preverjanje in ocenjevanje učencev, disciplina v razredu, sodelovanje s sodelavci itd.. Ugotovljeno pa je (Šola za ravnatelje, n.d.), da je učinkovitost izobraževanja pri teh vsebinah večja, kadar izobraževanja in usposabljanja »potekajo skupaj za celotni učiteljski ali vzgojiteljski zbor, posebej pa še, kadar je povezano z drugimi šolami ali vrtci preko mrež«. Sodelovalno učenje namreč vključuje pomembne sestavine, kot so strokovne razprave s sodelavci, medsebojne hospitacije, timsko reševanje skupnih problemov.

Izobraževanje, ki ga izvaja Šola za ravnatelje, poimenujemo kar »Mreže« je primerno za izobraževanje celotnih učiteljskih/vzgojiteljskih zborov. Namen takšnega pristopa je učitelje usmeriti v razmišljanja o temeljnem poslanstvu šole, v prepoznavanje svojih močnih in šibkih točk, ugotavljanje "pomembnih in pravih problemov" šole, povezanih z učenjem in poučevanjem učencev. Izobraževanje je akcijsko usmerjeno, saj predvideva hkratno uvajanje izboljšav na šolah. Udeleženci so torej v procesu učenja aktivni, poleg vsebin pa jih predavatelji učijo tudi uporabe sodobnih metod dela, ki jim bodo koristila pri nadaljnjem delu s sodelavci in pri delu z učenci.

Osnovni cilji programa so (Šola za ravnatelje, n.d.):

- povezovanje strokovnega in osebostnega razvoja posameznika ter razvoja in uspešnosti šole/vrtca,
- spodbujanje sodelovalnega učenja ter sistematične izmenjave izkušenj in dobrih praks med šolami/vrtci oz. učitelji/vzgojitelji
- spodbujanje ter usposabljanje šol/vrtcev, da sami poiščejo rešitve za svoje probleme,
- uvajanje izboljšav in evalvacij na področjih, ki jih izberejo strokovni delavci šole/vrtca,
- spodbujati sodelovalno vodenje.

4.2 Povezovanje in mreženje visokošolskih zavodov v svetu

4.2.1 Analiza podatkov kvalitativne raziskave

V tem koraku analize smo se torej osredotočili na analizo študij primerov, ki opisujejo pristope k vseživljenjskemu učenju na evropskih in nekaterih drugih, svetovnih univerzah (Brennan, 2005; EUCEN, 2009). Tabela 3 podaja pregled študij primerov, ki smo jih opravili v okviru tega dela raziskave. Pozorni smo bili predvsem na primere mreženja, povezovanja ali partnerstev med različnimi akterji, vključenimi v izvajanje raznih oblik vseživljenjskega učenja. Z analizo smo skušali *prepoznati akterje povezovanja* oziroma mreženja, *ciljne skupine*, h katerim so oblike vseživljenjskega učenja, ki jih ti akterji ponujajo, usmerjene, ter *pristope*, s katerimi pristopajo k izvajanju izobraževanj in usposabljanj. Z analizo prepoznavamo tudi *namene*, ki jim akterji pri izobraževanju, usposabljanju in povezovanju z drugimi sledijo ter *strukture povezovanja*, znotraj katerih skušajo svoje namene uresničevati. Razmisleki glede struktur povezovanja nas vodijo v prepoznavanje različnih *vrst partnerstev, mrež ter grozdov*.

Tabela 3: Povzetek študij primerov, ki opisujejo pristope k vseživljenjskemu učenju, in njihovi viri

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
University of Klagenfurt	<ul style="list-style-type: none"> - Regionalno sodelovanje med univerzami. - Aktualne teme, samo-usmerjeno učenje. - Pristop k izpitu in pridobitev KT po želji. - Interaktivne metode poučevanja, diskusije z uglednimi znanstveniki, diskusije o aktualnih temah, »Jour fixe« o projektnih problemih, samo-organizirano učenje in e-učenje. - Popolna individualnost izbire ali pa upoštevanje priporočenega kurikula. - Dostop do študija brez izpitov, poceni, tudi za starejše učeče se posameznike. - Priznavanje znanj in veščin. 	Kellermann, 2009
Catholic University of Leuven- KUL	<ul style="list-style-type: none"> - Osredotočanje na zaposlene študente. - Kombinirano učenje z online skupnostjo, e-učenjem in učenjem v živo. - Svetovanje za izbiro poti študija. 	Blendeman, 2009
Catholic University of Leuven- KUL	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivnosti za dvigovanje zavedanja po VŽU znotraj univerze, finančno podprto s strani univerze in ministrstva. - Online publikacije, vezane na tečaje. 	Viron, 2009
Catholic University of Leuven- KUL	<ul style="list-style-type: none"> - Pristop poletne šole. - Štiridnevni tečaj nadaljevalnega izobraževanja filozofije za ljudi, ki jih zanima. - Lažja varianta kurikula, priprava za vstop v redni program. 	Viron, 2009
Université Catholique de Louvain	<ul style="list-style-type: none"> - Inovativen, sodelovalni pristop k oblikovanju magistrskih programov, vključeni akreditirani postopki priznavanja znanj in spretnosti, povezava do programov s certifikacijo. - 10 fakultet, vladna agencija za učenje, dva inštituta. 	Viron, 2009
Brno University of Technology	<ul style="list-style-type: none"> - Izobraževalni tečaji za zaposlene. - Priprava ter organizacija konferenc in izobraževalnih sejmov. - Koordinacija evropskih projektov s tujimi fakultetami in inštitutom za VŽU. - Akreditirani programi, VŽU, Microsoftov akademski program, univerza za tretje življenjsko obdobje. - Svetovanje za študente in diplomante. - VŽU za različne starostne skupine, poklicne skupine, osebje univerze. 	Navratilova, 2009

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
University of Kiel	<ul style="list-style-type: none"> - Mreža z univerzo, gospodarstvom in lokalnimi izvajalci nadaljevalnega izobraževanja, finančno podprto s strani Evropskega socialnega sklada (ESS). - Nudijo strokovne programe nadaljevalnega izobraževanja za zaposlene. - Pomoč s strani profesorja ali tutorja, inštruktor (<i>coach</i>) v podjetju, učna pogodba. - Izobraževanje alumnijev. - Marketing za univerzo, stik z gospodarstvom. 	Mordhorst, 2009
Otto von Guericke University, Magdeburg	<ul style="list-style-type: none"> - Podiplomski magistrski program v sodelovanju s prakso. - Dentalni inštitut, univerza. - Program, namenjen zaposlenim, v obliki dveh modulov in praktičnega projekta. - Vključevanje krožkov kakovosti, eksperti kot moderatorji, majhne skupine udeležencev, izmenjava idej, prenos naučenega v prakso. 	Dick, 2009
University of Oldenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Center za VŽU s programi izven univerze. - Udeleženci alumni, drugi (brez visokošolske izobrazbe). - Programi vodijo do certifikatov. - Sodelovanje s poklicnimi združenji. - Kratki tečaji za osveževanje znanja, univerza za tretje življenjsko obdobje, programi po naročilu tretjih (npr. za imigrante). - Program kulturnega managementa za alumnije, ki delajo v poslovanju. - Nudi dodatna managerska znanja na podlagi analize potreb, projektno delo s 3-5 udeleženci, ESS financirano. 	Grieb, 2009
University of Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Online Learning in Management (OLIM). - Modulariziran podiplomski program za mlade strokovnjake, ki ciljajo na managerske položaje ali za dopolnitev znanja o managementu. - Nadaljevalno izobraževanje predavateljev kot avtorjev in moderatorjev e-modulov. - Razvoj produkta Virtualni tim na osnovi priprav študentov (veščine študija). 	Bruhn-Suhr, 2009
University of Deustro	<ul style="list-style-type: none"> - Nedobičkovna iniciativa DEUSTO TV. - Online televizija z izobraževalnimi vsebinami, vključena v oblikovanje omrežja, virtualne skupnosti za izmenjavo znanja in dialog. - Cilj je zmanjševati težave žensk pri dostopu do managerskih delovnih mest. 	Pereda, 2009b
University of Tartu	<ul style="list-style-type: none"> - Zaradi izvajanja programov VŽU ima vsak oddelek na univerzi, fakulteta programskega managerja, poleg tega obstaja centralna struktura - Open University Centre (zaradi upoštevanja tženja, potreb delodajalcev, koordinacije, sistematike, povezave tečajev s študijskimi področji, boljši stik s strokovnimi združenji). - Tri skupine tečajev: (1) poletna šola, (2) e-tečaji, interdisciplinarni tečaji za podjetja, (3) skupna iniciativa z mrežo univerzitetnih VŽU ponudnikov z enotnim certifikatom in spodbujanjem priznavanja znanj in veščin. 	Kesli, 2009
University of Barcelona	<ul style="list-style-type: none"> - Številni študijski programi za strokovnjake, ki želijo razvijati znanje. - Korporacijsko izobraževanje (v sodelovanju s tujimi univerzami, šolami, ministrstvi, sindikati, zavarovalnicami itd. - po naročilu oblikovani izobraževalni programi). 	Ten, 2009
University of Lleida	<ul style="list-style-type: none"> - Kratki tečaji, konference, seminarji, srečanja, v maksimalnem trajanju 20 ECTS, omogočajo pridobivanje različnih certifikatov. 	Vila, 2009
University of Helsinki	<ul style="list-style-type: none"> - VŽU enota - po meri narejeni tečaji in programi, tudi razvojne in raziskovalne storitve za zadovoljevanje potreb javnega sektorja in podjetij. - Partnerstvo med univerzo v Helsinkih in Muenchenu, finančna podpora v okviru programa Leonardo. - Študijski obiski ravnateljev (s predavanji, diskusijami, delavnicami, obiski poklicnih šol, podjetij in zbornic). 	Seppala, 2009

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
Pierre & Marie Curie University	<ul style="list-style-type: none"> - Univerza odpira diplomske in podiplomske programe odraslim v okviru VŽU, delež priznavanja predhodnega znanja in veščin je še vedno skromen. - Usmerjanje in tutorski sistem za nadaljevanje (prekinjenega) študija. - Informiranje, orientacija, pomoč pri pisanju CV-ja, individualna pot, individualizirani programi zaradi priznavanja znanj in veščin, vstop v program s tutorstvom. 	Bucherer-Guillermin, 2009
University of Zagreb	<ul style="list-style-type: none"> - Programi za nadaljevanje izobraževanja. - Par sto vrst seminarjev na različnih področjih. - Predavatelji iz fakultet, gospodarstva, strokovnih združenj, javnih ustanov. - Zadnje čase tudi podeljevanje ECTS točk udeležencem teh programov. 	Zavrski, 2009
CCER University of Iceland	<ul style="list-style-type: none"> - Center za nadaljevalno izobraževanje in raziskovanje (CCER) je ustanova znotraj Šole za izobraževanje v okviru univerze. Nudi nadaljevalno izobraževanje za delujoče učitelje (kratki tečaji, po naročilu narejeni programi za šole). - Kombinirane metode učenja. - Učenje na daljavo in učenje v živo, na dodiplomski stopnji, v sodelovanju 3 univerz. Učitelji lahko pridobijo vsaj 30 ECTS. - CCER vodi izvajanje programa, ima nadzor na napredovanjem udeležencev, podeli na koncu diplome. 	Kristinsdóttir, 2009
Open University of the Netherlands Hogeschool van Amsterdam	<ul style="list-style-type: none"> - Formalizacija postopkov priznavanja znanj in veščin na univerzi. 	Lintelo, 2009c
Edinburgh College of Art	<ul style="list-style-type: none"> - Center za nadaljevalne študije (CCS) na fakulteti za umetnost. - Inovativen model, ki udeležencu vseživljenjskega učenja določi individualno pot do diplome na fakulteti ali drugje. - Študent izbira med naborom kratkih tečajev, brez registracije za kreditne točke, in se lahko stalno vrača, da nadgrajuje znanje. - Vsa ponudba programov je kreditno ovrednotena. - Poletna šola. - Nudi 9 tečajev, z mednarodno zasedbo študentov, sprva se je izvajala tri tedne na leto, sedaj razporejena čez celo leto - preko dneva, zvečer, sobota zjutraj. - Tudi kot priprava za dijake/šolarje, ki želijo nadaljevati šolanje s študijem na fakulteti za umetnost. 	Prince, 2009
CIUF(Conseil Interuniversitaire de la Communauté française) Svet francosko govorečih univerz francoske skupnosti v Belgiji	<ul style="list-style-type: none"> - Platforma VAE (vrednotenje predhodno pridobljenega znanja in veščin) za združevanje francosko govorečih univerz in za promocijo priznavanja znanj v javnosti, harmonizacijo in kakovost postopkov, izmenjavo dobrih praks). - Tri vrste partnerjev: univerze, CIUF (Odbor francosko govorečih skupnosti v Belgiji), Academia kot združenje univerz, francoska skupnost v Belgiji in valonska regija, Le FOREM kot javna ustanova za zaposlovanje v regiji ter združenje podjetij. - CIUF koordinira aktivnosti platforme, vključeni so svetovalci, ki nudijo vodenje odraslim, ki se vključujejo v postopke, komisijam in odgovornim za študijske programe. Vsaka univerza ima svojega svetovalca. 	Viron & Salmon, 2009
University of Hildesheim	<ul style="list-style-type: none"> - Nadaljevalni izobraževalni programi za predavatelje fundacije Robert Bosch Stiftung – v sodelovanju z različnimi partnerji (Institute for Further Education in Leadership and Organizational Development, University of Hildesheim, Eastern Europe Centre, University of Hohenheim, Robert Bosch Stiftung). - Cilj je, da predavatelji fundacije pridobivajo dodatne kvalifikacije na tujih univerzah - v dveh letih dela naj bi pridobili dodatno akademsko stopnjo na nemškem magistrskem programu, pri čemer 60% kreditnih točk pridobijo pri študiju ob delu. - Uporaba metod kombiniranega učenja, z delavnicami trikrat letno po celem svetu, štirimi srečanji na leto za svetovanje in podporo glede dela in izobraževanja. 	Asselmeyer & Oelker, 2005

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VZU	Avtor
University of Valencia	<ul style="list-style-type: none"> - Številni partnerji (javna agencija, raziskovalni center, ponudnik nadaljevalnega izobraževanja, evropske univerze, univerzitetna nedobičkovna združenja, univerzitetni tehnološki parki, razvojno poslovni centri) za povezovanje z družbenim okoljem, povezovanje akademskega sveta in gospodarstva, spodbujanje podjetništva. - Evropski projektni center (EPC) – sodelovanje med univerzo in gospodarstvom, za detekcijo razvojno raziskovalnih potreb, spodbujanje usposabljanja študentov v podjetjih, spodbujanje specializacije in podiplomskih programov, sodelovanje v mednarodnih programih usposabljanja). - V okviru projekta tudi virtualna skupnost univerze in gospodarstva, zbiranje in ocenjevanje primerov sodelovanja univerz in podjetij, objava najboljši primerov na portalu University-Enterprise and Regional Development in podeljevanje nagrad RUISNET (European Awards for University-Enterprise Cooperation). - V projekt je bilo vključenih okoli 5000 predstavnikov in ekspertov, ki so se udeležili sestankov konzorcija, seminarjev, posebnih diseminacijskih aktivnosti itd. 	Aracil, 2009
Deusto University	<ul style="list-style-type: none"> - Projekt v sodelovanju glavnih umetniških institucij v Bilbao (ABAO, BOS, Fine Arts Museum, Guggenheim Museum in Arriaga Theater). - Deusto University in te institucije ponudijo svoje znanje na tečajih o umetniškem načrtovanju na različnih področjih (uro in pol aktivnosti vsak teden med semestroma, na različnih mestih, za določena področja – literatura, gledališče, simfonična glasba, galerijska umetnost, opera, velike razstave). 	Pereda, 2009b
Hogeschool van Amsterdam (University of Applied Sciences Amsterdam)	<ul style="list-style-type: none"> - Sodelovanje med univerzo in podjetjem na področju dela in učenja za diplomu dodiplomskega študija. - Priznavanje znanja in veščin za prepoznavanje kompetenc zaposlenih in bolj prožen študij, po meri narejeni študijski programi - zaradi morebitnega skrajšanja štiri-letnih programov. - Uvedba centralne enote za priznavanje znanja in veščin in akreditirane sisteme priznavanja - online orodja, prijavnici obrazci, navodila kandidatom, modeli za izpolnjevanje portfolia, online koledar za svetovalce in ocenjevalce, predloge za poročila itd. - Postopke priznavanja znanj in veščin ter programe, osnovane na delu, oblikujejo skupaj z gospodarstvom in vladnimi organizacijami, kadrovske podjetje, bankami. Primer: podjetje za svoje zaposlene, strokovnjake na IT področjih, zahteva diplomu; v sodelovanju z univerzo skenirajo znanja s postopki priznavanja znanj in veščin in na tej podlagi oblikujejo individualne načrte za izobraževanje. Zaposleni se vključijo v po meri narejene programe univerze (ki ustrezajo običajnim standardom študija), če sam ne more pridobiti znanja ali ga pridobiti pri podjetju, ki sicer usposablja tovrstne kadre v podjetju. 	Lintelo, 2009c

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
Hogeschool Zuyd	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspertni centri (Expertisecentres) za skupno raziskovanje s podjetji in za podjetja in za reševanje specifičnih problemov v regiji in za inoviranje izobraževalnih programov. - Izvajanje vseh vrst daljših in krajših programov - usposabljanj, delavnic za podjetja (po meri narejenih programov) in za posamezne strokovnjake. Vključevanje metod inštrukcij, svetovanja, ocenjevanja v smislu priznavanja znanj in veščin. - Tveganje je pomanjkanje preglednosti in fokusa. - Zaradi tega velja povezati iniciative in vzpostaviti glavne ponudnike. izobraževanja v regiji - od poklicne ravni do akademske ravni. Hogeschool Zuyd koordinira VŽU iniciativo (izgradnja infrastrukture - Service Centre in mreže izvajalcev, center za priznavanje znanj in veščin z rešitvijo e-portfolio in ostalimi potrebnimi inštrumenti, funkcijsko orientirano in fleksibilno izobraževanje, ki vodi v diplome ali certifikate, vključevanje na delu osnovanega študija). - Iniciativa ZAP povezuje Atrium Medical Centre, Mondriaan Care Group in tri glavne šole v regiji, poklicno šolo (Arcus College), fakulteto Hogeschool Zuyd in Open University Nederland. Nudi po meri narejene programe izobraževanja in usposabljanja, ki z atraktivnostjo privabljajo nove študente, tiste, ki spreminjajo kariero, ali ki želijo biti zaposljivi. Projekt vsebuje virtualno akademijo (s portalom, učečo se skupnostjo, e-učenjem, kombiniranimi učnimi moduli, bazami znanja, e-portfolio, informacijami glede prostih delovnih mest, virtualnimi možnostmi ocenjevanja), laboratorij za učenje in ocenjevanje, inovacijski center, kjer Hogeschool Zuyd, University of Maastricht in Vilans (nacionalni inštitut za nego) izvajajo inovacijski program skupaj s ponudniki negovalnih storitev in podjetji. 	Lintelo, 2009c
University of Aveiro	<ul style="list-style-type: none"> - Omrežje vsebuje univerzo s tremi fakultetami, 11 občin, več srednjih šol, eno združenje delodajalcev, dve bolnišnici, preko 100 podjetij v regiji. - večina majhnih in srednjih v določenih panogah itd. - Vlada je ustvarila poseben tehnološki program, poklicno usmerjen, spodbuja strokovni razvoj, kombinira kvalifikacije in profesionalne veščine - vodi v poklicni certifikat. Usposabljanje se dogaja v delovnem okolju, vsebuje mehanizme priznavanja znanj in veščin ter uporabo ECTS točk. - Vsi programi so organizirano podobno - 10% kreditnih točk za splošne znanstvene predmete, 25% za usposabljanje na delovnem mestu, ostalo se porazdeli med tehnološkimi izobraževalnimi vsebinami. V programu sodeluje 20-30 študentov. 	Assunção, 2009
Lund University	<ul style="list-style-type: none"> - Akademikerförbundet SSR je združenje univerzitetnih diplomantov z diplomami v ekonomiji, družbenih vedah, socialnem delu ipd. 25% jih ima vodilne managerske položaje. Združenje sestoji iz kopice lokalnih odborov in nacionalne pisarne. Povezujejo se tudi s švedsko konfederacijo poklicnih združenj s približno 600.000 člani. - Sodelovanje med združenjem diplomantov in univerzo, ki ima zmožnosti hitrega razvoja in izvedbe tečajev, ki ustrezajo potrebam združenja. Univerza najde oddelek, ki je najbolj primeren za izvedbo. Udeležencem financirajo udeležbo delodajalci. Tečajev se lahko udeležujejo tudi nečlani, imajo pa člani združenja popust. - Tečaje se izvaja na daljavo s samo nekaj srečanja v živo. Tečaji so ECTS ovrednoteni in to predstavlja konkurenčno prednost pred drugimi ponudniki. 	Malmberg, 2009
Univerza v Mariboru	<ul style="list-style-type: none"> - Ciljne skupine so strokovnjaki in management v izobraževalnih ustanovah od vrtecev do višjih strokovnih šol. Izobraževanje poteka v sodelovanju Univerze na Primorskem, Univerze v Ljubljani in Univerze v Mariboru, projekt nadzira po geografskih področjih skupina koordinatorjev. Sodelujejo tudi Pedagoški inštitut, Mirovni inštitut ter Regionálna razvojna agencija Mura. 	Slana, 2009

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
Linking London Lifelong Learning Network	<ul style="list-style-type: none"> - The Linking London Learning (LLL) je partnersko omrežje, v katerem sodelujejo organizacije za izobraževanje in usposabljanje ter prostovoljne organizacije. Cilj je povečati prehod poklicno učečih se posameznikov na visokošolski nivo ali v zaposlitev. V Angliji je 30 podobnih omrežij, na podregionalnem nivoju in s fokusom v različna vsebinska področja, npr. London: izobraževanje, zdravje, javni sektor. - Sodeluje 15 univerz, 15 ustanov nadaljevalnega izobraževanja, štiri ustanove za izobraževanje odraslih, ter <i>Sector Skills Councils</i> kot svetovalno telo. - Značilnost je tudi učenje na podlagi dela. Uveljaviti želijo sistem kreditnih točk, popularizacijo vseživljenjskega učenja, spoznavanje lokalnih skupnosti. Univerze ponudijo izobraževanje tako v smeri poklicnih kot tudi strokovnih programov, poudarek je na svetovanju in usmerjanju ter regionalnem fokusu. 	Betts & Lawley, 2009
University of Leeds	<ul style="list-style-type: none"> - Priprava na visokošolsko izobraževanje kot enoletni, izredni program za odrasle, ki nimajo ustrezne formalne kvalifikacije, ali ki so bili izven formalnega izobraževanja že dolgo časa. 	Cottrell, 2009
Konferenca EUCEN v Tallinu	<ul style="list-style-type: none"> - Primeri povezovanja za VŽU. 	EUCEN, 2009
Anglia Polytechnic University	<ul style="list-style-type: none"> - Oblikovanje samostojnih učnih modulov, osnovanih na delu in vgrajenih v programe dodiplomskega študija (opredelitev okvirnega modula z generičnimi učnimi izidi, konkretna vsebina se prilagaja različnim kontekstom). - Študenti lahko sami načrtujejo in strukturirajo delovno izkušnjo, lahko jo oblikuje fakulteta in jo akreditira skozi proces vrednotenja. - Če gre za profesionalna združenja, organi ali regulativa zahteva specifične izide delovnih izkušenj. - Študenti pripravijo portfolio, s katerim prikažejo dosežke v smislu učnih izidov; vsebina je stvar dogovora med študentom, tutorjem iz univerze in zaposlovalcem. Obseg in vsebina naj odražata kreditno vrednost modula. - Osebe se intenzivneje vklaplja v podporo študentom, jih obiskuje na delovnih mestih, ko opravljajo delovno izkušnjo. - Usmerjanje in podpora sta potrebni za izdelavo načrta učenja, opredelitev učnih izidov, razumevanje izkustvenega učenja, razvoj veščin reflektivnega presojanja izkušnje - reflektivno pisanje, beleženje učenja, urniki učenja, pridobivanje veščin vrednotenja na osnovi dokazov in za izdelavo portfolia. - Module izvajajo številni lokalni partnerski kolidži. 	Calabro, 2005 Brennan, 2005
Lancaster University: Centre for Training and Development (CETAD)	<ul style="list-style-type: none"> - Izvajanje programov za zadovoljevanje lokalnih potreb. Programi prinašajo tako nacionalno poklicno kvalifikacijo, kot tudi visokošolske certifikate. - Prihaja do sodelovanja s širokim krogom delodajalcev in posameznikov iz različnih organizacij (javnih, zasebnih, prostovoljnih). - Programe razvijajo skupaj z delodajalci oziroma organizacijami (mestni sveti, socialne službe), izvajajo pa jih običajno interno v organizacijah in za določeno ciljno skupino. - Štirje moduli po 15 kreditov, ovrednoteni s strani univerze. - Udeleženci se udeležujejo delavnic in izdelajo portfolio za dosego visokošolskega certifikata ali za dokazovanje nacionalne kvalifikacije. - Mentorje na delovnih mestih si običajno uredijo študenti sami. - Univerza ima tim svetovalcev za vsakega od programov. Ti delujejo kot predavatelji (<i>associate lecturers</i>), izhajajo pa iz profesionalnih krogov oziroma prakse. So zmožni podajanja relevantnega strokovnega znanja, individualnega svetovanja in podpore, skupinskega dela med izvedbo modula, dostopni preko telefona oz. elektronska komunikacija. 	O'Brien, 2005

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VZU	Avtor
Yoensuu University	<ul style="list-style-type: none"> - Organiziranost centra za vseživljenjsko učenje, njegova komercialna usmerjenost ter povezovanje z regionalnimi izvajalci in ponudniki izobraževanja in usposabljanja (tehnološki park, odprta univerza, Center za zaposlovanje in gospodarski razvoj). Sodelovanje se kaže tudi s tem, da se skupaj prijavljajo na razpise, izkoriščajo priložnosti financiranja iz evropskih skladov, skupaj analizirajo učne potrebe v regiji, skupaj nastopajo na tujih trgih. - Inovativne metode poučevanja na univerzi (virtualna realnost). - Izvajalci usposabljanj in izobraževanj prihajajo iz univerze, ali pa iz drugih ustanov. - Centri za vseživljenjsko učenje iz različnih univerz med sabo sodelujejo. 	Paakkola, 2009
Provinca Pesaro-Urbino in povezovanje s podjetji in šolami	<ul style="list-style-type: none"> - Pomen osredotočanja v regiji - tehnologija izdelave vrhunskih dirkalnih motorjev je ena izmed štirih gospodarskih prioritet v regiji. Regija namreč vlaga sredstva predvsem v prioritete dejavnosti. - V regiji obstaja vrsta vrhunskih, svetovno znanih tekmovalcev ter vrhunskih izdelovalcev motornih koles. V sodelovanju z oblastmi v regiji ter lokalnimi podjetniki v regiji osnujejo vrhunsko šolo za vzgojo tekmovalcev - je velika uspešnica in privablja posameznike iz celotne Italije in tujine. - Primer povezovanja lokalne univerze z lokalnimi podjetji - vzpostavitev baze podatkov o študentih, borza delovnih mest ter pomoč podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov. Poleg tega univerza enkrat letno prireja kadrovske sejme z različnimi predavanji. - Povezovanje podjetij v težavah s provinco in zavodom za zaposlovanje, izvedba preoblikovanja delovnih procesov in hkratno usposabljanje kadrov na čakanju s financiranjem iz Evropskega socialnega sklada. 	Savelli, 2009
Bath University	<ul style="list-style-type: none"> - Center za učna partnerstva upravlja z vrsto diplomskih programov, izvajajo jih lokalne ustanove za nadaljevalno izobraževanje in partnerske ustanove. - Sodelovalni pristop k razvoju študijskega programa – splošne kompetence, ki naj bi jih študent dosegel, so skladne z zahtevami, ki jih glede potrebnih veščin in na delu osnovanih zahtev predpisuje <i>QAA Foundation Degree Qualification Benchmark</i>. - Običajen študijski program sestoji iz treh obveznih enot učenja na delovnem mestu, preostale kreditne točke so skladne z zahtevami glede siceršnjih diplomskih programov - 50% programa mora biti osnovanega na delu ali na praksi. - Obstaja možnost priprave zbirne mape dosežkov v okviru priznavanja znanj in veščin, kar študent opravi ob začetku programa. - Študijski program oblikujejo v sodelovanju, obstaja povezovalni tutor, ki je z ustreznega vsebinskega področja na univerzi, svetovalci pa iz <i>Sector Skills Councils</i>, strokovnih združenj ter delodajalcev. Oddelek za vseživljenjsko učenje koordinira in vodi vse te aktivnosti. 	Newlyn, 2005

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
Sheffield Hallam University Faculty of Development and Society	<ul style="list-style-type: none"> - Delodajalci podpirajo študente med njihovim študijem, nudijo nagrade za najboljše, ponujajo strokovne prakse ter sponzorirajo izbrane študente zadnje leto študija s pričakovanjem, da se vrnejo v podjetje. - V okviru »sendvič« programov poteka enoletna strokovna praksa, ki je sestavni del študija. Koristna je tako za delodajalce kot univerze. - Univerzitetno osebje pomaga podjetjem pri iskanju kadrov iz vrst študentov. - Dodiplomski program, ki je oblikovan skupaj z gradbenimi podjetji, britanskim arhitekturnim inštitutom, ki skrbi za integracijo nacionalnih poklicnih standardov. <ul style="list-style-type: none"> - Študenti imajo dostop do studia, ki nudi možnosti realistične izvedbe projektov in pomoči številnih specialističnih računalniških programov - projektni management, računalniško podprto oblikovanje, statistične analize itd. - Združenje gradbenih inženirjev in univerza oblikujeta študijski program, ki članom združenja nudi možnosti formalne izobrazbe. Vstopni pogoji so poleg predhodne diplome članstvo v združenju ter zadostne izkušnje. <ul style="list-style-type: none"> - Predavanja, konzultacije in seminarji se izvajajo čez vikende. Študent si izbere svoj ritem napredovanja, saj so predmeti odprti za študente prejšnjih kohort. 	<p><i>Work-based placements and sandwich degrees in Built Environment programmes, 2005</i></p>
University of Derby, Ufi/Learnirect	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Ufi/Learnirect 'Learning through Work' (LtW)</i> iniciativo razvija osem visokošolskih zavodov, ki že imajo programe, osnovane na delu, ali jih želijo razviti. - Ufi/Learnirect zagotavlja online storitve in zmogljivosti, online podporo univerze, zagotavljanje kakovosti in podeljevanje diplom oziroma kvalifikacij. - Zaposlenim omogočajo, da razvijejo online učno pogodbo, ki je skladna z njihovimi razvojnimi potrebami v kontekstu dela - 40% programov temelji na individualnih učnih pogodbah, pri 60% gre za skupinske programe. - Zagotavljanje metod učenja, ki so osredotočene na učenca, in kombiniranega učenja. - Študenti lahko izberejo katerokoli univerzo, prav tako je ni potrebno obiskovati, saj se lahko udeležujejo le online modulov. PDF datoteke v podporo študiju, so tudi dostopne online. 	<p>Saxton, 2005</p>
Anglia Polytechnic University	<ul style="list-style-type: none"> - Na predlog poklicnega združenja univerza razvije in akreditira skupni diplomski program (Research Quality Assurance). Ko veliko tako kvalificiranih zaposlenih doseže menedžerske položaje, se pojavi potreba po magistrskem programu managementa kakovosti. Nekatere module končajo na podlagi priznavanja znanja in veščin, večina ostalega programa se izvaja na daljavo. Dvakrat letno se izvaja tridnevno rezidenčno srečanje. - Module razvijejo člani poklicnega združenja, tehnične fakultete in poslovne fakultete. Vso učenje temelji na delu in uporabi naučenega pri delu. - Učenje podpirajo akademski tutorji in tutorji iz prakse, ki jih opredeli poklicno združenje. Ocenjevanje izvaja tako akademsko osebje, kot tudi osebje iz prakse. Univerza zagotovi akademskega tutorja, ki podpira študente preko elektronske pošte in telefona, združenje pa zagotovi tutorja za vsako kohorto. Partnerstvo med univerzo (APU) in strokovnim združenjem (British Association of Research Quality Assurance – BARQA), katerega člani so ocenjevalci kakovosti, večinoma zaposleni v farmacevtskih podjetjih in vključeni v razvoj in preverjanje novih zdravil. 	<p>Godwin & Wenn, 2005</p>

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VZU	Avtor
Purdue University	<ul style="list-style-type: none"> - Izobraževanje tehnikov v podjetju. Program je oblikovan tudi kot priprava za izpit (4 ure) oziroma poklicno certifikacijo. Poleg tega je namen povečati učinkovitost, strokovno znanje in veščine, boljše obvladovanje besednega zaklada, bolj kakovostno odločanje v primeru še nepoznanih merilnih težav, oblikovanje poti za strokovni razvoj tehnikov ter priznavanje veščin tehnikov. - Študijske enote se izvajajo za redne študente in zaposlene strokovnjake določenega podjetja – po prvi izvedbi programa za podjetje univerza (tehnični kolidž) predmet razširijo in ga kot neobvezen predmet ponudijo lastnim študentom rednega študija ter hkrati tudi tehnikom iz tega podjetja, pa tudi tehnikom iz drugih lokalnih podjetij. - Program odlikuje sprotno delo študentov, pisanje nalog, njihovo sprotno ocenjevanje. Pri matematiki in statistiki študenti na primer opravljajo tedenske domače naloge iz matematike in statistike, ki se jih tudi sproti ocenjuje. To je pomembna povratna informacija. Na koncu program opravijo ali ne, ocena je utemeljena na udeleževanju in sodelovanju pri predmetu, v manjši meri na ocenah nalog. Srečanja so enkrat tedensko za 2 in pol uri, skupaj 40 ur, kar zadostuje za 3 KT. 	Fuehne, 2008
Partnerstva med šolami in univerzo	<ul style="list-style-type: none"> - Namen je revnejšim študentom omogočiti dostop do fakultet, poskrbeti za boljšo izobrazbo učiteljev in kakovostnejši pouk s sodelovanjem med osebjem v kolidžih in šolah; pospešiti uvajanje novih pristopov k poučevanju ter diseminacijo znanja za boljši šolski sistem. Partnerstva temeljijo na uporabi infrastrukture obeh partnerjev, vključuje se starše in poslovne partnerje v lokalnih skupnostih, socialne in zdravstvene institucije, politiko. 	Catelli, 2006
BBC Training&Development, De Montfort University, Tisch School of Arts	<ul style="list-style-type: none"> - BBC učni centri so komercialni centri, ki izvajajo izobraževanja za svoje ljudi in za zunanji trg. BBC trenerji izvajajo 10 dvournih praktično utemeljenih predavanj (o realnih izkušnjah iz studia, o oddajah, ki so jih gledali prejšnji teden na TV, o izkušnjah vrhunskih strokovnjakov, ki jih predavatelji poznajo in sodelujejo z njimi), nekje na polovici izvedenega programa poteka nadzorovana študentska praksa, kjer se študenti v treniškem centru BBC spoznavajo z vrhunsko opremo, ustvarjajo prave televizijske oddaje in se preizkušajo tako v produkcijskih, kot tudi operativnih vlogah v polno opremljenem studiu (3 skupine – operiranje s kamero, lučmi ipd., ustvarjanje zgodb ter razvoj idej z zapisom besedil, zagotovitev gosta in vodenje pogovornih oddaj). 	
Partnerstva pri usposabljanju	<ul style="list-style-type: none"> - V podjetju, kjer zaposlujejo MBA diplomante brez prakse, dopolnijo njihovo znanje s praktičnim znanjem potrebnih statističnih metod. Strokovnjaki iz univerze (Virginia Commonwealth university) prispevajo ustrezne pedagoške pristope, strokovnjaki/analitiki iz podjetja (Capital One) pa nudijo relevantno znanje in primere iz prakse s podatki. Univerza omogoča nevtralnost in neodvisnost pri uporabi programskih paketov. Čas ne dopušča, da bi se analitiki udeleževali tečajev na univerzi, niti množice tečajev, ki jih nudijo proizvajalci programske opreme (saj nobeden od njih ne ponuja vseh potrebnih računalniško-programskih rešitev). - Uporablja se principe aktivnega učenja v vadbenem/učnem okolju - na podlagi zastavljenega poslovnega primera in izbora pravih metod in pristopov za njegovo reševanje. - Na primer: udeleženci se pripravijo pred udeležbo, preberejo primer in pripravijo nabor rešitev. Uporablja se splet metod poučevanja, vse pa temeljijo na interakciji, odkrivanju znanja, predstavljanju informacij, diskusijah. Učna srečanja/predavanja potekajo 8 ur na dan, 3-6 dni, z 20 minutnimi predstavitvami, aktivnim delom, reševanjem nalog. 	Merrick, Hardin, & Walker, 2006
Učenje za podjetništvo	<ul style="list-style-type: none"> - V programu sodelujejo visokošolski zavodi, podjetja za usposabljanje ter ustanove za nadaljevalno šolanje. - Poučevanje in učenje podjetništva in komuniciranja v podjetništvu; usmerjanje, podpora in usposabljanje podjetnikov. 	Raffo, Lovatt, Banks, & O'Connor, 2000

se nadaljuje

nadaljevanje

Ustanova	Vsebine povezovanja in VŽU	Avtor
Middlesex University	<ul style="list-style-type: none"> - Partnerstvo med visokošolsko izobraževalno institucijo in strokovnjaki v zdravstveni in negovalni dejavnosti. Sodelujejo <i>National Health Service (NHS)</i> kot posredovalec dela in <i>Middlesex University</i> kot institucija, ki akreditira programe in nudi magistrske diplome. - Namen je oblikovati in izvajati podiplomski program, ki zadostuje profesionalnim in akademskim zahtevam in se osredotoča na razvoj veščin vodenja v sektorju negovalnih storitev. 	Rounce, Scarfe, & Garnett, 2007
Učenje za podjetništvo in inovativnost	<ul style="list-style-type: none"> - Inovacijski kamp, pri katerem izzive/probleme poda 8 podjetij in nevladnih organizacij. Univerze vključijo študente in poskrbijo za financiranje učiteljev in šolnine študentom. <i>IDEA</i> tudi prispeva študente in financiranje, <i>Zentropa Work</i> pa fizično lokacijo za inovacijski kamp ter vodenje dogodka. - <i>IDEA</i> organizira inovacijski kamp na Univerzi Aalborg. Naloga študentov je iskanje idej za praktično uporabo treh univerzitetnih patentov. 	Bager, 2008
Rhodes University	<ul style="list-style-type: none"> - Razvoj sodelovanja v virtualno in fizično skupnost znanja, kar je spodbudilo vzpon IKT na mnogih šolah v regiji. - <i>District, South Africa</i>; Pomoč srednjim šolam s strani univerze: pridobivanje opreme, tehnična podpora, učenje učiteljev, sodelovanje med šolami itd. - S srednjimi šolami sodeluje računalniški oddelek univerze. Poleg tega tudi izobraževalni oddelek, ki pomaga pri integraciji IKT v kurikulum. Oddelka se povežeta, pridobita tudi financiranje s strani nacionalne raziskovalne agencije. V raziskovalnem timu sodelujejo raziskovalci ter podiplomski študenti. Raziskovalna skupina se z učitelji srečuje tedensko, komunikacijo razširijo na e-pošto ter uporabo Wiki. 	Hodgkinson-Williams, Slay, & Siebörger, 2008
E-učenje	<ul style="list-style-type: none"> - Moduli e-učenja omogočajo razvoj zaposlenih učiteljev, njihovo poučevanje brez časovnih omejitev, omogočajo skupno bazo znanja glede strategij učenja tako za zaposlene učitelje, kot tudi začetnike (najboljše prakse, kritična področja). - Možnosti za izboljšanje priprave učiteljev ter orodje za kontinuiran razvoj. Moduli so dosegljivi online in na CD-ROMih - 24 ur na dan, sedem dni na teden, z vseh lokacij. 	D. A. Walker, Downey, & Sorensen, 2008

4.2.1.1 Namen povezovanja za vseživljenjsko učenje

Raziskava BeFlex Plus (EUCEN, 2009) ugotavlja, da med evropskimi univerzami prevladuje mnenje, da je vseživljenjsko učenje (VŽU) predvsem odgovor visokošolskih zavodov na potrebe *zaposlovanja* in potrebe *trga delovne sile*. Drug relativno pogost namen VŽU je po njihovem mnenju spodbujanje vključevanja tistih *posameznikov, ki se tradicionalno ne vključujejo* in ne sodelujejo v izobraževalnih oblikah na visokošolskih zavodih, pa tudi privabljanje *novih družbenih skupin* v visokošolsko okolje. Tretji pogosteje navedeni namen je *zadovoljevanje potreb* državljanov na raznih vsebinskih področjih življenja – kulturnem, gospodarskem, družbenem in profesionalnem področju. Približno tretjina univerz pa ugotavlja, da je namen VŽU tudi *spodbujanje osebnega razvoja* in s tem tudi zagotavljanje *razvojnih programov za diplomante*. Podobne namene lahko, le da jih je morda moč prepoznati še nekoliko več, prepoznamo tudi v analiziranih študijah primerov. Povzetek glede namena izvajanja VŽU in temu ustreznega povezovanja podaja Tabela 4:

a) Vključevanje prikrajšanih družbenih skupin

Vključevanje posebnih družbenih skupin se pojavlja, vendar ne tako pogosto, kot bi morda pričakovali. Pojavljajo se predvsem iniciative, ki v procese VŽU vključujejo starejše posameznike, nekoliko pogosteje tudi primeri ponovnega vključevanja izpadlih iz visokošolskega okolja – v smislu njihovega strokovnega razvoja ali povečevanja njihove zaposljivosti. Redkeje se pojavljajo primeri osredotočanja oblik vseživljenjskega učenja na ženske kot ciljne udeleženke ali na povečevanje dostopnosti študija manjšinskim oziroma revnejšim slojem prebivalstva.

b) Optimiranje okolja izobraževanja za zaposlene

Poleg tega velja poudariti, da obravnavani primeri kažejo na to, da pri oblikovanju in izvajanju izobraževanj in usposabljanj visokošolski zavodi pri izvedbah ali pri vsebinah izobraževanj čedalje bolj upoštevajo potrebe zaposlenih. V zvezi s tem velja omeniti predvsem na delu osnovane programe (Brennan, 2005) ter krajša usposabljanja oziroma izobraževanja. Upoštevanje potreb zaposlenih ter vgrajevanje teh potreb v oblikovanje programov se odraža tudi skozi pristope k povezovanju visokošolskih zavodov z delodajalci.

Tudi Pont, Sonet, & Werquin (2003) ugotavljajo, da izobraževanje odraslih v pretežni meri pokriva področje dela in poklica, manj pa se osredotoča na področja drugih dejavnosti prebivalstva. Morda velja poudariti, da se na Finskem, ki velja za zgledno deželo na področju izobraževanja odraslih, v zadnjih letih v procese formalnega in neformalnega učenja vključuje kar polovica odrasle populacije (Paakkola, 2009), ugotavljajo pa, da se pogosteje vključujejo predvsem mlajši ljudje, tako da se razlike med starostnimi razredi, ki se vključujejo oziroma ne vključujejo v oblike vseživljenjskega učenja, povečujejo. Podobne trende ugotavljajo tudi

drugje (Pont et al., 2003, p. 41). Razlike se krepijo tudi glede na predhodno doseženo izobrazbo in glede na status zaposlenosti. Pont et al. (2003) ugotavljajo, da se boljše izobraženi posamezniki pogosteje vključujejo v izobraževanje odraslih. Prav tako ugotavljajo, da se v razne izobraževalne oblike pogosteje vključujejo zaposleni, brezposelni so vključeni manj pogosto, pogostost izobraževanja pa je odvisna tudi od položaja posameznika na trgu dela. Tisti, ki na njem zavzemajo višje položaje, se lažje in pogosteje izobražujejo.

Sklepamo torej morda lahko, da se velja pri naporih za vključevanje posameznikov v razne oblike vseživljenjskega učenja, s strani visokošolskih zavodov osredotočati predvsem na nekoliko *mlajše posameznike*, ki so že dosegli *določeno izobrazbeno raven* in na tiste, ki so zaposleni in ki *na trgu dela zavzemajo nekoliko višje položaje*. Zdi se, da se ostale družbene skupine izobraževanju in usposabljanju izogibajo.

c) Nadgradnja znanja diplomantov in strokovnjakov za usvajanje in dopolnjevanje manjkajočega znanja

Zelo velik poudarek tuji visokošolski zavodi dajejo nadaljevalnemu ali dopolnilnemu izobraževanju strokovnjakov. Kot kažejo študijski primeri in rezultati ankete BeFlex Plus, so programi, ki jih univerze ponujajo, kreditno ovrednoteni, ni pa to pravilo (EUCEN, 2009). Zdi se, da se visokošolski zavodi čedalje bolj zavedajo pomena spremljanja diplomantov ter poklicnih skupin in njihovih karier, prepoznavanja njihovih učnih potreb, ter oblikovanja takšnih programov izobraževanj in usposabljanj, ki omogočajo usvajanje manjkajočega ali dopolnilnega znanja. Glede na ugotovitve raziskave Beflex Plus (EUCEN, 2009) pri analizi in opredeljevanju potreb po učenju sodeluje kar dobri dve tretjini anketiranih evropskih univerz s partnerji (delodajalci, socialni partnerji, regionalnimi oblastmi, drugimi ponudniki izobraževanja in usposabljanja itd.).

d) Promocija študija in učenja na visokošolskih zavodih ter povečevanje dostopnosti študija oziroma učenja

Aktivnosti marketinga, informiranje ter povečevanje dosegljivosti programov usposabljanja in izobraževanja imajo v visokošolskem okolju čedalje večji pomen. EUCEN (2009) ugotavlja, da skoraj dve tretjini evropskih univerz s svojimi partnerji sodeluje na področju marketinških aktivnosti ter pri posredovanju informacij trgu. Tudi spremembe, ki jih univerze uvajajo v svoje delovanje, se pogosto nanašajo na povečevanje obsega marketinških aktivnosti. Te se ne osredotočajo le na izvajanje oblik VŽU ali na promocijo visokošolske izobrazbe, temveč gre za integracijo obeh. Kot smo že ugotavljali, je namen vzpostavljanja VŽU na univerzah tudi spodbujanje udeležbe netradicionalnih posameznikov, privabljanje novih družbenih skupin na univerzo ter uresničevanje potreb ljudi, ki tradicionalno niso sodelovali v visokošolskem izobraževanju (EUCEN, 2009). Vse to je seveda pomemben vidik marketinških aktivnosti na eni strani ter pristopov k povezovanju, sodelovanju, partnerstvu ter mreženju na drugi strani.

Povezovanje je pomemben mehanizem, ki vpliva tudi na povečevanje dostopnosti izobraževanja in usposabljanja. Ena od pogosteje navedenih ovir za morebitno sodelovanje univerz z zunanjimi partnerji (delodajalci, poklicnimi združenji, socialnimi partnerji, lokalno skupnostjo ipd.) je prav ne dovolj učinkovit marketing (EUCEN, 2009).

e) Oblikovanje in dopolnjevanje programov izobraževanja in usposabljanja ter povezovanje z delodajalci

Univerze imajo vodilno vlogo pri zagotavljanju kakovosti izobraževanja in usposabljanja ter pri vrednotenju znanja - pri podeljevanju diplom in certifikatov. Univerze so torej po eni strani ponudniki izobraževanj in usposabljanj, njihov pobudnik, organizator in izvajalec, po drugi strani pa tisti, ki programe razvija, zagotavlja kakovost izvedbe in izvajalcev ter vrednoti povratne informacije in na podlagi tega načrtuje spremembe na nivoju znanja in učenja (EUCEN, 2009). Analiza Beflex Plus je pokazala, da sta skorajda dve tretjini evropskih univerz uvedli precejšnje spremembe pri uvajanju novih metod poučevanja, uvajanju učenja na daljavo in kombiniranega učenja¹, individualnih oblik prožnega učenja², prav tako pa povečujejo število in vsebinski obseg programov. Pomembna značilnost, ki jo velja poudariti, je uvajanje metod na delu osnovanega učenja, izkustvenega učenja, vključno z na delu osnovanimi izobraževalnimi programi ali deli programov. V ta okvir velja vključiti tudi izvajanje strokovnih praks za študente, ki lahko predstavljajo pomemben in učinkovit mehanizem povezovanja visokošolskih zavodov in podjetij. Poleg tega pa slabi dve tretjini univerz ponujata tudi izobraževalne programe, prilagojene določenim skupinam (npr. zaposlenim strokovnjakom iz določenega podjetja), čeprav ponekod tudi s šibkim uspehom (Brennan, 2005; Lintelo, 2009b).

EUCEN (2009) ugotavlja, da več kot tri četrtine univerz s partnerji (delodajalci, poklicnimi združenji, socialnimi partnerji, lokalno skupnostjo, drugi ponudniki izobraževanja ipd.) sodeluje pri razvoju programov izobraževanja in usposabljanja ter pri oblikovanju posameznih predmetov. Najbolj pogosto gre za sodelovanje z delodajalci. Nekoliko redkeje visokošolski zavodi sodelujejo s partnerji pri izvedbi izobraževanj in usposabljanj. Tudi pri izvedbi izobraževanj in usposabljanj so ključni najpogosteje delodajalci. Za šibkejšo se je izkazalo sodelovanje pri vrednotenju izobraževanj in usposabljanj. Zdi se, da so visokošolski zavodi pri pridobivanju povratnih informacij glede kakovosti usposabljanj, nekoliko manj učinkoviti.

f) Krepitev dialoga visokošolskih zavodov z delodajalci za izmenjavo znanja

Delodajalci so glede na ugotovitve študij primerov ter različnih drugih raziskav (Brennan, 2005; EUCEN, 2009; Hojat et al., 2003; RICS, 2008) najpomembnejši partner univerzam pri

¹ Angl. *Blended learning*

² Samo-usmerjeno in samo-vodeno učenje

njihovem povezovanju z zunanjim svetom. Povezovanje vsebuje tako prepoznavanje razvojno-raziskovalnih (R&R) potreb, potreb po izobraževanju in usposabljanju, oblikovanje in izvajanje programov izobraževanja in usposabljanja ter izvajanje strokovne prakse. Potreba po dialogu pa seveda pomeni dvosmernost povezovanja. Pojavljajo se namreč primeri vključevanja študentov v usposabljanja in izobraževanja, sodelovanje (strokovna praksa z negovanjem bodočega zaposlenega s strani podjetja) ter omogočanje stika s tehnološkim razvojem in gospodarsko realnostjo za zaposlene na univerzah. V takšnih izmenjavah visokošolski zavod pogosto prispeva strokovno znanje, pedagoške pristope, prispevek pa se lahko kaže tudi skozi infrastrukturo – npr. laboratoriji z nevtralno programsko opremo.

Tabela 4: Namen sodelovanja partnerjev v izobraževanju in usposabljanju

Pristop	Zgledi iz prakse
Vključevanje prikrajšanih družbenih skupin	<ul style="list-style-type: none"> - Omogočanje učenja in sledenja dosežkom znanosti za zainteresirane starejše posameznike. - Zmanjšati težave pri dostopanju žensk na managerske pozicije. - Omogočiti povratek tistih, ki so prekinili študij, tudi s postopki priznavanja predhodnega znanja in veščin (ohranjanje statusa in zaposljivosti ter strokovni razvoj). - Omogočiti dostop do visokošolske izobrazbe manjšinskim in revnim študentom.
Optimiranje okolja izobraževanja za zaposlene	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiranje učnega okolja za zaposlene študente.
Nadgradnja znanja diplomantov in strokovnjakov za usvajanje in dopolnjevanje manjkajočega znanja	<ul style="list-style-type: none"> - Tistim, ki delajo v kulturi, ponuditi dodatna znanja managementa. - Omogočiti nadgradnjo predhodne izobrazbe. - Omogočiti stalni strokovni razvoj zaposlenih s pomočjo ponudbe par sto seminarjev za različne panoge. - Krepitev profesionalizma med učitelji predšolske, osnovnošolske in srednješolske stopnje v islandščini, angleščini, danščini, matematiki in naravoslovju. - Nadaljevalno izobraževanje za predavatelje iz fundacije; prijavijo se za dodatno kvalifikacijo za delo in projekte na tuji univerzi v času dveh let njihovega delovanja na univerzi, pridobiti pa morajo dodatno akademsko stopnjo v magistrskem programu na neki nemški univerzi. - Programi, ki omogočajo študij zaposlenim strokovnjakom. - Poskrbeti za boljšo izobrazbo učiteljev in bolj kakovosten pouk s sodelovanjem med osebjem v kolidžih in šolah; pospešiti uvajanje novih pristopov k poučevanju ter diseminacija znanja za boljši šolski sistem. Partnerstva temeljijo na uporabi infrastrukture obeh partnerjev, vključuje se starše in poslovne partnerje v lokalnih skupnostih, socialne in zdravstvene institucije, politiko. - V podjetju, kjer zaposlujejo MBA diplomante brez prakse, želijo dopolniti njihovo teoretično znanje s praktičnim znanjem potrebnih statističnih metod. Strokovnjaki iz univerze (Virginia Commonwealth university) prispevajo ustrezne pedagoške pristope, strokovnjaki/analitiki iz podjetja (Capital One) pa nudijo relevantno znanje in primere iz prakse s podatki. Univerza omogoča nevtralnost in neodvisnost pri uporabi programskih paketov. Čas ne dopušča, da bi se analitiki udeleževali tečajev na univerzi niti množice tečajev, ki jih nudijo proizvajalci programske opreme (saj nobeden od njih ne ponuja vseh potrebnih softverskih rešitev).
Oblikovanje in dopolnjevanje programov izobraževanja in usposabljanja ter povezovanje z delodajalci	<ul style="list-style-type: none"> - Posredovanje znanja filozofije na lažji način zainteresirani publiki ter pridobivanje zainteresiranih v redne programe. - Ponudba potrebam prilagojenih in atraktivnih izobraževalnih programov, ki privlačijo nove študente, mlade ljudi in tiste, ki spreminjajo kariero. - Izvajanje programov kot priprava na visokošolsko izobraževanje (University of Leeds).

se nadaljuje

nadaljevanje

Pristop	Zgledi iz prakse
Promocija študija in učenja na visokošolskih zavodih ter povečevanje dostopnosti študija oziroma učenja	<ul style="list-style-type: none"> - Promocija VŽU in krepitev zavedanja potreb po VŽU v okviru univerze. - Smisel enote za VŽU je predvsem koordinacija, omogočanje boljšega stika z različnimi skupinami uporabnikov VŽU ter boljše prepoznavanje potreb trga, bolj marketinški pristop. - Izobraževanje članov alumni kluba, marketing za univerzo in stik z gospodarstvom. - Organizacija konferenc, izobraževalnih sejmov, sodelovanje s tujimi fakultetami ter VŽU. - Pomembno je povečevanje pomena VŽU, aktivno promoviranje dostopa do neobveznega nadaljevalnega izobraževanja, spodbujanje zaposlenih ljudi k razmišljanju o osebnem razvoju za veselje ali kariero; na ta način univerze tudi bolje spoznavajo in bolje sodelujejo z lokalnimi skupnostmi. - Vsi programi vodijo do univerzitetnih diplom, lokalno jih izvajajo šole za nadaljevalno izobraževanje in partnerske ustanove. Namen takšnega pristopa je povečevanje dostopnosti visokega šolstva, hkrati pa ponudba poklicno orientiranih visokošolskih programov. Univerza je tista, ki ima odgovornost za njihovo ustrezno kakovost.
Oblikovanje in dopolnjevanje programov izobraževanja in usposabljanja ter povezovanje z delodajalci	<ul style="list-style-type: none"> - Inovativni pristopi k oblikovanju (magistrskega) študijskega programa in povezovanje s certificiranjem in postopki vrednotenja znanja in veščin. - Razvoj (magistrskega) študijskega programa za dopolnitev strokovnega znanja z managerskimi veščinami. - Oblikovanje magistrskega programa, izmenjava idej. - Prožen in na kožo pisan prvostopenjski študijski program, pri katerem se študenti učijo samo tistega, kar potrebujejo ter v najkrajšem možnem času. - Prispevek k inoviranju izobraževalnih programov. - Specializacija v dodiplomskih študijskih programih in sodelovanje v mednarodnih programih usposabljanja. - Razvoj in izvedba študijskih programov (magistrskih in dodiplomskih) z vključevanjem potreb lokalne skupnosti in z dvojno akreditacijo (nacionalne poklicne kvalifikacije in univerzitetne diplome). - Sodelovanje več visokošolskih zavodov/kolidžev (kot izvajalcev programa) z delodajalci pri oblikovanju in izvedbi dodiplomskega študija.
Oblikovanje študijskih programov povezanih ali osnovanih na delu	<ul style="list-style-type: none"> - Podpora in izboljšanje v delo orientiranega programa. - Delo in učenje za prvostopenjsko diplomu. - vključevanje študija osnovanega na delu. - oblikovanje samostojnih učnih enot (modulov) osnovanih na delu in vgrajenih v dodiplomske študijske programe. - Ključna značilnost programa je usposabljanje v delovnem kontekstu. - sodelovalni pristop k razvoju kurikulumov s 30 ECTS, ki zadovoljujejo potrebe po ključnih veščinah in zahtevah učenja osnovanega na delu predpisanega s strani QAA Foundation Degree Qualification Benchmark. - Programi oblikovani v skladu s potrebami delodajalcev. - Namen je oblikovati in izvajati podiplomski program, ki zadostuje profesionalnim in akademskim zahtevam in se osredotoča na razvoj veščin vodenja v sektorju negovalnih storitev. - Razvoj programov v sodelovanju z delodajalci ali drugimi organizacijami (mestnimi oblastmi, socialnimi službami), izvajajo pa se običajno interno v organizacijah in za določeno ciljno skupino.
Krepitev dialoga visokošolskih zavodov z delodajalci za izmenjavo znanja	<ul style="list-style-type: none"> - Krepitev dialoga in sodelovanja med univerzo in gospodarstvom. - Detektiranje R&R potreb gospodarstva. - Promocija usposabljanja študentov v podjetjih. - Ekspertni centri - <i>Expertise centres</i> in raziskovanje za podjetja in skupaj s podjetji ter za reševanje specifičnih problemov regije. - Prenos teoretičnih vsebin v prakso in povečevanje kakovosti zobozdravstva. - Spodbujanje inventivnosti študentov in delavniško iskanje inovativnih rešitev za podjetniške izzive in probleme.

Vir: Primeri iz Tabele 3

4.2.1.2 Partnerji pri povezovanju za vseživljenjsko učenje

Ugotavljali smo že, da so pri mnogih dejavnostih, vezanih za izobraževanje in usposabljanje, najbolj pogost partner univerzam delodajalci. Regionalne oblasti in socialni partnerji se kot partnerji pri povezovanju z visokošolskimi zavodi pojavljajo nekoliko manj pogosto, vseeno pa utegnejo imeti v mnogih evropskih deželah zelo pomembno vlogo pri poklicnem/strokovnem usposabljanju in izobraževanju (EUCEN, 2009). Razlog za takšen nabor partnerjev je v tem, da je na univerzah vseživljenjsko učenje v pretežni meri poklicno usmerjeno (EUCEN, 2009; Pont et al., 2003).

Poudariti velja, da ima velika večina evropskih univerz celo vrsto različnih partnerjev – glede na različne vrste izobraževanj in usposabljanj ter glede na različne procese (snovanje programov, izvedba in vrednotenje programov). Raziskava BeFlex Plus kaže, da so možni partnerji univerzam: delodajalci, podjetja, mestne in regionalne oblasti, nacionalna ministrstva, socialni partnerji in sindikati, nevladne organizacije, različne skupnosti, gospodarske zbornice, družbeni podjetniki, bolnišnice, zaposlitvene agencije itd.. Študije primerov kažejo na bogastvo možnosti, ki jih imajo univerze pri povezovanju za VŽU. Tabela 5 povzema ugotovitve raznih študij primerov.

a) Povezovanje in sodelovanje med univerzami, njihovimi oddelki in fakultetami ter vključevanje enot za VŽU

Vidimo lahko, da se pogosto med sabo povezujejo univerze same. To povezovanje je lahko mednarodno ali regijsko, lahko gre za bilateralno ali multilateralno povezovanje, lahko se med sabo povezujejo istovrstne ali pa raznovrstne univerze itd.. Povezovanje lahko poteka tudi na nivoju fakultet oziroma oddelkov, primeri pa kažejo, da se v takšne povezave pogosto vključujejo tudi druge institucije (npr. inštituti, javne agencije oziroma javne institucije ipd.). Povezovanje pa lahko poteka tudi na ravni posameznikov.

Lintelo (2009c) opozarja, da se pri povezovanju na področju VŽU pojavlja precejšnje tveganje izgube preglednosti, transparentnosti ter fokusa. Ugotavlja, da lahko posamezni izvajalci oblik VŽU znotraj iste institucije delujejo nepovezano, ne vedo drug za drugega, čeprav morda delajo za istega naročnika, ne poznajo dobro učnih potreb udeležencev, kakovost in prilagojenost programov izobraževanja in usposabljanja je lahko zaradi tega šibka in nezadostna. Zaradi tega Lintelo (2009c) priporoča tri usmeritve, ki jih velja upoštevati pri snovanju povezav - v prvi vrsti se pri tem osredotoča na regionalno povezovanje:

1. *V regiji velja opredeliti glavne ponudnike izobraževanja* – od poklicne do akademske ravni, poleg tega pa vzpostaviti
2. *enotno infrastrukturo* (npr. e-okolje za učenje), ki omogoča in spodbuja povezovanje, ter
3. *centralno organizacijsko enoto*, ki skrbi za koordinacijo aktivnosti in vključenih partnerjev, stik z uporabniki vseživljenjskega učenja, prepoznavanje učnih potreb,

oblikovanje ustreznih izobraževanj s strani ustreznih enot, vrednotenje izobraževanj in usposabljanj ter za ustrezno povratno informacijo ipd..

Raziskava BeFlex Plus (EUCEN, 2009) ugotavlja, da imata dve tretjini univerz centralno osebo, ki je odgovorna za izvajanje VŽU. Ta oseba lahko deluje znotraj določene enote, oddelka ipd.. Raziskava pravzaprav prepoznava štiri pojavne oblike tovrstnih enot:

- posebna enota za VŽU znotraj univerze,
- posebna enota, ki je zadolžena tudi za izvajanje VŽU, ne gre pa za enoto za VŽU
- za dejavnosti VŽU je zadolžen določen oddelk ali *fakulteta* znotraj univerze,
- lahko pa aktivnosti VŽU izvaja *zunanja organizacija*, ki pa je praviloma povezana z univerzo (npr. fundacija, ki jo je ustanovila univerza, ali pa univerzitetno podjetje). Takšni primeri so sicer zelo redki.

Tabela 5: Partnerji pri VŽU

Pristop		Zgledi iz prakse
Povezovanje in sodelovanje med univerzami, njihovimi oddelki in fakultetami ter vključevanje enot za VŽU	Univerze in njihove povezave	<ul style="list-style-type: none"> - Regionalno sodelovanje med univerzami. - Sodelovanje s tujimi univerzami. - Izvajanje izobraževalnih projektov v tujini ter sodelovanje s tujimi univerzami. - Partnerstvo z pomočjo izmenjave učnih obiskov med univerzama v Helsinkih in Muenchnu. - Sodelujeta dve univerzi. - Sodelujejo tehnične univerze iz Avstrije, Nemčije, Velike Britanije. - Združenje vseh francosko govorečih univerz v Belgiji promovira vrednotenje znanj in veščin, ga harmonizira ter izmenjuje dobre prakse, pri tem sodeluje Odbor francosko govorečih univerz kot javna organizacija ter Akademija kot združenje univerz. - Iniciativa razvita s strani osmih visokošolskih institucij, ki so že uveljavile programe osnovane na delu; <i>Ufi/LearnDirect</i> kot vladna ustanova ponuja online storitve in prostore, univerze pa online podporo, zagotavljanje kakovosti in javno veljavne diplome za uspešno dokončanje študija.
	Posamezne fakultete in oddelki znotraj univerz	<ul style="list-style-type: none"> - Oddelek za izobraževanje na univerzi. - Sodeluje deset fakultet, javna agencija za učenje in poučevanje, dva instituta.
	Enote VŽU	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivnosti koordinira inštitut za VŽU na univerzi. - Sodelujejo univerze in center za nadaljevalno učenje, ki nudi ECTS ovrednotene tečaje. - Postavitev centra VŽU z vključitvijo celotne verige izobraževanja. - Nedobičkovno združenje ustanovljeno s strani univerze (<i>TecMinho</i>) je odgovorno za VŽU, podjetništvo, e-učenje, tehnološki transfer ipd..
	Fundacije	<ul style="list-style-type: none"> - Fundacija, povezana s podjetjem (<i>Bosch</i>). - Fundacija <i>ADEIT</i>, ki jo je ustanovila univerza v Valencii.

se nadaljuje

nadaljevanje

Delodajalci, podjetja, povezave podjetij, poklicna združenja	Delodajalci, podjetja, združenja podjetij	<ul style="list-style-type: none"> - Podjetja. - Združenja podjetij. - Povezava pri načrtovanju izvedbi programov in tečajev z delodajalci. - Programi, narejeni po meri - za zavarovalnico in združenja podjetij. - Pri postopkih vrednotenja znanja in veščin se vključujejo podjetja, vladne agencije, centri za socialno delo, banke, podjetja za kadrovanje, najem managerjev ter iskanje kadrov v IT dejavnosti. - Sodelovanje med univerzo in podjetji. - Univerza z različnimi fakultetami sodeluje z učnim centrom v podjetju.
	Poklicna, profesionalna združenja	<ul style="list-style-type: none"> - Povezava pri načrtovanju izvedbi programov s poklicnimi združenji. - Partnerstvo med univerzo (APU) in poklicnim združenjem (<i>British Association of Research Quality Assurance - BARQA</i>), katere člani so ocenjevalci kakovosti, večinoma zaposleni v farmacevtskih podjetjih in vključeni v razvoj in preverjanje novih zdravil.
	Združenja diplomantov, ALUMNI	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Akademikerförbundet SSR</i> je zveza diplomantov ekonomije, družbenih ved, socialnega dela, osebnega managementa. 25% članov je delujočih managerjev. Zvezo sestavlja preko 300 lokalnih odborov in nacionalni odbor. Povezuje se s konfederacijo poklicnih združenj, konfederacijo zvez univerzitetnih diplomantov s 600.000 člani. Sodelovanje temelji na kombinaciji poznavanja obstoječih kompetenčnih potreb zveze ter univerzitetnih zmožnosti za razvoj in izvedbo ustreznih izobraževanj.
	Tehnološki parki	<ul style="list-style-type: none"> - V projekt je vključen podjetniško razvojni center. - Sodeluje tudi tehnološki park.
	Sindikati	<ul style="list-style-type: none"> - Sodelovanje s sindikati pri organizaciji izobraževanja.
Izobraževalne ustanove in posamezniki	Raziskovalni inštituti	<ul style="list-style-type: none"> - Vključena sta dva inštituta. - Sodeluje zasebni inštitut za napredne dentalne študije. - Inštitut za nadaljevalno izobraževanje, za vodenje in organizacijski razvoj.
	Sodelovanje šol v regiji	<ul style="list-style-type: none"> - Sodelovanje štirih glavni ponudnikov izobraževanja v regiji, od strokovnega do akademskega nivoja, univerza koordinira aktivnosti; ZAP je iniciativa Atrium Medical Centre, Mondriaan Care Group in treh glavnih šol v regiji, višje šole (Arcus College), univerze in ponudnika izobraževanja daljavo - Open University Nederland. - Partnerstvo med univerzo, fakulteto, srednjo šolo.
	Drugi izobraževalci	<ul style="list-style-type: none"> - Lokalni ponudnik nadaljevalnega izobraževanja. - Raziskovalni center ter ponudnik usposabljanj (Bologna Emilia Romagna).
	Posamezniki, trenerji	<ul style="list-style-type: none"> - Univerza sodeluje s trenerji/učitelji, ki delujejo na trgu kulturnih storitev.
Državne ustanove	Vladne ustanove, regionalne razvojne agencije	<ul style="list-style-type: none"> - Ministrstvo. - Center za vzhodno Evropo. - <i>IMPIVA</i> - javna agencija, ki jo je ustanovila regionalna oblast v Valenciji in katere njen namen je promovirati konkurenčnost z osredotočanjem na inovativnost ter mala in srednja podjetja (MSP). - Tehnološki parki.
	Zaposlovalni centri	<ul style="list-style-type: none"> - Javna agencija za zaposlovanje.
Druge ustanove	Nedobičkove iniciative, institucije	<ul style="list-style-type: none"> - Nedobičkova iniciativa - on-line TV postaja z izobraževalnimi in kulturnimi vsebinami, forumi in videotec-om. - Projekt VŽU je razvit v sodelovanju z glavnimi umetniškimi institucijami v Bilbao (Fine Arts Museum, Guggenheim Museum, Arriaga Theater) ter univerzo.
	Skupnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Vključena je francoska skupnost.

Vir: Primeri iz Tabele 3

V primeru, da gre za samostojno enoto, zadolženo za VŽU, ta običajno za naročnika izbira izobraževanje, vrednoti kakovost izobraževanja, izvaja management kadrov, registracijo udeležencev, vodi postopke priznavanja znanj in veščin, izvaja marketinške aktivnosti in finančni management. Samostojna notranja enota, katere fokus sicer ni VŽU, vendar to področje tudi pokriva, običajno poleg aktivnosti, ki smo jih omenili pri prejšnji obliki, izvaja

tudi še poklicno in karierno svetovanje. Če je za izvajanje VŽU odgovoren oddelek oziroma posamezna fakulteta (najbolj pogosto gre za fakulteto na področju izobraževanja), je njena naloga pogosto izbiranje metodologije poučevanja, podpora izvedbi izobraževanja, pomoč študentom s težavami, organiziranje mentoriranja in inštruiranja³ itd.. Posebna zunanja organizacija, povezana z univerzo (fundacija ali univerzitetno podjetje), izvaja običajno zelo majhen obseg zgoraj naštetih storitev (EUCEN, 2009).

b) Delodajalci, podjetja, povezave podjetij, poklicna združenja

Raziskave kažejo, da se 20 % do 25 % vseh izobraževanj oziroma usposabljanj izvaja v podjetjih (Pont et al., 2003, p. 57). Večja podjetja imajo pogosto svoje lastne izobraževalne centre (Dermol, 2010). Z usposabljanji podjetja po eni strani privabljajo nove zaposlene, jih uvajajo v delo, po drugi strani pa svojim obstoječim zaposlenim nudijo veščine, ki jih podjetja marsikdaj na trgu delovne sile ne morejo pridobiti, jih pa nujno potrebujejo zaradi tehnoloških sprememb ali sprememb v delovanju podjetja (Pont et al., 2003). V večjih podjetjih poleg tega z usposabljanji negujejo tudi svoje obetavne kadre (Dermol, 2010). Pont et al. (2003) ugotavljajo vrsto prednosti, ki jih podjetjem prinašajo lastni izobraževalni centri:

- vzpostavlja se interni trg delovnih mest v podjetjih,
- podjetje omogoča mobilnost zaposlenih,
- zaposleni lahko načrtujejo pridobivanje znanja in veščin skladno z razvojnimi potrebami podjetja,
- v podjetju je moč dolgoročno načrtovati kariere zaposlenih,
- podjetje zmanjšuje fluktuacijo in ohranja zaposlene,
- pojavljajo se prihranki pri izvajanju usposabljanja zaradi koriščenja lastnih sredstev, večjega števila udeležencev, razvoja podjetju lastnih znanj in veščin,
- gradijo se notranja družbena omrežja v podjetju.

Povezovanje podjetij in izobraževalnih centrov znotraj njih z univerzami in drugimi ponudniki izobraževanja in usposabljanja lahko prinaša enim in drugim določene koristi. Zaradi novega znanja, ki ga v podjetju sicer ni, narašča kakovost usposabljanj, podjetje na primer pridobi dostop do učne infrastrukture univerz (npr. laboratoriji, nevtralna programska oprema) in njenega »teoretskega« znanja ter znanja o sodobnih metodah poučevanja. Univerze pogosto izvajajo za podjetja programe, ki so narejeni po meri, vključujejo lahko kreditno ovrednotenje programov, s čimer omogočajo zaposlenim lažje pridobivanje diplom, pa tudi vstop v študijske programe utegne biti za zaposlene preprostejši – tudi zaradi vključevanja postopkov priznavanja predhodnega znanja in veščin. Za univerzo takšen pristop predstavlja precejšnjo konkurenčno prednost (Malmberg, 2009). Programi, ki jih univerze izvajajo za podjetja, povezave podjetij in za strokovna združenja, pogosto vodijo tudi do različnih poklicnih certifikacij, kar zopet predstavlja prednost tovrstnega povezovanja.

³ Angl. *Coaching*

c) Izobraževalne ustanove in posamezniki

Kot kaže Tabela 5, se v povezovanje za vseživljenjsko učenje vključujejo tudi razne šole (srednje, višje), ponudniki nadaljevalnega izobraževanja, komercialna podjetja za izobraževanje in usposabljanje, pa tudi posamezni predavatelji in trenerji. Analiza študij primerov kaže, da so primeri partnerstev, ki vključujejo zadnji dve možnosti, redkeje omenjeni, tudi povezovanja s šolami so vsebinsko v pretežni meri omejena na priložnosti za strokovni razvoj, ki ga lahko univerze s svojimi programi izobraževanja in usposabljanja ter vsebinskim in metodološkim znanjem, ki ga imajo, omogočajo učiteljem na šolah. Pogostejše vrste sodelovanja so med univerzami in ponudniki nadaljevalnega izobraževanja – ti pogosto delujejo kot posredniki in soizvajalci kreditno ovrednotenih programov na širšem geografskem območju (Brennan, 2005, p. 3).

Komercialni ponudniki izobraževanj in usposabljanj igrajo pomembno vlogo na področju izobraževanja odraslih (Pont et al., 2003, pp. 57-58). V nekaterih državah ponujajo tudi izobraževanja in usposabljanja, ki omogočajo pridobivanje formalne kvalifikacije, drugod izvajajo le takšna, ki vodijo do neformalne kvalifikacije. Nekateri ponudniki, npr. konzultantska podjetja, nudijo računalniške tečaje, managerska usposabljanja in tečaje za osebni razvoj. V nekaterih deželah (npr. Švedska, Norveška) lahko zasebni izvajalci usposabljanj računajo na finančno pomoč s strani države. Usposabljanja ponekod nudijo tudi zaposlitvene agencije, ki na trgu ponujajo začasno delovno silo. Te skozi izvedbo usposabljanj ugotavljajo, katera znanja in veščine posamezniki imajo in katere jim manjkajo. Pogosto gre za ljudi z osnovno izobrazbo, ki jim agencije manjkajoče veščine (delo z urejevalniki besedil, tabelarnimi programi ipd.) skušajo posredovati z ustreznimi usposabljanji. Pont et al. (2003) ugotavljajo, da so agencije v preteklih letih, ko je tovrstne delovne sile primanjkovalo, na področju pridobivanja manjkajoče delovne sile tekmoval s podjetji. Pomemben mehanizem, ki so ga agencije pri usposabljanju uporabljale, so bile pogodbe o usposabljanju ter vrednotenje in priznavanje predhodnih delovnih izkušenj.

Visokošolski zavodi se pri izvajanju oblik VŽU povezujejo tudi s posamezniki – strokovnjaki z določenih področij. V izobraževanja in usposabljanja so lahko vključeno celo kot habilitirani predavatelji iz prakse. Posamezniki pa se vključujejo ne samo kot izvajalci, temveč tudi pri oblikovanju posameznih študijskih programov oziroma enot ali kot mentorji pri strokovnih praksah ipd.

d) Državne ustanove

Na podlagi študij primerov lahko sklepamo, da v snovanju in izvajanju oblik VŽU sodelujejo tako ministrstva, kot tudi razne agencije, centri, ustanove, ki so jih ustanovile bodisi nacionalne bodisi lokalne oblasti in katerih namen je povečevanje konkurenčnosti gospodarstva, omogočanje inovativnosti, negovanje podjetniške pobude, spodbujanje razvoja

določenih geografskih območij, pa tudi zaposlovanja. Omeniti velja tehnološke parke, ki so lahko pomembna povezava med ponudniki izobraževalnih storitev ter razvijajočimi se podjetji in njihovimi zaposlenimi.

e) Druge ustanove

V okviru drugih ustanov velja omeniti razne nedobičkovne iniciative, umetniške ustanove, ki se vključujejo v oblike aformalnega in neformalnega učenja, v nekatere izobraževalne projekte pa se vključujejo tudi skupnosti. V tem okviru morda velja omeniti tudi primere vključevanja družbenega podjetništva.

4.2.1.3 Ciljne skupine, vključene v povezovanje za VŽU

EUCEN (2009) v svoji analizi ugotavlja, da so najpogostejša ciljna skupina, ki jo univerze skušajo vključiti v vseživljenjsko učenje, učeči se posamezniki. Druga, v raziskavi nekoliko manj pogosto navedena ciljna skupina VŽU, pa so različne organizacije (podjetja, javne institucije, javna podjetja, nevladne organizacije). Pri tretji skupini, prav tako nekoliko manj pogosto navedeni, gre za ranljivejše družbene skupine - brezposelne, ženske in imigrante. Kot smo že omenili, pa se zdijo najpomembnejša ciljna skupin v tej skupini, podjetja (Brennan, 2005). Tabela 4 podaja v študijah primerov prepoznane namene povezovanja, na podlagi katerih lahko sklepamo tudi na vključene ciljne skupine oziroma udeležence oblik vseživljenjskega učenja. Tabela 6 podaja pregled udeležencev oblik vseživljenjskega učenja, ki jih je bilo moč prepoznati v študijah primerov.

a) Strokovnjaki, diplomanti in alumni

Sklepamo lahko, da so najbolj pogosta ciljna skupina strokovnjaki. Pogosto gre za visokošolske diplomante, ki so zaposleni in pri izvajanju svojega dela, bodisi sami bodisi njihovi delodajalci, zaznavajo pomanjkanje določenega znanja oziroma določenih veščin. Manjkajoče oziroma šibko znanje je lahko s področja njihovega poklica (npr. učitelji, ki jim izvajalci VŽU posredujejo dodatno znanje glede vsebin njihovega predmeta ali glede metodologije poučevanja), lahko pa gre za znanja, ki dopolnjujejo izhodiščno strokovno znanje strokovnjakov (npr. tehnični strokovnjaki, ki ciljajo managerske položaje v podjetju, manjkajo pa jim veščine in znanja managementa).

V razne oblike izobraževanja in usposabljanja skušajo visokošolski zavodi vključevati tudi svoje diplomante in/ali člane alumni klubov, poleg tega pa je moč prepoznati tudi sodelovanje visokošolskih zavodov in združenj diplomantov z določenih področij študija (npr. družboslovje ipd.). Visokošolski zavodi so tisti, ki zmorejo ponuditi ustrezno, manjkajoče

znanje, diplomati, njihova združenja ter alumni klubi pa so lahko dober vir informacij glede učnih potreb.

b) Ranljive skupine

V študijah primerov je moč prepoznati primere vključevanja udeležencev, ki spadajo v tovrstne družbene skupine, vendar je takšnih primerov malo. Starejši občani imajo na primer možnosti vključevati se v univerze za tretje življenjsko obdobje, morda še v kakšne programe, usmerjene v osebni razvoj in utemeljene na aformalnih oblikah učenja, za druge vrste udeležencev je možnosti še manj. Prepoznali smo eno iniciativo, bolj namenjeno ustvarjanju skupnosti znanja in neformalni izmenjavi znanja med ženskami, ki želijo napredovati na managerske položaje. Najpogosteje gre torej za izobraževanja oziroma usposabljanja, ki niso formalno zastavljena in ki ne vodijo do kreditnih točk, certifikatov oziroma diplom, niti niso močno formalizirana.

Med ranljivejše skupine udeležencev oblik VŽU lahko umestimo tudi posameznike, ki iz različnih razlogov niso dokončali študija. To skupino skušajo mnogi visokošolski zavodi ponovno vključiti v procese izobraževanja – tudi preko postopkov vrednotenja in priznavanja znanj in veščin ter pripravljalnih usposabljanj za ponovni vstop v študij.

c) Zaposleni

Pomembna ciljna skupina, ki se v okvirih univerz in tudi sicer vključuje v VŽU, so zaposleni. Ti se v oblike vseživljenjskega učenja vključujejo že v svojih podjetjih, ki zanje organizirajo različna usposabljanja. Ta izobraževanja lahko potekajo tudi v sodelovanju z visokošolskimi zavodi ali drugimi izobraževalci. Najbolj pogosto pa se zaposleni pojavljajo kot udeleženci izobraževanj in usposabljanj v izvedbi komercialnih izobraževalnih podjetij (Pont et al., 2003).

Pri vseživljenjskem učenju za zaposlene velja poudariti nekaj ključnih vidikov (Brennan, 2005; EUCEN, 2009; Jarvis et al., 2006):

- Gre za odrasle ljudi, ki terjajo ustrezne *metodološke pristope k poučevanju* – takšne, ki so bolj kot usmerjeni v vsebino, usmerjeni v poslušalce, ali pa so celo izkustveno utemeljeni.
- Zelo pogost pristop, ki ga tuje univerze uporabljajo zaradi problematike odraslih in zaposlenih udeležencev, je *na delu osnovan študij*⁴.
- Za vstop v programe ali za vrednotenje posameznih učnih enot se pogosto uporablja *postopke vrednotenja predhodnega/pridobljenega znanja in veščin z uporabo zbirne mape dosežkov*.

⁴ Angl. *Work based learning*. Gre za programe, katerih vsebina in pristopki k učenju so v celoti ali v delih povezani z delom, ki ga opravljajo zaposleni. Pogosto se v te oblike vključuje tudi pristop vrednotenja pridobljenega znanja in veščin s pomočjo portfolia.

- S vključevanjem v izobraževanja in usposabljanja je ponekod povezano pridobivanje kreditnih točk, poklicnih certifikatov in/ali visokošolskih kvalifikacij (Brennan, 2005; EUCEN, 2009).
- Univerze skušajo čim bolj prilagoditi izvajanje izobraževanj in usposabljanj časovnim in prostorskim omejitvam, ki jih terjajo zaposleni študenti. To vodi v uporabo ustreznih metod poučevanja (učenje na daljavo, e-učenje, kombinirano učenje ipd.).

Pomembne usmeritve, ki jih torej morajo izvajalci oblik vseživljenjskega učenja za zaposlene upoštevati, je gotovo upoštevanje problematike časovnih omejitev pri udeleževanju rednega izobraževanja na eni strani ter potreb po stalnem šolanju in usposabljanju zaradi ohranjanja zaposljivost na drugi. Prav tako pomembna usmeritev pa je želja posameznikov oziroma podjetij, v katerih so zaposleni, da si z udeleževanjem izobraževanj in usposabljanj pridobijo formalno izobrazbo.

d) Brezposelni in iskalci dela

Oblike VŽU izvajalci namenjajo tudi brezposelnim, iskalcem dela, pa tudi tistim, ki nameravajo vstopiti v podjetništvo.

e) Podjetja, povezave podjetij, strokovna in poklicna združenja

Kot smo že ugotavljali, se strokovna/poklicna združenja pogosto povezujejo z izobraževalci pri snovanju in izvajanju različnih oblik VŽU. Tovrstna izobraževanja in usposabljanja so večinoma namenjena članom združenj, pogosto pa se lahko vključujejo tudi nečlani. Združenja so vir kakovostnih informacij glede učnih potreb, prav tako pa sodelujejo pri opredeljevanju standardov poklicnih certifikatov. To se zdi pri povezovanju pomembno, saj so izobraževanja in usposabljanja lahko povezana tudi s pripravami na opravljanje tovrstnih izpitov.

Morda najpomembnejša ciljna skupina, ki se vključuje v vseživljenjsko učenje, pa so podjetja in njihove povezave (združenja delodajalcev). Omeniti velja problematiko majhnih in srednjih podjetjih, pri katerih je odnos do izobraževanja in usposabljanja nekoliko slabši (Carter & Jones-Evans, 2006) in zato terjajo prilagojen pristop, saj za njih še toliko bolj velja načelo, da je izostanek zaposlenih z dela nezaželen.

Tabela 6: Ciljne skupine, udeleženci VŽU

Pristop	Zgledi iz prakse
Strokovnjaki	<ul style="list-style-type: none"> - Delujoči zobozdravniki. - Mladi strokovnjaki, ki ciljajo na managerske položaje. - Strokovnjaki, ki želijo nadgraditi predhodno izobrazbo. - Strokovnjaki, državni uslužbenci, voljeni funkcionarji. - Ravnatelji poklicnih šol. - Managerji v izobraževalnih zavodih od vrtcev do višjih strokovnih šol. - Zaposleni strokovnjaki. - Delujoči učitelji. - Predavatelji fundacije. - Izkušeni zdravniki, ki kot svetovalci delajo v bolnišnicah. - Tehniki. - MBA diplomanti.
Alumni, diplomanti	<ul style="list-style-type: none"> - Alumni.
Ranljive skupine	<ul style="list-style-type: none"> - Starejši posamezniki. - Ženske, ki želijo napredovati na managerske položaje. - Tisti, ki so prekinili študij.
Zaposleni	<ul style="list-style-type: none"> - Zaposleni. - Tisti, ki delajo ali imajo druge dnevne zadolžitve in se zato ne morejo redno udeleževati izobraževanja. - Kaže se potreba po stalnem šolanju in usposabljanju delavcev, zato da ohranjajo zaposljivost. - Zaposleni, ki želijo pridobiti formalno izobrazbo. - Zainteresirani odrasli. - Odrasli. - Zaposleni študenti.
Iskalci dela in brezposelni	<ul style="list-style-type: none"> - Iskalci dela.
Podjetja, povezave podjetij ter strokovna/poklicna združenja	<ul style="list-style-type: none"> - Člani strokovnih/poklicnih združenj. - Zdravniki, člani poklicnega združenja. - Posamezniki in podjetja, vključno z MSP, pri katerih je izostanek zaposlenih z dela nezaželen.

Vir: Primeri iz Tabele 3

4.2.1.4 Povezovanje in ustrezni pristopi k učenju in poučevanju

a) V učečega se usmerjene metode učenja in pristopi k učenju

V študijah primerov je moč zaznati, da visokošolski zavodi pri izvajanju oblik vseživljenjskega učenja uporabljajo vrsto metod učenja, usmerjenih v učeče se posameznike, oblike z velikim deležem samo-organiziranega in samo-usmerjenega učenja oziroma učenja na daljavo, aformalne oblike učenja, ter kombinacije vsega tega.

Ena od sicer redkejših vrst izobraževanj oziroma usposabljanj so gotovo oblike aformalnega učenja. Te so sicer neformalizirane, vendar se posamezniki vanje vključujejo namerno, z določenim namenom (Jelenc, 2008). V izvedbo takšnih oblik učenja se poleg visokošolskih zavodov vključujejo različni ponudniki aformalnega in neformalnega učenja - npr. ponudniki kulturnih storitev (muzeji, koncertne dvorane ipd.), različna podjetja ipd.

Glede na ugotovitve iz študij primerov visokošolski zavodi dajejo precejšen poudarek metodam učenja na daljavo, e-učenja, e-podprtega učenja in kombiniranega učenja – kombinacije učenja na daljavo oziroma e-učenja ter učenja v živo (Torrington, Hall, & Taylor, 2008). Tovrstne metode visokošolski zavodi vključujejo večinoma v formalne oblike izobraževanja (npr. magistrski programi), lahko pa tudi v neformalne oblike izobraževanja.

E-podporo učenju nekateri visokošolski zavodi uporabljajo tudi pri formalizaciji izvedbe postopkov priznavanja znanja in veščin (Lintelo, 2009c). Tehnologije, ki jih pri takšnem učenju univerze uporabljajo, so različne – od uporabe e-gradiv, objavljanja poročil v e-okolju, virtualnih skupnosti, virtualnih akademij, uporabe klepetalnic, forumov, do e-učenja.

Na osnovi obdelanih študijskih primerov lahko sklepamo, da se v oblike izobraževanj in usposabljanj, ki jih izvajajo visokošolski zavodi v Evropi, čedalje bolj vključujejo elementi mentorstva, tutorstva, učenja v manjših skupinah (krožkih kakovosti, projektnih skupin, študijskih obiskov ipd.). Mentorstvo oziroma tutorstvo se še izraziteje pojavlja v programih, ki so zasnovani na delu⁵ in ki praviloma potekajo v sodelovanju med visokošolskimi zavodi in podjetji.

Zanimiv pristop k izobraževanjem osnovanih na delu so t. i. inovacijski kampi. Običajno se jih izvaja v obliki poletnih šol. Pri tej obliki inovacijske izzive/probleme podajo podjetja in/ali nevladne organizacije, lahko pa tudi visokošolski zavodi (npr. v obliki iskanja komercialne uporabe patentov).

⁵ Običajno v programe, osnovane na delu, oblikovalci vključujejo metode učenja ob delu – na delovnem mestu, učenja skozi delo, pri katerem se posameznik uči, medtem ko opravlja delo, učenja za delo – za izvajanje novih stvari ali obstoječih stvari bolje ter učenja iz dela – uporaba iskušenj iz dela (Brennan, 2005, p. 16).

b) Krajša usposabljanja in izobraževanja

Pri izvajanju oblik vseživljenjskega učenja in povezovanja z drugimi ponudniki izobraževanj in usposabljanj je moč v okviru visokošolskih zavodov zaznati izvedbe precejšnjega števila raznovrstnih krajših usposabljanj (tečajev, šolanj ipd.). Usposabljanja so lahko namenjena osveževanju znanja, pripravi za vpis na visokošolski zavod ipd., pogosto gre za po meri oblikovana usposabljanja bodisi za posameznike bodisi za posebne skupine (iz podjetij, poklicnih združenj, imigranti ipd.). Določeni visokošolski zavodi gojijo stike s šolami in usposabljanja namenjajo v prvi vrsti delujočim učiteljem. Izobraževanja in usposabljanja se lahko izvajajo v rezidenčni obliki, lahko tudi na daljavo, v nekaterih primerih pa v izvedbo programov vključujejo tudi interaktivne metode poučevanja - inštrukcije, usmerjanje in svetovanje. Pogosto gre pri tovrstnih usposabljanjih za izpopolnjevalne programe, s katerimi zaposleni nadgrajujejo svoje obstoječe znanje, oziroma se vanje vključujejo zato, ker že dolgo časa niso bili vključeni v formalne oblike izobraževanja. Pomembna sestavina usposabljanj utegne biti tudi vrednotenje predhodnega znanja in veščin in temu ustrezno svetovanje. Programe, ki jih visokošolski zavodi izvajajo za posameznike, pogosto financirajo njihovi delodajalci.

Krajša usposabljanja in izobraževanja lahko vključujejo tudi možnosti za pridobivanje kreditnih točk ter visokošolskih ali poklicnih certifikatov. Kreditno ovrednotena usposabljanja lahko po ugotovitvah nekaterih predstavljajo precejšnjo konkurenčno prednost za visokošolske zavode, ki takšna usposabljanja izvajajo (Brennan, 2005). Med študijami primerov je moč opaziti primere posebej oblikovanih programov (krajših usposabljanj ali tudi študijskih programov), katerih namen je priprava na izpit za poklicno certifikacijo. Nekateri visokošolski zavodi celo izvajajo programe, certificirane s strani pomembnih podjetij – delodajalcev. Takšni primeri so še posebej značilni za usposabljanja, povezana z informacijsko tehnologijo. Nekateri visokošolski zavodi izvajajo dvojno certificirane programe – takšne, ki vodijo hkrati do poklicnih kvalifikacij oziroma poklicnih certifikatov ter do visokošolskih kvalifikacij. Pridobivanje certifikatov (bodisi poklicnih bodisi visokošolskih) je lahko v interesu podjetij oziroma delodajalcev, ki želijo, da njihovi zaposleni poleg znanja, pridobijo tudi ustrezne kvalifikacije. Pojavljajo se tudi poskusi uvajanja enotnih certifikatov nadaljevalnega (vseživljenjskega) izobraževanja. Ta pristop je še posebej koristen v postopkih priznavanja znanja in veščin, ko se npr. posameznik vključuje v študij na visokošolskem zavodu.

c) Povezava učenja in dela

V študijah primerov opazimo, da nekateri visokošolski zavodi v izvedbe usposabljanj in izobraževanj vključujejo zunanje strokovnjake in eksperte. Poleg zajemanja njihovega znanja, visokošolski zavodi te posameznike koristijo tudi za namen diseminacije znanja v okviru evropskih projektov ali programov. Strokovnjaki prihajajo iz različnih organizacij – podjetij,

strokovnih združenj, raznih javnih inštitucij ipd. Zaznati je bilo moč tudi primer, ko visokošolski zavod zunanjim strokovnjakom (iz gospodarstva) s habilitacijskim postopkom podeli naziv predavateljev, delujejo pa kot svetovalci v posameznih študijskih programih. So v stalnem stiku s študenti, tudi preko e-medijev, zmožni pa so jim posredovanja relevantnega in aktualnega znanja, ki se uporablja v gospodarstvu. V pedagoško delo visokošolskega zavoda so torej vključeni predvsem pri programih, ki so osnovani na delu. V primerih, ko so študijske enote osnovane na delu in na delovnih izkušnjah učečega se posameznika, strokovnjaki pogosto nastopajo tudi v vlogi enega od predavateljev (poleg predavatelja iz visokošolskega okolja).

Univerze v Veliki Britaniji izvajajo t. i. študijske programe, osnovane na delu. Ti vsebujejo določen obseg splošnih, teoriji namenjenih predmetov, določen obseg predmetov pa je namenjen učenju, povezanim z delovnim mestom študenta. Študijske enote, namenjene učenju povezanim z delom, so pogosto generično zastavljene in opredeljene z generičnimi učnimi izidi. Konkretno vsebino izkušnje opredeli študent sam ali jo opredeli v sodelovanju z visokošolskim zavodom in delodajalcem. Pri akreditaciji tovrstnih študijskih programov tudi sicer pogosto sodelujejo delodajalci, poklicna združenja ali pa strokovnjaki iz različnih podjetij in inštitutov. Tudi pri razvoju posameznih študijskih enot (modulov) sodelujejo npr. člani poklicnih združenj, tehničnih fakultet in poslovnih fakultet. Vse učenje v okviru takšnih programov oziroma študijskih enot temelji na delu in na uporabi naučenega pri delu.

Pomembna sestavina študijskih programov, osnovanih na delu, je izdelava zbirne mape dosežkov⁶. Z njo študenti prikažejo in vrednotijo svoje dosežke oziroma doseganje učnih izidov. Obseg in vsebina zbirne mape mora odražati kreditno vrednost študijske enote. Izkaže se, da sta za izdelavo načrta učenja, opredelitev učnih izidov, razumevanje pomena izkustvenega učenja ter razvoj veščin reflektivnega presojanja izkušnje, potrebna usmerjanje in podpora. Zaradi tega ima vsak študent na visokošolskem zavodu svojega tutorja, ki mu pomaga opredeliti učne izide in s tem vsebino zbirne mape dosežkov. Učni izidi, kot smo že zapisali, so najbolj pogosto stvar dogovora med delodajalcem, študentom in tutorjem kot predstavnikom visokošolskega zavoda. Osebe visokošolskega zavoda se v podporo študentom intenzivno vključuje tudi kasneje, ko jih obiskuje na delovnih mestih. Nekateri visokošolski zavodi uvajajo v dopolnitev študijskih enot, osnovanih na delu, tudi delavnice, s katerimi skušajo študentom olajšati izdelavo ocenjevalne zbirne mape dosežkov.

V študijah primerov je moč prepoznati primere, ki so vsebinsko in metodološko zelo blizu programom, osnovanim na delu. Gre za primere, ko visokošolski zavodi razvijejo in potem tudi akreditirajo študijske programe na predlog poklicnih združenj in skupaj z združenji. Zaradi tesnih stikov med poklicnimi združenji in visokošolskimi zavodi ter iz njih izhajajočih možnosti za prepoznavanje potreb lahko v prvi fazi npr. razvijejo dodiplomske programe, ko

⁶ V slovenskih razmerah je zbirna mapa dosežkov pogosto poimenovana portfolio.

pa se pokažejo nadaljnje potrebe, pa še podiplomske programe - kot neke vrste nadaljevalno izobraževanje za člane združenja (npr., ko zaposleni člani s prvostopenjsko diplomo prično dosegati managerske položaje, se pojavi potreba po magistrskem programu managementa kakovosti). V takšne programe izvajalci vključujejo tako postopke priznavanja znanj in veščin, kot tudi študij na daljavo z občasnimi nekajdnevnimi rezidenčnimi srečanji. Tovrstne programe visokošolski zavodi izvajajo tako v izredni kot tudi redni obliki (kot strokovna praksa v podjetju). Tempo študija si pogosto določajo študenti sami, kar pomeni, da lahko pristopajo k opravljanju študijskih obveznosti tudi nekoliko kasneje - v okviru študija kasnejših kohort. Vstopni pogoji v program so lahko članstvo v združenju ter/ali morda ustrezni predhodni certifikati, če pa se v študij vključujejo starejši strokovnjaki, se lahko upošteva zgolj njihove strokovne izkušnje. Kot smo že omenili, učenje pri takšnih oblikah izobraževanja podpirajo akademski tutorji in tutorji iz prakse. Te za posamezno kohorto določi poklicno združenje. Ocenjevanje dosežkov učečih se posameznikov izvaja tako akademsko osebje kot tudi osebje iz prakse. Univerza na drugi strani zagotovi akademskega tutorja. Ta podpira študente tudi preko elektronske pošte in telefona.

Prepoznati je moč tudi povezave med visokošolskimi zavodi ter izobraževalnimi centri v podjetjih oziroma centri, ki izvajajo tudi komercialna usposabljanja za zunanje udeležence. Podjetje ima npr. svoje izvajalce – strokovnjake, ki se vključujejo v izvedbo izobraževalnega programa za študente visokošolskega zavoda, hkrati pa sodelujejo tudi pri strokovni praksi, ki je del izobraževanja v izobraževalnem centru podjetja.

Mehanizem povezovanja visokošolskih zavodov in podjetij so tudi strokovne prakse. Z njimi skuša visokošolski zavod študentom zagotoviti praktične izkušnje, stik s sodobno tehnologijo, pa tudi s praktičnimi usposabljanji. Določeni delodajalci namreč v izvedbo strokovne prakse vključujejo dodatna, praktična usposabljanja, v katerih študentom na praksi posredujejo potrebna praktična znanja. Študijski primeri kažejo tudi pomen *promocijskih aktivnosti, s katerimi skušajo visokošolski zavodi prepričati delodajalce o pomenu praks*. Določeni zavodi npr. izdajajo informacijske zloženke, v njih pa naštevajo morebitne koristni za delodajalce, ki razmišljajo sprejeti študente na prakso. Na drugi strani se pomena strokovne prakse zavedajo tudi mnogi delodajalci. Ti na primer omogočajo ali nudijo nagrade za podporo študentom, ki se zelo izkažejo med študijem. Takšnim poleg možnosti za prakso ponudijo tudi sponzoriranje zadnjega študijskega leta, ob tem pa seveda pričakujejo, da se, ko zaključijo s študijem, zaposlijo pri njih. V Veliki Britaniji je moč prepoznati tudi t. i. sendvič študijske programe, pri katerih študent na praksi prebije celotno študijsko leto. V povezavi s strokovno prakso pa je moč prepoznati še en mehanizem povezovanja - nekateri *visokošolski zavodi namreč skušajo delodajalcem pomagati tudi pri zaposlovanju* - jih vodijo skozi postopke kadrovanja ter jim v naboru študentov, bodočih diplomantov, pomagajo pri iskanju ustreznih kandidatov.

d) Svetovanje, usmerjanje in mentoriranje

Študijski primeri še posebej izpostavljajo pomen svetovanja in usmerjanja v primerih programov, utemeljenih na delu, ter v primerih dela s tistimi, ki po prekinitvi nadaljujejo s študijem. Potrebujemo namreč vrsto informacij glede orientacije, opredeljevanja individualne poti oziroma vstopanja v standardni kurikulum, pri postopkih vrednotenja in priznavanja znanja in veščin ipd. Podobno primeri izpostavljajo pomen mentorjev in tutorjev.

e) Vrednotenje in priznavanje znanj in veščin

Uporabo postopkov vrednotenja in priznavanja znanj in veščin ter uporabo zbirnih map dosežkov lahko prepoznamo v dveh kontekstih. Prvi, najbolj običajen, je prepoznavanje znanja posameznikov, ki vstopajo v visokošolsko izobraževanje in preko tega priznavanje dela študijskih obveznosti oziroma dela kreditnih točk. Druga uporaba pa se kaže v programih oziroma študijskih obveznosti, osnovanih na delu (vključno s strokovno prakso). V teh primerih študent s pomočjo mentorja, morebiti tudi skozi udeležbo na ustreznih delavnicah, ovrednoti znanje, pridobljeno v delovnem okolju, ga poveže s teoretičnim znanjem, lahko pa tudi z uporabo v drugačnih delovnih kontekstih.

Visokošolski zavodi v nekaterih deželah poudarjajo pomen promocije postopkov vrednotenja in priznavanja znanj in veščin. Ugotavljajo namreč, da udeleženci VŽU teh postopkov ne poznajo in se zato niti ne zavedajo njihovih prednosti. Posledično se v tovrstne postopke vključuje zelo malo kandidatov.

Po drugi strani pa se visokošolski zavodi lotevajo tudi formalizacije in harmonizacije postopkov priznavanja znanja in veščin ter izmenjave dobrih praks na tem področju. Zavedajo se pomembnosti izgradnje posebnih centrov za vrednotenje znanja in veščin, oblikovanja splošno veljavnega certifikata, ki bi jamčil ustreznost izkušenj posameznikov ter celo vključevanja ustrezne e-podpore v postopke priznavanja. Izvedbo postopkov vrednotenja in priznavanja znanja in veščin visokošolski zavodi najpogosteje prepustijo v izvedbo posebnim enotam v okviru zavodov.

g) Poletne šole

Poletne šole so pogosta oblika vseživljenjskega učenja, v katero se običajno vključujejo študenti. Iz študijev primerov je moč razbrati, da se lahko vključujejo npr. tudi dijaki, pa tudi morda ljubitelji določenih strokovnih vsebin, kar pomeni, da lahko poletna šola služi tudi kot pripravljalno usposabljanje za vstop v visokošolske programe. Kot ugotavljajo nekateri, lahko gre v primeru poletnih šol tudi za lažjo obliko študijskih enot visokošolskega zavoda.

Finski primer pa izpostavlja t. i. poletno univerzo. Ta je dosegljiva najširšemu krogu posameznikov, vsebine so lahko kreditno ovrednotene, mnogo vsebin je usmerjenih v osebni in ne strokovni razvoj, izvedena pa je v najširšem sodelovanju vseh finskih univerz.

h) Univerze za tretje življenjsko obdobje

Visokošolski zavodi se pogosto vključujejo tudi v izvedbe univerz za tretje življenjsko obdobje. Kot kaže finski primer, se vključujejo tudi v t. i. odprto univerzo za tretje življenjsko obdobje. Te oblike VŽU seveda ne omogočajo pridobivanja kreditnih točk, certifikatov ali javno veljavnih listin. Starejši občani se v njih vključujejo s samousmerjenim učenjem, potekajo v obliki multidisciplinarnih predavanj, seminarjev, tečajev, pogosto z elementi učenja na daljavo in online učenja, vključuje pa tudi raziskovanje, založništvo, učenje povezano s potovanji ter učenje v okviru študijskih skupin.

Tabela 7: Pristopi k učenju in poučevanje v VŽU

Pristop		Zgledi iz prakse
V učečega se usmerjene metode učenja in pristopi k učenju	Samo-organizirano, neformalno in aformalno učenje, izkustveno učenje	<ul style="list-style-type: none"> - Odprto in samo-organizirano učenje. - Predavanja, predstavitve in diskusije z vodilnimi znanstveniki, diskusije o sodobnih in aktualnih temah, »jour fixe« za obdelavo morebitnih problemov pri projektu, omejen izbor dodatnih izven-kurikularnih uvodnih psiholoških predmetov. - Umetniški tečaji o umetniškem načrtovanju na različnih področjih - teoretični vidiki in praktična izdelava. - Vsak teden skozi dva semestra eno uro in pol namenjenih za različne aktivnosti (literarna srečanja, gledališče, simfonična glasba, umetniške galerije, opera, velike razstave); navezava na aktualne aktivnosti, ki so se dogajale v mestu. - Pri udeležencih krepiti užitke, ki jih prinaša umetnost, ter povečati poznavanje in razumevanje umetnosti. - Na primer se udeleženci pripravijo pred udeležbo, preberejo primer in pripravijo nabor rešitev. Uporablja se splet metod poučevanja, vse pa temeljijo na interakciji, odkrivanju znanja, predstavljanju informacij, diskusijah. Učna srečanja/predavanja potekajo 8 ur na dan, 3-6 dni, z 20 minutnimi predstavitvami, aktivnim delom, reševanjem nalog. - Seminarji z veliko praktičnih vaj. - Napreden laboratorij za usposabljanje in ocenjevanje, inovacijski center za izvedbo inovacijskih programov v sodelovanju s ponudniki negovalnih storitev ter podjetji. - Inovacijski kamp, pri katerem izzive/probleme poda 8 podjetij in nevladnih organizacij. Univerze vključijo študente in poskrbijo za financiranje učiteljev in šolnine študentom. IDEA tudi prispeva študente in financiranje, Zentropa Work pa fizično lokacijo za inovacijski kamp ter vodenje dogodka. IDEA organizira inovacijski kamp na Univerzi Aalborg. Naloga študentov je iskanje idej za praktično uporabo treh univerzitetnih patentov. - Ravnatelji s študijskimi obiski spoznavajo sisteme vrednotenja in managementa kakovosti na Finskem in v Nemčiji (dobri rezultati projekta PISA na Finskem in integracije migrantov v Nemčiji), prakse vajeništva v Nemčiji, metodologija usposabljanja na delu; obisk sestoji iz predavanj, diskusij, delavnic in obiskov poklicnih šol, podjetij in gospodarskih zbornic.
	Kombinirano učenje	<ul style="list-style-type: none"> - Kombinacija digitalnega učnega okolja in neposrednih kontaktov za dva predmeta. - Metode učenja na daljavo in učenja v živo na dodiplomskem nivoju v okviru treh univerz. - Izobraževalni program je oblikovan kot kombiniran učni program z delavnicami v vzhodni Evropi, na Kitajskem in Nemčiji na treh srečanjih na leto. - Izobraževanje se izvaja pretežno v obliki učenja na daljavo, izvede se le par srečanj v živo.

se nadaljuje

nadaljevanje

	E-učenje	<ul style="list-style-type: none"> - Uporaba online skupnosti. - V okviru programa nastane online publikacija z rezultati projekta ter online treninška gradiva. - Univerza sodelovanje z nedobičkovno iniciativo - online TV postaja s forumi, klepetalnicami ipd. - Izvedba e-tečajev. - Vsa orodja, obrazci, navodila za študente, ocenjevalce in svetovalce, vključene v postopke priznavanja znanj in veščin, so online. - Nekateri moduli se izvajajo online (npr. raziskovalne metode), na voljo so PDF datoteke kot podpora študentom pri študiju. - Virtualna akademija (s portalom, učečo se skupnostjo, e-učenjem, moduli osnovanimi na kombiniranim učenju, podatkovnimi bazami znanja. - Online Learning in Management (OLIM) – program nastane kot modulariziran magistrski program iz pripravljalnega programa za študente - v smislu študijskih veščin - tečaj "virtualni tim" nastane kot samostojen stranski produkt. - Ustvarjanje družbene mreže, virtualne skupnosti za izmenjavo izkušenj, znanja in za dialog. - E-tečaji.
	Mentorstvo, učenje v majhnih skupinah	<ul style="list-style-type: none"> - Intervju med tutorjem in zaposlenim, organizira delodajalec, ki opredeljuje tudi vsebino, lokacijo in trajanje. - V okviru magistrskega študija potekajo praktični projekti pri dveh modulih, z vključevanjem krožkov kakovosti - tri srečanja majhnih skupin zobozdravnikov z eksperti in moderatorji za izmenjavo izkušenj in prenos teorije v prakso. - Analiza učnih potreb za oblikovanje in ponudbo managerskih znanj, seminarji z veliko praktičnih vaj, skupine s 3-5 udeležencev, ki delajo na konkretnih projektih. - Poučevanje in učenje podjetništva in komuniciranje ustrezne poti v podjetništvo; usmerjanje, podpora in usposabljanje podjetnikov.
Krajša usposabljanja in izobraževanja	Kratki tečaji	<ul style="list-style-type: none"> - Kratki tečaji za osveževanje znanja. - Kratki tečaji, seminarji, konference, srečanja. - Tečaji za dostop na univerzo. - Programi, plačani s strani tretjih za posebne skupine (npr. imigranti). - Interdisciplinarni tečaji usmerjeni v pretežni meri v podjetja. - Korporacijsko izobraževanje - izobraževanje za državne uslužbence in voljene funkcionarje, projekti izobraževanja za izobraževalce, tehnološka in pedagoška izmenjava, izobraževanja za delavce v zdravstvu, po meri narejeni programi izobraževanja za zavarovalništvo ipd.. - Kratki tečaji za šole in izobraževalne institucije. - Raznovrstni kratki in daljši tečaji, delavnice, prilagojeni podjetjem in posameznim strokovnjakom, poleg tega univerza ponuja inštrukcije, izobraževalne nasvete ter možnosti vrednotenja znanja in veščin. - Tečaji se izvajajo se v obliki dvodnevne rezidenčnega programa, ki zahteva predhodno pripravo in prebiranje določene literature. - Univerza poišče najbolj primeren oddelek za izvedbo izobraževanja. Posamezno izobraževanje zahteva 1520 udeležencev za zadosten obseg financiranja. Vsak udeleženec preko svojega delodajalca sofinancira projekt. Prijavijo se lahko člani poklicnega združenja ali nečlani, člani imajo občuten popust. 60% udeležencev izobraževanj <i>Competence Direct</i> je nečlanov.
	Izpopolnjevanje	<ul style="list-style-type: none"> - Nadaljevalno izobraževanje, usposabljanje za delujoče učitelje. - Enoletni, izredni program, za odrasle in za lokalne skupnosti, oziroma za tiste, ki nimajo primernih formalnih kvalifikacij, ali so že dolgo časa niso bili vključeni v formalno izobraževanje.
	Akreditirani tečaji, kreditno ovrednotena usposabljanja, povezava s poklicnimi oz. strokovnimi certifikati	<ul style="list-style-type: none"> - Akreditirani programi za javni management, tečaji managementa, Microsoft IT akademija. - Po odločitvi vlade (1999) ustvarijo specializirane tehnične programe - poklicna usmerjenost, kombiniranje kvalifikacijskih in poklicnih veščin, vodijo v poklicni certifikat. - Enotni certifikat nadaljevalnega izobraževanja za lažjo izvedbo priznavanja znanja in veščin. - Izobraževanje tehnikov v podjetju. Program je oblikovan tudi kot priprava za izpit (4 ure) oziroma poklicno certifikacijo. - Druga ključna značilnost je priznavanje znanj in veščin ter priznavanje kreditnih točk za nadaljevalno šolanje.
Povezava učenja in dela	Stiki s strokovnjaki, vključevanje	<ul style="list-style-type: none"> - 5000 predstavnikov in ekspertov je preko treh let sodelovalo v stikih med univerzami in podjetji, obiskovali so sestanke konzorcija, seminarje, izvajali aktivnosti diseminacije, sestanke s člani drugih evropskih projektov ali programov.

se nadaljuje

	strokovnjakov	<ul style="list-style-type: none"> - V projektu je sodelovalo več kot 2000 učiteljev ter 14.000 strokovnjakov. - Vključujejo se predavatelji iz fakultet, pa tudi relevantni ljudje iz raznih inštitucij, strokovnih združenj in gospodarstva. - Habilitacija strokovnjakov iz prakse za njihovo delovanje kot svetovalcev na univerzi. Imajo online stik s študenti (v živo, po telefonu, elektronski pošti). Univerza ima takšen tim svetovalcev za vsakega od programov. Člani delujejo kot predavatelji (associate lecturers), izhajajo iz profesionalnih ali industrijskih krogov, zmožni pa so podajanja relevantnega strokovnega znanja, podpore iz oči v oči ter skupinskega dela med izvedbo na delu osnovanega modula in online komunikacije. - izvajalci so tudi posamezniki iz podjetij - dva modula predava eden od zaposlenih v podjetju. Fakulteta v program vključuje laboratorijske vaje.
	Na delu osnovani študijski programi z vključevanjem delovnih izkušenj	<ul style="list-style-type: none"> - Programi so organizirani v obsegu 10% KT splošnih znanstvenih predmetov, 20% KT usposabljanj na delovnem mestu, preostanek pa v smislu tehnoloških izobraževalnih komponent. - Študenti sami načrtujejo in strukturirajo delovno izkušnjo, lahko jo oblikuje tudi fakultetno osebje. Se jo ovrednoti s kreditnimi točkami in uskladi z zahtevami profesionalnih združenj ali z regulativo, ki zahteva specifične izide delovnih izkušenj. Učni izidi so generični, izraženi z generičnimi kompetencami, kar pomaga pri uresničevanju pričakovanj - študenti so tako zmožni prepoznati prispevek akademskega študija h kontekstu zaposlitve. Zahtevnejši moduli, ki prinašajo več točk, od študentov zahtevajo prepoznavanje veščin, ki jih lahko prinašajo v druge kontekste, in ki so jih pridobili v obdobju zaposlitve. - Pri akreditaciji dodiplomskih programov sodelujejo podjetja, poklicna združenja, strokovnjaki iz različnih podjetij in inštitutov. Takšni programi vedno vsebujejo delovno prakso. Univerza ima poleg tega laboratorij/studio, ki omogoča realno izvedbo praktičnih projektov, kar je koristno za študente in osebje. Studio/laboratorij nudi specialistično programsko opremo, CAD programe, programe za projektni management itd. - Nekateri dodiplomski programi v obliki izrednega študija so namenjeni samo članom poklicnega združenja. Vodijo do diplome. Vstopni pogoji so članstvo v združenju ter ustrezni predhodni certifikati; če pa gre za starejšega strokovnjaka, se upošteva zgolj izkušnje. Predavanja, seminarji, tutorstvo se izvaja na sedežu združenja čez vikende. Novi študenti se vključujejo vsak semester, program pa lahko zaključujejo tudi počasneje, tako da izbirajo module kasnejših kohort. - Na univerzi potekajo online študijski programi. 40% izobraževanj izvajajo na podlagi individualnih pogodb, 60% pa za zaključene skupine. Uporabljajo učenje, osredotočeno na študenta in kombinirano učenje. Načrt izobraževanja se opredeli skozi delo. - Shema podpira udeležbo skupin iz organizacij, znotraj te sheme so možne individualne prilagoditve. - Učenje poteka skozi delo, študenti pri tem uporabljajo znanje iz svojih delovnih izkušenj, načrtujejo učenje v okviru trenutnih delovnih projektov in aktivnosti. - Modul se izvaja za običajne študente in za zaposlene strokovnjake določenega podjetja - po prvi izvedbi programa za podjetje visokošolska institucija predmet razširi in ga kot neobvezen modul ponudi lastnim študentom rednega študija ter hkrati tudi tehnikom iz tega podjetja pa tudi tehnikom iz drugih lokalnih podjetij. - Izbor študij primera sodelovanja med univerzami in podjetji, izdelava in publiciranje navodil dobrih (nagrajenih) praks sodelovanja, izdelava portala "Univerza-podjetje in regionalni razvoj" ter izdajanje "časopisa"; najboljše primere opredeljujejo v okviru prve RUISNET Evropske nagrade za sodelovanje med univerzami in podjetji - podeli jo regionalna direktorica evropske komisije; Virtualna skupnost univerz in podjetij. - Strani s prostimi delovnimi mesti in možnostmi virtualnega ocenjevanja. - Na delu osnovano učenje je v fokusu - vrsta dodiplomskih programov, podiplomskih nadaljevalnih programov. Univerze se spodbuja, da ponujajo izredni študij tako v akademskih kot poklicnih programih. Uvaja se fleksibilno učenje, prihaja do integracije kurikula, kreditnih razmerij ter usmerjanja/svetovanja glede vsebin. - Na univerzi pomembno vlogo za usmerjanja in podpore študentom igrata tutorji - študenti pripravijo portfolio, s katerim prikažejo dosežke v smislu učnih izidov, vsebina portfolia je stvar dogovora med študentom, tutorjem iz univerze in delodajalcem. Obseg in vsebina odraža kreditno vrednost modula. Usmerjanje in podpora sta potrebni za izdelavo načrta učenja, opredelitev učnih izidov, razumevanje pomena izkustvenega učenja, razvoj veščin refleksivnega presojanja izkušnje – refleksivno pisanje, beleženje učenja, urniki učenja, pridobivanje veščin vrednotenja, izdelavo portfolia. Usmerjanje študentov je s strani akademskega

nadaljevanje

		<p>osebja potrebno tudi zaradi težav, ki jih imajo študenti pri vrednotenju težavnosti modula in delovne izkušnje. Potrebno jim je povedati, da če ne bodo zmožni vrednotenja, bodo prekratki s kreditnimi točkami in posledično ne bodo dosegli zahtevanega učnega izida. Osebe se intenzivno vključuje v podporo študentom in jih tudi obiskuje na delovnih mestih, ko opravljajo delovno izkušnjo; Pomembna je uporaba portfolia kot orodja za samovrednotenje doseženih učnih izidov.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ključna sestavina je izvajanje delavnic in izdelava portfolia. Udeleženci se udeležujejo delavnic in izdelajo ocenjevalni portfolio za dosego univerzitetnega certifikata, ki je lahko tudi del dokazovanja za nacionalno kvalifikacijo. - Pomembna sestavina je mentoriranje. Študenti imajo mentorje na delovnih mestih, ki si jih običajno uredijo sami. - Področja učenja, osnovanega na delu, so dogovorjena z delodajalci in stalno vrednotena skozi poročila o projektu. - Program je lahko izveden kot izredni študij, ali pa kot redni študij s prakso (<i>placement</i>) v podjetjih. - Običajni program se sestoji iz treh obveznih enot učenja na delovnem mestu (po 20 CATS). Preostanek točk (180 CATS) se dogovori iz nabora delov študijskega programa. Do 50% mora biti osnovanega na delu ali izvedenega preko delovne prakse. - Module skupaj razvijajo člani poklicnega združenja, tehnične fakultete in poslovne fakultete. Vso učenje temelji na delu in uporabi naučenega na delu.
	Oblikovanje programov z delodajalci in združenji	<ul style="list-style-type: none"> - Na predlog poklicnega združenja univerza razvije in akreditira skupni diplomski program (Research Quality Assurance). Potem, ko veliko tako kvalificiranih zaposlenih doseže managerske položaje, se pojavi potreba po magistrskem programu managementa kakovosti. Nekatere module končajo na podlagi postopkov priznavanja znanj in veščin, večina ostalega programa se izvaja na daljavo. Dvakrat letno pa se izvaja tridnevno rezidenčno srečanje. - Učenje podpirajo akademski tutorji in tutorji iz prakse, ki jih opredeli poklicno združenje. Ocenjevanje izvaja tako akademsko osebje kot tudi osebje iz prakse. Univerza zagotovi akademskega tutorja, ki podpira študente preko elektronske pošte in telefona, združenje pa zagotovi tutorja za vsako kohorto. - BBC učni centri so komercialni centri, ki izvajajo izobraževanja za svoje ljudi in za zunanji trg. BBC trenerji izvajajo 10 dvournih praktično utemeljenih predavanj (o realnih izkušnjah iz studia, o oddajah, ki so jih gledali prejšnji teden na TV, o izkušnjah vrhunskih strokovnjakov, ki jih predavatelji poznajo in sodelujejo z njimi), nekje na polovici izvedenega programa poteka nadzorovana študentska praksa, kjer se študenti v treninškem centru BBC spoznavajo z vrhunsko opremo, ustvarjajo prave televizijske oddaje in se preizkušajo tako v produkcijskih kot operativnih vlogah v polno opremljenem studiu (3 skupine – operiranje s kamero, lučmi ipd., ustvarjanje zgodb ter razvoj idej z zapisom besedil, zagotovitev gosta in vodenje pogovornih oddaj) - Fakulteta prispeva širino znanja, pedagoške pristope ter laboratorije z nevtralno programsko opremo.
	Strokovna praksa za študente, vključevanje podjetij v izvajanje študija	<ul style="list-style-type: none"> - Delovne prakse in "sendvič" diplome - Študentom zagotoviti praktične izkušnje, stik z vrhunsko tehnologijo in praktičnimi usposabljanji. - Univerza izda informacijske zloženke z naštetimi koristmi za delodajalce, ki razmišljajo sprejeti študente na prakso. - Nekateri delodajalci omogočajo ali nudijo nagrade za podporo študentom, ki se zelo izkažejo med študijem. Poleg tega ponudijo možnosti prakse ali celo sponzorirajo študente med njihovim zadnjim študijskim letom s pričakovanjem, da se zaposlijo pri njih. Tudi univerza daje velik poudarek delovni praksi, še posebej pri t. i. sendvič programih, ko študent eno leto prebije na praksi. - Univerza delodajalcem pomaga pri zaposlovanju, jih vodi skozi postopke kadrovanja in jim pomaga najti ustrezne kandidate.
Svetovanje, usmerjanje in mentoriranje		<ul style="list-style-type: none"> - Sistem svetovanja, usmerjanja in tutorstva za tiste, ki po prekinitvi nadaljujejo s študijem - informacije za orientacijo, pomoč pri izdelavi CV-ja in pri strokovno-osebnostnem projektu, svetovanje za opredelitev individualne poti in vstop v standardni kurikulum ali z oprostivtvijsko dela obveznosti zaradi izkušenj - vrednotenje znanja in veščin, vstop v študij s tutorjem in svetovalcem za ponovni študij. - Mentorstvo profesorja ali tutorja, učna pogodba za zagotavljanje pravih pričakovanj in ustreznih rezultatov.
Vrednotenje in priznavanje znanj in veščin		<ul style="list-style-type: none"> - Priznavanje znanj in veščin. - Promocija, harmonizacija postopkov priznavanja znanja in veščin ter izmenjava dobrih praks. - Izgradnja centra za vrednotenje znanja in veščin in e-priznavanje znanja in veščin, oblikovanje splošno veljavnega certifikata za ustreznost izkušenj.

se nadaljuje

nadaljevanje

	<ul style="list-style-type: none">- Opredelitev poti za nadaljnji strokovni razvoja tehnikov ter priznavanje veščin tehnikov.- ocenjevanje predhodnega izkustvenega znanja, ki lahko vodi k delnemu priznavanju prvo ali drugostopenjske diplome.- Postavi se centralna enota za priznavanje znanja in veščin, prvič v okviru politehnične univerze in z akreditiranim sistemom delovanja.- Dodatna možna učna enota je 'Priprava in predložitev portfolia za priznavanje znanja in veščin'. Študent ga dokonča ob začetku študija (2 leti rednega, 3 leta izrednega z integracijo akademskega učenja in učenja osnovanega na delu).- Priznavanje znanja in veščin se v svoji zgodovini od leta 1980 uporablja na dva načina. Prvi služi kot orodje za vstop v visokošolske programe (z ali brez kreditnih točk), drugi pa kot sredstvo za prikaz kompetenc glede na nacionalne poklicne standarde in za namen nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Ta uporaba je redka, ker informacije o postopkih priznavanja pogosto niso lahko dosegljive, ker je proces priznavanja zbirkratiziran in terja veliko sredstev, ker študenti smatrajo, da je zahteven in časovno preveč zamuden, ker osebe in študenti nimajo zaupanja vanj itd.. Njegova prava vrednost se pokaže v programih osnovanih na delu, ker postaja razvojno orodje.
Poletna šola	<ul style="list-style-type: none">- Pristop poletne šole, štiridnevni tečaj kot oblike nadaljevalnega izobraževanja za ljudi, ki jih zanima filozofija, lažja oblika od kurikularnih programov.- Poletna šola.
Univerza za tretje življenjsko obdobje	<ul style="list-style-type: none">- Univerza za tretje življenjsko obdobje.

Vir: Primeri iz Tabele 3

4.2.1.5 Strukture povezovanja za VŽU

Iz študij primerov je bilo moč prepoznati več vrst struktur povezovanja. Poleg povezav med visokoškolskimi zavodi na mednarodni, nacionalni ali regijski ravni, velja omeniti predvsem povezave z raznovrstnimi akterji:

- regionalni grozdi podjetij, znanjskih organizacij, javnih zavodov, organov lokalnih ali nacionalnih oblasti,
- povezovanje med visokoškolskimi zavodi, drugimi izobraževalnimi zavodi ter podjetji za usposabljanja,
- povezovanje visokoškolskih zavodov in posameznih strokovnjakov.

a) Regionalni grozdi podjetij, znanjskih organizacij, javnih zavodov, organov lokalnih ali nacionalnih oblasti

Grozdi vključujejo visokošolske zavode, šole, institucije za nadaljevalno izobraževanje odraslih, združenja delodajalcev, podjetja, javne zavode, znanjske organizacije (npr. inštitute) ter s strani države ali lokalnih oblasti postavljene organe, katerih namen je spodbujati učenje, raziskovanje, podjetništvo ipd. Pomembnejše prepoznane značilnosti tovrstnih grozdov so:

- njihova regionalna naravnost,
- vsebinska osredotočenost ter
- prisotnost centralne inštitucije, ki skrbi za koordinacijo delovanja.

Vlogo koordinacije najbolj pogosto prevzame visokoškolski zavod, organi državne ali lokalne oblasti prevzamejo svetovalno in/ali nadzorno vlogo. Izpostaviti pa velja vsebinsko

osredotočenost takšnih povezav. Povezava je lahko vezana na panogo, kateri pripadajo vključena podjetja, ali pa na kurikularno področje vključenih šolskih institucij.

b) Visokošolski zavodi in drugi izobraževalni zavodi ter podjetja za usposabljanja

Med študijskimi primeri lahko prepoznamo primere sodelovanja med visokošolskim zavodom ter izvajalci višješolskega oziroma nadaljevalnega izobraževanja. Prav tako prepoznavamo vključevanje podjetij, ki nudijo komercialna usposabljanja. Tovrstne povezave so sicer precej redke, pa še takrat, ko se pojavijo, gre običajno za iniciativo s strani podjetja, ki na primer želi združiti praktična usposabljanja za svoje zaposlene z možnostmi pridobivanja visokošolskih certifikatov. Kot smo že omenili, so ustanove nadaljevalnega izobraževanja pogosto vključene v povezave zaradi možnosti, ki jih imajo v smislu lokalne izvedbe visokošolskih programov.

Tabela 8: Primeri mreženja in grozdenja

Pristop		Zgledi iz prakse
Povezovanje, mreženje in grozdenje	Regionalni grozdi podjetij, znanjskih organizacij, javnih zavodov	<ul style="list-style-type: none"> - V omrežju sodeluje University of Aveiro preko svojih treh tehničnih fakultet (Polytechnic Schools), 11 občin, več srednjih šol, eno združenje delodajalcev, 2 bolnišnici in preko 100 podjetij, v regiji (metalo-mehanika, keramika, avtomobilski deli, elektronika in IT, storitve) in druge institucije. - Partnerstvo med šolami ter Univerzo na Primorskem, Univerzo v Ljubljani, Univerzo v Mariboru, Pedagoškim inštitutom, Mirovnim inštitutom in Regionalno razvojno agencijo Mura. - Partnerstvo med izobraževalnimi, treninškimi organizacijami in prostovoljnimi organizacijami. V Angliji je 30 podobnih povezav. Organizirane so regionalno in se osredotočajo na različna kurikularna področja; 15 univerz v Londonu, 15 šol za nadaljevalno izobraževanje, 4 institucije, usmerjene v izobraževanje odraslih. <i>Sector Skills Councils</i> se vključujejo v smislu svetovanja. - Ključno je, da se izvajajo v partnerstvu. Med partnerji mora biti en visokošolski zavod. V partnerstvo se vključujejo lokalni sveti, tehnične in poklicne šole, centri za profesionalni razvoj, podjetja, združenja delodajalcev. - Sodelovanje univerze s širokim krogom delodajalcev in posameznikov iz različnih organizacij (javnih, zasebnih, prostovoljnih in skupnosti). - Program lokalno izvajajo lokalni kolidži kot ponudniki nadaljevalnega izobraževanja, ter univerza. Pri oblikovanju in razvoju programov sodelujejo predstavniki vseh partnerjev, tutor iz univerze v vlogi povezovalca, predstavniki/svetovalci iz <i>Sector Skills Councils</i>, poklicnih združenj in delodajalcev. Enota za VŽU koordinira in vodi te aktivnosti in priprave za izvedbo. - Sodelovanje več visokošolskih zavodov/kolidžev kot izvajalcev programa z delodajalci pri oblikovanju in izvedbi dodiplomskega študija.
	Visokošolski zavodi in drugi izobraževalni zavodi ter podjetja za usposabljanja	<ul style="list-style-type: none"> - Sodelovanje med univerzo, podjetjem in treninškim podjetjem. - V programu sodelujejo visokošolski zavodi, treninška podjetja ter ustanove za nadaljevalno izobraževanje.
	Visokošolske ustanove in posamezni strokovnjaki	<ul style="list-style-type: none"> - Partnerstvo med visokošolskim izobraževalcem in strokovnjaki v zdravstveni in negovalni dejavnosti. Sodelujejo National Health Service (NHS) kot posredovalec dela in Middlesex University kot institucija, ki akreditira programe in nudi magistrske diplome. - Sodelovanje med predavatelji in magistrskimi študenti računalniškega oddelka ter izobraževalnega oddelka univerze s šolami in z učitelji v lokalni skupnosti, regionalno agencijo za izobraževanje in nevladno organizacijo.

Vir: Primeri iz Tabele 3

c) Primer sistema povezovanja za vseživljenjsko učenje na Finskem

Za finski sistem vseživljenjskega učenja je značilna visoka stopnja povezovanja ponudnikov in uporabnikov (Paakkola, 2009). V okvir ponudnikov raznih oblik vseživljenjskega učenja je v državi s približno štirimi milijoni prebivalcev vključenih kar osemsto organizacij ("Adult education system," n.d.), od tega jih nekaj deluje v okviru uradnega sistema izobraževanja - višje šole za odrasle⁷, poklicno izobraževalne ustanove in poklicni izobraževalni centri ter centri za nadaljevalno izobraževanje odraslih v okviru visokošolskih zavodov, izven uradnega sistema izobraževanja pa delujejo različni centri za izobraževanje odraslih ali delavski inštituti⁸, ljudske višje šole⁹ odprta univerza¹⁰, študijski centri¹¹, poletne univerze¹², športni inštituti¹³ ter razne zasebne izobraževalne ustanove ("Adult education system," n.d.; Toivainen, 1999). Vse te ustanove se med sabo povezujejo, tako neposredno kot tudi posredno preko raznih ponudnikov ali posredovalcev izobraževanja odraslih ter v okviru svetovalnih in razvojnih projektov ipd. (Paakkola, 2009).

Slika 2 prikazuje shemo, ki ponazarja akterje na področju VŽU na Finskem ter njihove povezave, takšne, kot smo jih zaznali na študijskih obiskih v začetku preteklega leta (Paakkola, 2009). Kot vidimo na sliki, je bilo moč prepoznati povezave in določeno sodelovanje med centrom za VŽU na univerzi ter večino akterjev, ki so v nadaljevanju tudi opisani (Centri za zaposlovanje in gospodarski razvoj, univerza kot visokošolski zavod, odprta univerza, univerza za tretje življenjsko obdobje, poletna univerza, tehnološki park ipd.). Centri za VŽU na visokošolskih zavodih pa se ne povezujejo s študijskimi centri in delavskimi inštituti. Študijski centri so omrežja že sama po sebi. V njih se vključujejo državne ustanove kot nadzorni organi in financerji, strokovnjaki kot izvajalci usposabljanj in izobraževanj ter podjetja in druge ustanove kot uporabniki učenja. Delavski inštituti so ustanove, ki so po svojem poslanstvu podobne ljudskim univerzam v Sloveniji. Pokrivajo torej druge segmente izobraževanja kot visokošolski zavodi, tako da do povezovanja ne prihaja.

V naslednjih poglavjih na kratko opisujemo posamezne izvajalce VŽU na Finskem.

⁷ Angl. *Senior high schools for adults* ali *Adult upper secondary schools*

⁸ Angl. *Workers' institutes*

⁹ Angl. *Folk high schools*

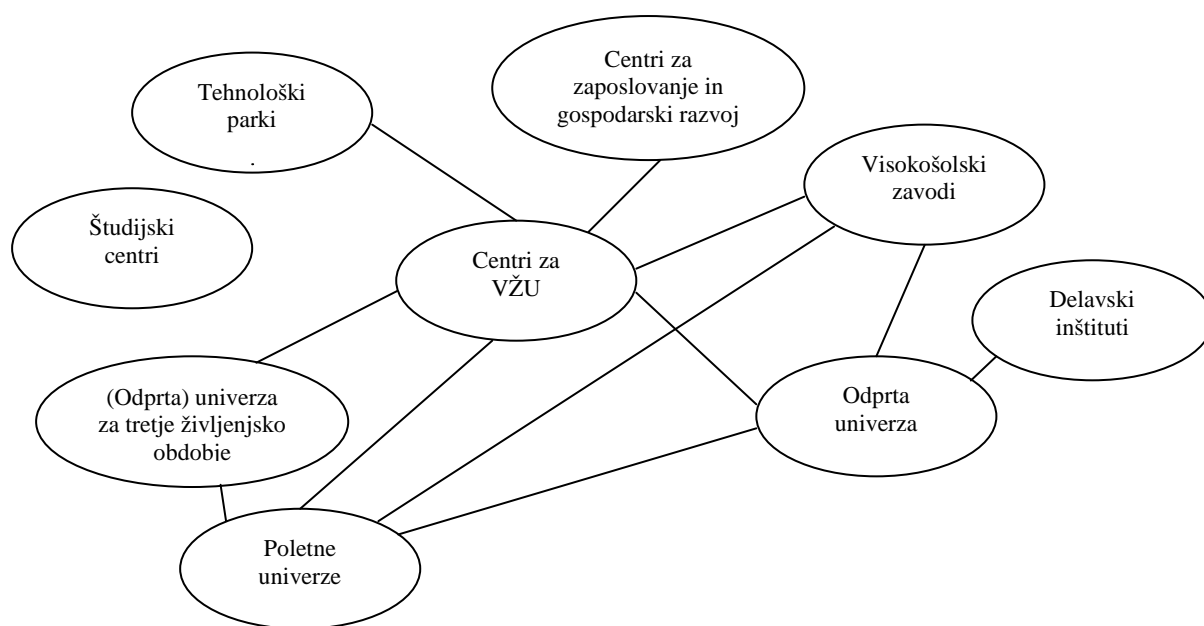
¹⁰ Angl. *Open university*

¹¹ Angl. *Study centres*

¹² Angl. *Summer universities*

¹³ Angl. *Sports institutes*

Slika 2: Povezovanje izobraževalcev na Finskem



a) Centri za vseživljenjsko učenje na univerzah

Centri za vseživljenjsko učenje izvajajo različne plačljive storitve. Pri tem so tesno povezani z univerzo, hkrati pa uživajo visoko stopnjo neodvisnosti in samostojnosti (Paakkola, 2009). Izvajajo razna krajša usposabljanja in tečaje, organizirajo kongrese in druge vseživljenjsko-izobraževalne oblike. Pogosto izvajajo projekte v okviru evropskih programov (Interreg, Tacis, Tempus ipd.). Poleg tega lahko pod njihovim okriljem potekajo tudi oblike učenja na daljavo¹⁴ oziroma t.i. odprta univerza. To je privlačna in lahko dosegljiva oblika izobraževanja odraslih. Študenti oziroma udeleženci, ki se na Finskem vključujejo v to izobraževalno obliko, ne plačujejo šolnine temveč le nadomestilo za opravljene storitve in učne materiale, ki jih v okviru izobraževanja dobijo.

Centri za vseživljenjsko učenje delujejo po naslednjih principih (Paakkola, 2009):

- Nadaljevalno izobraževanje poteka na nivoju univerzitetnega izobraževanja.
- Izvajalci izobraževanj in usposabljanja so izrazito usmerjeni k naročnikom ter njihovim potrebam in interesom. To večinoma pomeni pripravo in izvedbo programov po meri naročnikov.
- V pretežni meri izvajajo izobraževanja, usposabljanja in ostale storitve za delo in za poklic.
- Univerze se kot raziskovalne ustanove v izobraževalne projekte vključujejo skozi začetne oziroma pripravljalne raziskave, ali pa preko analiz in poročil, vezanih na posebej in dodatno naročene raziskave.

¹⁴ V primeru Finske gre za t. i. Odprto univerzo.

- V izobraževalne projekte se lahko vključujejo eksperti iz različnih univerz. To je pravzaprav že oblika povezovanja večih univerz in centrov za vseživljenjsko učenje.
- Centri za vseživljenjsko učenje praviloma izvajajo nadaljevalno izobraževanje. To nadomešča ali pa dopolnjuje študijske predmete in programe na univerzah.

Centri za vseživljenjsko učenje se osredotočajo predvsem na tri vsebinska področja delovanja: na izvajanje storitev za trg dela, izvajanje storitev za spodbujanje podjetništva in poslovanja ter na storitve za izobraževanje in poučevanje. Iz vsebinskih področij je moč sklepati tudi na partnerje, se katerimi se v pretežni meri povezujejo (univerze, zavodi za zaposlovanje, podjetja, podjetniški inkubatorji in tehnološki parki ipd.)

Namen storitev za trg dela je spodbujanje delovanja posameznikov na trgu delovne sile ter krepitev njihove orientiranosti v delovno življenje. Razvojni in raziskovalni projekti ter izobraževanja in usposabljanja v pretežni vključujejo delo s študenti, neuspešnimi študenti, ki so izpadli iz rednega šolanja, in ranljivejšimi skupinami, kot npr. imigranti ter brezposelnimi. Programi namreč pokrivajo področja priprave študentov na iskanje dela (tečajji za iskanje in kandidiranje na delovna mesta ter za načrtovanje kariere), dokončanja študija (za tiste, ki niso uspeli dokončati rednega študija), ter tečaje za imigrante (npr. jezikovni tečajji, usposabljanja za delo za tiste, ki so zapisani na spiskih zavoda za zaposlovanje kot iskalci dela).

Storitve za spodbujanje podjetništva in poslovanja. Centri izvajajo storitve, izobraževanja in usposabljanja ekspertov za izvedbo raziskovanj in podjetniške izobraževalne programe. Centri izvajajo različne kreditno ovrednotene programe (npr. permanentno izobraževanje v naložbenih storitvah, izobraževanje za prodajni management, MBA za proizvodni management ipd.). Programi omogočajo tudi povezovanje z delodajalci, pri katerih so študenti zaposleni. Poleg tega se centri za vseživljenjsko učenje vključujejo v razne razvojne projekte v okviru Evropskih socialnih skladov, v projekte za krepitev znanja potrebnega za lokalni razvoj, pa tudi v različne projekte spodbujanja podjetništva, zagona novih podjetij v regiji ipd.

Storitve za izobraževanje in poučevanje vključujejo usposabljanja ter izpopolnjevanja na področju predšolske in osnovnošolske vzgoje, programe vezane na posebne razvojne izzive, ali pa prenovitvene programe. Na področju naravoslovnih znanosti ponujajo konceptualna in metodološka znanja. Poleg tega pa izvajajo tudi izobraževanja in usposabljanja, namenjena pridobivanju kvalifikacij ter raznovrstna usposabljanja, ki posredujejo znanje poučevanja določenih predmetov, pedagoških pristopov, svetovanja ter managementa v izobraževanju.

b) Delavski inštituti

Delavski inštituti oziroma centri za izobraževanje odraslih so se na Finskem razvili iz ustanov, ki so bili v prvi vrsti namenjeni izobraževanju delavcev ("Adult education system,"

n.d.; Toivainen, 1999). So sicer še vedno lokalno usmerjeni, tečaje pa lahko dandanes obiskujejo vsi, ne glede na njihova leta, poklic ali izobrazbo.

Delavski inštituti so večinoma v lasti lokalnih oblasti oziroma občin. Običajno odraslim nudijo osnovno oziroma obvezno izobrazbo za odrasle ter višjo izobrazbo. Odrasli lahko torej v okviru izobraževanja na delavskih inštitutih opravijo maturo, poleg tega pa se učijo tudi vsebin, ki jih osebno zanimajo. Običajno gre v takšnih primerih za jezikovne tečaje.

Na podoben način in s podobnimi vsebinami v Sloveniji na področju vseživljenjskega učenja nastopa mreža 37 ljudskih univerz (Ličen, 2009, pp. 160-171)

c) Odprta univerza

Odprta univerza je pomemben člen izobraževanja odraslih na Finskem. Skupaj jo izvaja 19 finskih univerz, z njeno pomočjo pa omogočajo enakost regij pri dostopu do izobraževanja ("Open University Education," n.d.), dostopno pa je tudi vsakemu posamezniku, saj udeleženci prispevajo samo za stroške univerze oziroma stroške organizacije tečaja ter učnih materialov, ki jih dobijo v okviru tečaja, vse ostalo je zastonj. Pravzaprav gre za izredno obliko študija, vendar pod cenovno zelo ugodnimi pogoji.

Izvajalci v okviru odprte univerze organizirajo in izvajajo tečaje za zelo raznolike udeležence (po starosti, izobrazbenem ozadju, življenjskih ciljih ipd.), nudijo pa tudi možnost priprave na univerzitetni študij. Odprta univerza udeležencem nudi tisoče različnih modulov in študijskih enot ter stotine predmetov. Poteka v sodelovanju z oddelki na univerzah in se podreja logiki dodiplomskega študija. Visokošolski učitelji se vključujejo v izvedbo izobraževanj z dovoljenjem univerz.

Izobraževanja na trgu ponudi sicer odprta univerza, izvajajo pa jih delavski inštituti, ljudske srednje šole ter poletna univerza. Tovrstno mreženje izvajalcev izobraževanja za odrasle omogoča izvajanje istovrstnih programov na različnih lokacijah na Finskem. Običajno potekajo ob večerih, vikendih, pogosto v online obliki ter različnih jezikih (tudi angleščini). Vključevanje tujih jezikov omogoča udeležbo na izobraževanjih tudi tujcem. Najbolj priljubljena področja izobraževanja so edukacijska znanja, humanistična znanja in družbene znanosti ("Adult education system," n.d.; Toivainen, 1999).

Poudariti velja, da udeležba v izobraževanjih udeležencem prinaša kreditne točke, ne prinaša pa jim možnosti za pridobitev diplome. Odprte univerze so na Finskem dobro obiskane, saj se letno preko tega pristopa k izobraževanju izobražuje preko 70.000 posameznikov ("Open University Education," n.d.).

d) Univerza za tretje življenjsko obdobje

Tudi v primeru univerze za tretje življenjsko obdobje prihaja do sodelovanja med izvajalci izobraževanj - s poletno univerzo, centri za vseživljenjsko učenje in z drugimi partnerji ("Adult education system," n.d.; Toivainen, 1999).

Odperta univerza za tretje življenjsko obdobje starejšim občanom nudi priložnosti za samousmerjeno učenje, seveda pa tudi ta oblika ne omogoča pridobivanja diplom ("Open University Education," n.d.). Poteka v obliki multidisciplinarnih predavanj, seminarjev, tečajev, učenja uporabe informacijske tehnologije, pogosto z elementi učenja na daljavo in online učenja, vključuje pa tudi raziskovanje, založništvo, učenje povezano s potovanji ter učenje v okviru študijskih skupin.

e) Poletne univerze

Poletne univerze predstavljajo zanimiv in svojstven pristop k vseživljenjskemu učenju ("Summer Universities in Finland," 2009). Na Finskem obstaja skupaj okoli 20 poletnih univerz. Delujejo v tesni povezavi z običajnimi univerzami, izobraževanja in usposabljanja pa izvajajo na različnih lokacijah. Zveza finskih poletnih univerz je bila ustanovljena leta 1972, zastopa pa interese vseh poletnih univerz, jim zagotavlja informacije, zbira statistiko o aktivnostih ter med interesnimi skupinami koordinira nacionalne in mednarodne povezave.

V poletne univerze se vsako leto vključi več deset tisoč udeležencev. Med njimi je tudi mnogo tujcev. Tečaji, ki potekajo v okviru poletnih univerz, so dostopni vsakomur, ne glede na starost in predhodno izobrazbo. Poletne univerze se sicer financirajo s prispevki udeležencev, deloma pa sredstva pritekajo tudi s strani države ter občin. Denarni prispevki udeležencev so nizki, običajno v zneskih od 70 do 200 EUR. Štipendij poletne univerze ne nudijo, vse stroške si torej udeleženci pokrijejo sami. Izbirnih postopkov za vključitev v tečaje ni, v primeru prevelikega števila prijav, pa se upošteva vrstni red prijav (Summer Universities in Finland, 2009).

Poletne univerze nudijo priložnosti tako za profesionalni kot tudi osebni razvoj. Izvajajo kratka usposabljanja, ne pa programov, ki vodijo do diplom. Večinoma potekajo v domačem jeziku, določena izobraževanja pa tudi v angleškem. Poletne univerze poleg tega sodelujejo v raznih izobraževalnih in kulturnih projektih. Ti so lahko usmerjeni v regionalni ali evropski prostor. Načrtovanje aktivnosti poletnih univerz poteka na letnem nivoju in v tesnem sodelovanju z univerzami, programi izobraževanja in usposabljanja pa so meddisciplinarni, na primer s področij kulturnih in evropskih študij, spoznavanja z domačim jezikom, kulturo in umetnostjo, plesa, glasbe, gledališke umetnosti, edukacijskih veščin, okoljevarstvenih znanosti, zdravstvene nege in družbenih znanosti.

Poletne univerze med drugim nudijo naslednje vrste izobraževanja in usposabljanja ("Summer Universities in Finland," 2009):

- izobraževanje na daljavo oziroma odprto univerzo. Izvajajo ga v skladu z zahtevami univerz, kreditne točke, ki jih z udeležbami pridobijo udeleženci, pa so enakovredne rednim kreditnim točkam na univerzah.
- Nadaljevalno izobraževanje za odrasle.
- Pripravljalne in univerzitetne tečaje za neštudente ali bodoče študente.
- Splošna predavanja.
- Seminarje in dogodke s področja kulturnih in regionalnih zadev.
- Univerzitetne aktivnosti za tretje življenjsko obdobje.

f) Študijski centri

Študijski centri predstavljajo nacionalne ponudnike izobraževanja za odrasle ("OK Study Centre," n.d.). Slikovno jih predstavlja Slika 3. Pogoj za ustanovitev centra je podpora različnih gibanj in nevladnih organizacij, ki centre osnujejo. Centri lahko ponujajo in izvajajo zelo različne izobraževalne oblike. V pretežni meri organizirajo izobraževanja in usposabljanja za svoje člane, lahko pa se v njih vključujejo tudi nečlani.

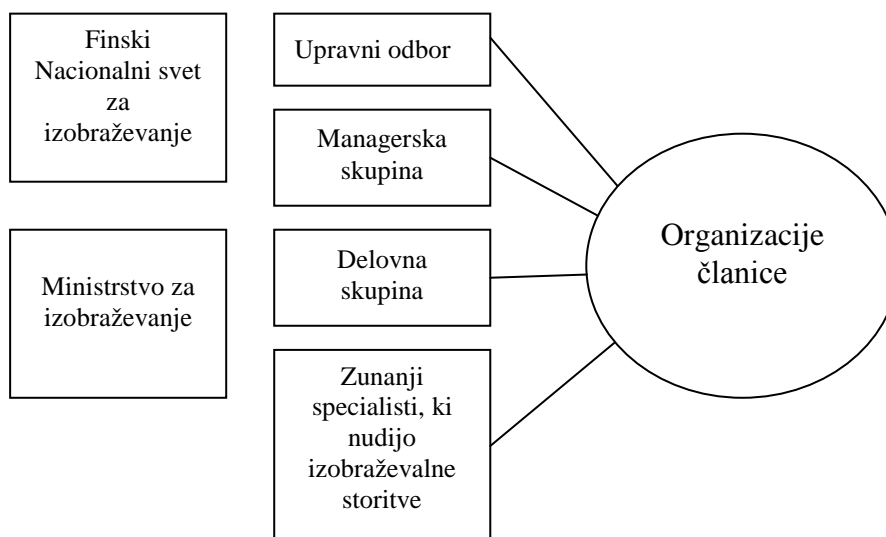
Delovanje centrov podpirajo različna družbena gibanja, nevladne organizacije, politične stranke tudi invalidska združenja ipd. Vključene organizacije so lahko iz različnih področij delovanja (npr. člani OK študijskega centra so ustanove s področij zdravstva, izobraževanja, kulture, svetovanja državljanom, okoljske ustanove ipd). Mnogi centri izpostavljajo svojo politično neodvisnost. Delovanje študijskih centrov financira ministrstvo za izobraževanje. Ministrstvo njihovo delovanje tudi nadzira.

Študijski centri spodbujajo neformalno izobraževanje odraslih. Izobraževanja, ki jih izvajajo, niso omejena s kurikuli in ne zahtevajo izpitov javnih izobraževalnih ustanov. Svojim članom centri ponujajo različne tečaje, predavanja, izvedbo projektov z zelo širokim naborom možnih vsebin, organizirajo tudi kulturne dogodke. Poleg tega nudijo usposabljanja za izvajalce usposabljanj, ter vse potrebne tiskane učne materiale. Najbolj pogosto usposabljanja potekajo v obliki t. i. študijskih krožkov – majhnih skupin ljudi z istovrstnimi razvojnimi interesi in petimi do desetimi člani ter brez formalnega vodje.

Na podoben način v Španiji delujejo univerze - po različnih občinah, skupnostih ter spodbujajo interes za delovanje v družbi, izobraževanje, usposabljanje, spodbujajo kulturo in kakovost življenja. Univerze so v teh primerih posrednik med državljani na eni strani ter mestnimi oblastmi, skupnostmi ter nedobičkovnimi organizacijami na drugi (Pont et al., 2003).

Podoben primer povezovanja oziroma mreženja v usposabljanju je moč prepoznati tudi v Švici. Gre za t. i. *izobraževalne klube*. Eno od večjih trgovinskih podjetij je namreč zasnovalo mrežo centrov za usposabljanje. Nudijo različne vrste neformalnega usposabljanja. Med njimi prevladujejo jezikovni tečaji (40% delež), izvajajo pa tudi računalniške tečaje in v njihovem okviru tudi certificirane programe, ki vodijo do Microsoftove diplome. Tečaji so tudi širše dostopni, tako poljubnim posameznikom kot tudi drugim podjetjem. V mreži deluje 48 izobraževalnih centrov in v njihovem okviru sodeluje 8.000 trenerjev, poleg tega pa klubi zaposlujejo še 1.500 strokovnih sodelavcev (Pont, Sonet, & Werquin, 2003, str. 203). Mreža klubov se deloma financira s strani ustanovitelja, ki v svojih okvirih pobira 1% prispevek, glavni vir financiranja pa predstavljajo prispevki udeležencev usposabljanj

Slika 3: Struktura študijskega centra



g) Centri za zaposlovanje in gospodarski razvoj

Namen, ki ga pri Centrih za zaposlovanje in gospodarski razvoj zasledujejo na Finskem, je v sodelovanju z drugimi ustanovami spodbujati regionalno konkurenčnost (Paakkola, 2009).

Centri nudijo usposabljanja na področju razvoja delovne sile. To pomeni, da načrtujejo in posredujejo poklicno izobraževanje in usposabljanje za pridobivanje profesionalnih veščin. Poleg tega posredujejo usposabljanja za nove podjetnike, management, podjetnikom in managerjem pa posredujejo tudi ekspertna znanja. Centri podjetnikom nudijo svetovanje in pomoč pri začetku poslovanja in kasnejši rasti, pri poskusih internacionalizacije, pridobivanju financiranja, nakupu tehnologije, pri ravnanju z intelektualno lastnino, pri zaposlovanju, pri izvajanju morebitnih razvojnih aktivnostih v trženju in pri razvoju novih proizvodov,

dopolnjevanju znanja zaposlenih, pa tudi pri dostopu do delovne sile ter pomoči pri pridobivanju financiranja iz evropskih skladov ipd.

Centri za zaposlovanje in gospodarski razvoj v veliki meri sodelujejo s ponudniki izobraževanja in usposabljanja, še posebej pa se sodelovanje kaže s centri za vseživljenjsko učenje na univerzah (Paakkola, 2009).

h) Tehnološki parki

Namen, ki mu sledijo tehnološki parki, je spodbujanje ustvarjanja novih delovnih mest ter skrb za večjo uspešnost posamezne regije (Paakkola, 2009). V tem smislu skušajo parki zadovoljevati razvojne potrebe podjetij, ki so orientirana v rast, in katerih potrebe temeljijo na znanju. Po drugi strani skušajo tehnološki parki delovati tudi v smeri reševanja morebitnih poslovnih težav podjetij.

Tehnološki parki aktivno komunicirajo svoje aktivnosti ciljnim skupinam, poleg tega pa skušajo razvijati privlačno ponudbo in delovati tudi kot povezava med gospodarskimi subjekti ter raziskovalnimi ustanovami, izobraževalnimi ustanovami in ekspertnimi organizacijami.

4.3 Povzetek ugotovitev kvalitativne raziskave

Ko govorimo o povezovanju visokošolskih zavodov z ostalimi akterji vseživljenjskega učenja, je potrebno odgovoriti vsaj na pet pomembnih vprašanj:

- 1) Zakaj se velja pri izobraževanju in usposabljanju sploh povezovati?
- 2) S kom pri izobraževanju in usposabljanju povezovati?
- 3) Kdo pravzaprav ima korist od povezovanja pri izobraževanju in usposabljanju?
- 4) Kako pristopiti k povezovanju v izobraževanju in usposabljanju?
- 5) Kako formalizirati povezovanje v izobraževanju in usposabljanju?

Izkušnje evropskih visokošolskih zavodov torej kažejo, da se velja povezovati predvsem zaradi možnosti, ki jih povezovanje omogoča v smislu kakovostnega nadgrajevanja in dopolnjevanja znanja zaposlenih strokovnjakov in diplomantov visokošolskih zavodov. Analize udeležencev vseživljenjskega učenja namreč kažejo, da se izobraževanj in usposabljanj najpogosteje udeležujejo prav strokovnjaki – mlajši, z višjo izobrazbeno ravni, in takšni, ki na trgu dela zavzemajo nekoliko višje položaje. S povezovanjem je tudi lažje prilagajati učno okolje zaposlenim, kot večinskim udeležencem vseživljenjskega učenja. To seveda posledično pomeni večjo dostopnost učenja. Z okrepljenim dialogom med visokošolskimi zavodi in delodajalci se spodbuja izmenjava znanja, krepi infrastrukturne možnosti ter ustrezno oblikuje in dopolnjuje programe izobraževanja in usposabljanja. Povezovanje pa lahko pomembno prispeva tudi k promociji vseživljenjskega učenja.

Izkušnje kažejo, da je še posebej pomembno povezovanje med visokošolskimi zavodi ter ostalimi akterji vseživljenjskega učenja na regionalni ravni. Izpostaviti velja povezovanje med visokošolskimi zavodi, delodajalci, poklicnimi združenji in ostalimi izobraževalnimi ustanovami. Da bi te povezave uspešno delovale, je potrebno med ponudniki izobraževanja in usposabljanja v regiji zagotoviti jasno delitev vlog, zagotoviti osnovno infrastrukturo, ki sodelovanje sploh omogoča, pomembno vlogo pa ima centralna organizacijska enota, ki poskrbi za koordinacijo aktivnosti in vključenih partnerjev, stik z uporabniki vseživljenjskega učenja, prepoznavanje učnih potreb, oblikovanje ustreznih izobraževanj s strani ustreznih enot, vrednotenje izobraževanj in usposabljanj ter za ustrezno povratno informacijo ipd..

Ključna ciljna skupina, ki jo s povezovanjem ciljajo izvajalci oblik vseživljenjskega učenja, so v prvi vrsti strokovnjaki. Za visokošolske zavode to pomeni vzdrževanje stika s poklicnimi združenji, podjetji in njihovimi združenji, diplomanti, pa tudi alumni klubi. Ti so lahko dober vir informacij glede učnih potreb in ustreznih pristopov k izobraževanjem in usposabljanjem.

Ker gre v primeru udeležencev vseživljenjskega učenja v prvi vrsti za zaposlene posameznike, torej odrasle osebe, velja pri izvajanju oblik vseživljenjskega učenja uporabljati tudi temu ustrezne metode učenja – usmerjene k udeležencem usposabljanj in izobraževanj, izkustveno zastavljene, interaktivne in utemeljene na delu v manjših skupinah. Zelo primeren je t. i. na

delu osnovan pristop k izobraževanju, ki seveda predpostavlja povezovanje delodajalcev ter izobraževalcev. Ker se v izobraževanja in usposabljanja vključujejo tudi posamezniki z izkušnjami, je koristno vključevati tudi postopke vrednotenja predhodnega/pridobljenega znanja in veščin, uporabo zbirne mape dosežkov, učečim se posameznikom v okviru oblik vseživljenjskega učenja omogočati pridobivanje kreditnih točk ter poklicnih in visokošolskih certifikatov. Zaradi časovnih omejitev, ki jih prinaša zaposlitev, je temu potrebno prilagoditi tudi časovno in prostorsko izvedbo izobraževanj in usposabljanj (učenje na daljavo, e-učenje, kombinirano učenje ipd.). Še posebej pa velja pozornost usmerjati v razvoj krajših oblik izobraževanja in usposabljanja.

Omenili smo že, da praksa kaže na uspešnost regionalnega povezovanja izobraževalnih ustanov, delodajalcev in njihovih združenj, poklicnih združenj, pa tudi drugih organizacij. Praksa poudarja tudi pomen obstoja koordinacijske enote, vključevanja vseh ključnih izobraževalnih ustanov v regiji ter zagotovitev osnovne infrastrukture za uresničitev povezav in vseživljenjskega učenja. Prepoznamo torej lahko t .i. regionalne grozde visokošolskih zavodov, podjetij, znanjskih organizacij, drugih javnih zavodov, organov lokalnih ali nacionalnih oblasti ipd.

5 Empirična analiza mreženja za VŽU v Sloveniji

5.1 Analiza omrežij

5.1.1 Osnovni opis omrežja

Dobljeno omrežje sestavlja 1277 točk. Točke predstavljajo organizacije, ki so na nek način povezane z izobraževanji in/ali usposabljanji. Od vsake od organizacij, ki smo jim v okviru raziskave poslali anketni vprašalnik, smo terjali, da navedejo tri organizacije, s katerimi se najmočneje povezujejo v smislu vseživljenjskega učenja. Prosili smo jih, da organizacije, s katerimi se povezujejo, navedejo v vrstnem redu glede na moč povezave – torej od tistih, s katerimi se najmočneje povezujejo, do tistih, s katerimi so povezave šibkejše itd.

Omeniti velja, da je v omrežju zajetih 600 organizacij, ki nimajo nobene povezave z ostalimi organizacijami. To je možno iz dveh razlogov: bodisi, da te organizacije niso odgovarjale na anketna vprašanja, ki so jih spraševala po povezah z ostalimi organizacijami, bodisi niso navedle nobene povezave. Slednje se je sicer dogajalo relativno redko. V obeh primerih tudi nobena druga organizacija ni umestila nobene od omenjenih 600 organizacij med izbrane tri povezave. Če bi namreč vsaj ena od drugih organizacij to storila, bi do omenjene organizacije vodila vsaj ena povezava.

Povezave smo obtežili na naslednji način:

- organizacija, s katero se od napisanih treh povezav najmočneje povezujejo, dobi utež 1; če je napisana le ena organizacija, jo prav tako obtežimo z utežjo 1,
- organizacija, ki je na drugem mestu med napisanimi povezavami, dobi utež 2; če sta pri vprašanju omenjeni le dve od treh možnih organizacij, jo obtežimo z 1,
- v kolikor so napisane vse tri organizacije, organizacija na prvem mestu dobi utež 3; v primeru, da sta zapisani dve organizaciji, jo obtežimo z 2; če pa je napisana le ena organizacija, dobi utež 1.

V omrežju lahko prepoznamo 1204 usmerjenih povezav. Vsaka usmerjena povezava poteka od organizacije, ki je v anketi navajala, do organizacije, ki je bila navedena s strani navajajoče organizacije. Tabela 9 predstavlja frekvence posameznih uteži. Povprečna stopnja povezav je malo manj kot dve, kar pomeni, da je vsaka točka v povprečju povezana z dvema drugima točkama. To pravzaprav pomeni, da se vsaka organizacija v omrežju v povprečju povezuje z dvema drugima organizacijama.

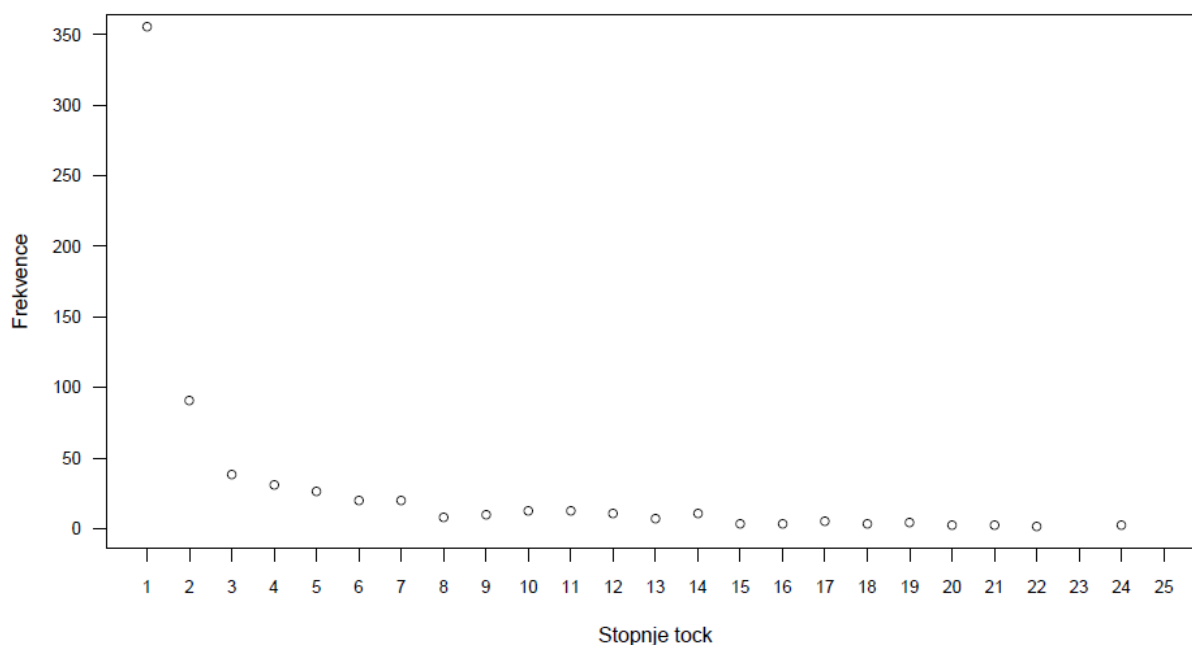
Najprej si podrobneje pogledjmo porazdelitev stopenj točk. Najprej smo iz omrežja izločili točke s stopnjo 0, torej tiste organizacije, ki niso bile povezane z nobeno drugo organizacijo.

Tabela 9: Frekvence uteži na povezavah

Utež	Frekvenca
1	531
2	399
3	274

Slika 4 podaja grafično porazdelitev stopenj točk.

Slika 4: Porazdelitev stopenj točk omrežja



Porazdelitev stopenj točk se obnaša kot padajoča eksponentna funkcija, kar je za relativno velika omrežja, kot je naše, tudi pričakovano. Kot je razvidno, je največ organizacij povezanih le z eno organizacijo (njihova stopnja je 1), omenimo pa naj, da je 7 organizacij povezanih z vsaj dvajsetimi drugimi organizacijami.

Organizacije v okviru raziskave ločujemo glede na:

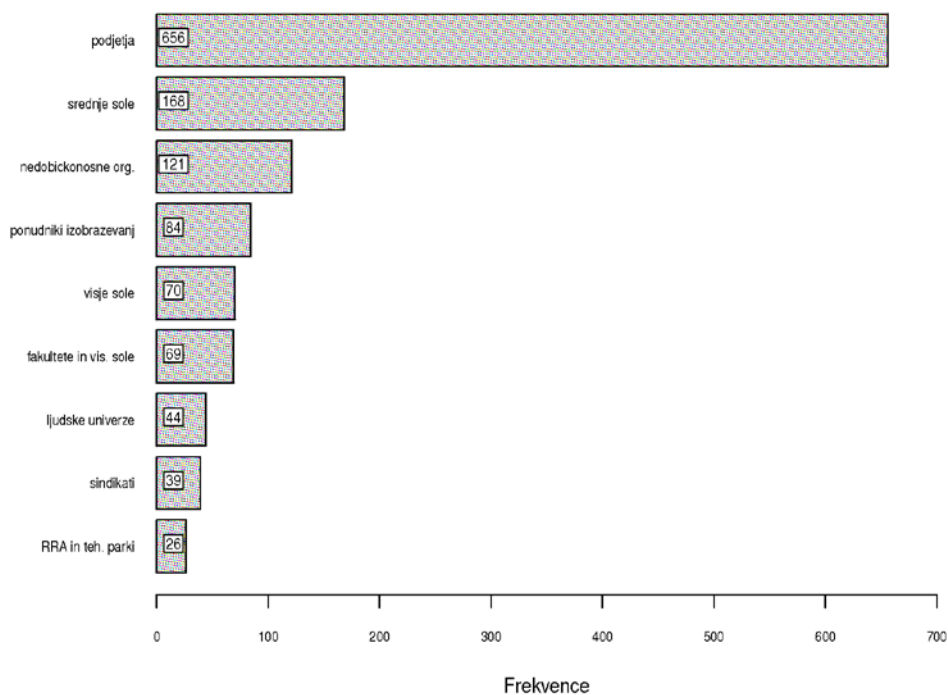
- Tip organizacije (obstajajo podatki za vse organizacije),
- Regijo, iz katere organizacija izhaja (obstajajo podatki za vse organizacije),
- Število zaposlenih (obstajajo podatki le o organizacijah, ki so izpolnile anketo).
- Leto nastanka organizacije (obstajajo podatki le o organizacijah, ki so izpolnile anketo)

Organizacije smo po tipu razdelili na:

- Srednje šole
- Višje šole
- Ljudske univerze
- Fakultete in visoke šole
- Ponudnike komercialnih izobraževanj in usposabljanj
- Regijske razvojne agencije (RRA) in tehnološke parke (TP)
- Sindikate
- Podjetja
- Nedobičkovne ustanove.

Slika 5 predstavlja stolpcični diagram organizacij (ki so odgovorile na anketo), razdeljenih po tipih. Glede na število poslanih anket smo dobili pričakovano daleč največ odgovorov glede števila povezav od podjetij (656), sledijo srednje šole, ponudniki komercialnih izobraževanj itd.

Slika 5: Frekvence po tipih podjetij



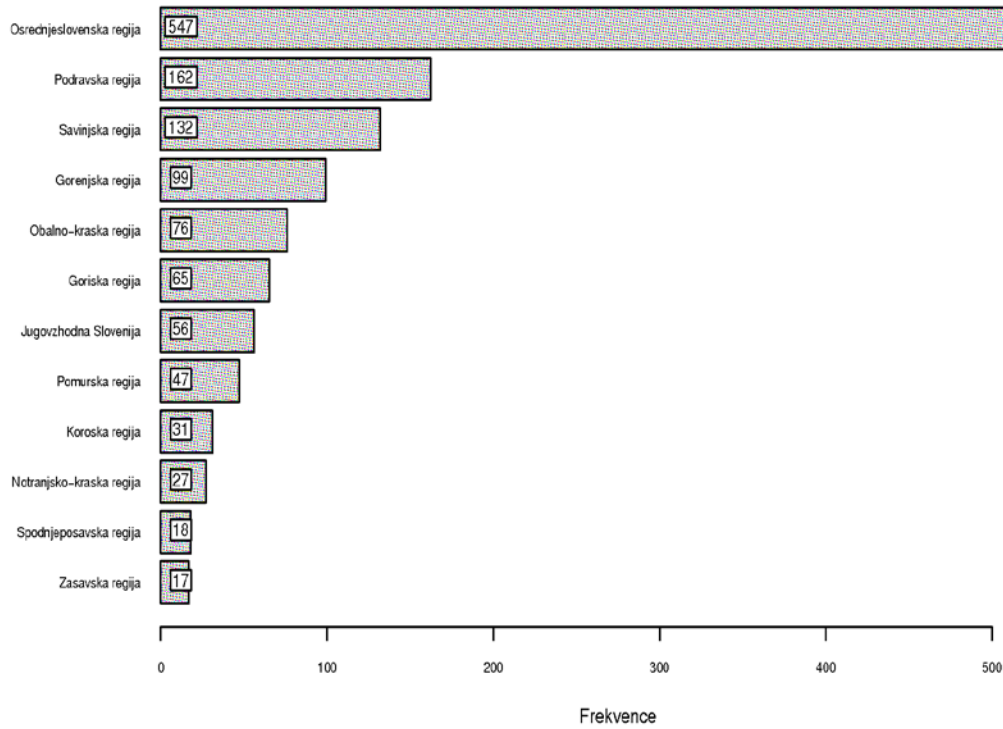
Kot smo že zapisali, organizacije ločujemo tudi po njihovi regijski domicilnosti. Razdelili smo jih po naslednjih 12 regijah:

- Pomurska regija,
- Podravska regija,
- Koroška regija,
- Savinjska regija,
- Zasavska regija,
- Spodnjeposavska regija,
- Jugovzhodna regija,
- Osrednjeslovenska regija,
- Gorenjska regija,
- Notranjsko-kraška regija,
- Goriška regija in
- Obalno-kraška regija.

Najbolj so zastopane organizacije iz Osrednjeslovenske regije, sledijo Podravska, Savinjska in Gorenjska regija. Najslabše sta zastopani Spodnjeposavska in Zasavska regija.

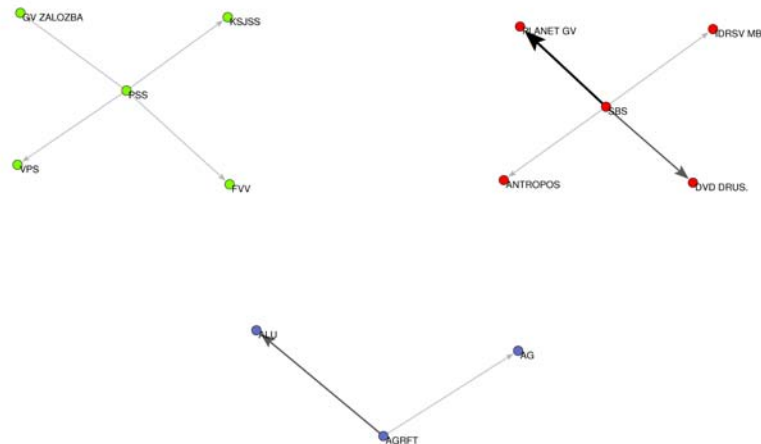
Slika 6 podaja podatke glede zastopanosti povezav med organizacijami glede na regije iz katerih te izhajajo.

Slika 6: Frekvence po regijah



5.1.2 Zanimivejši deli omrežja slovenskih ponudnikov in posrednikov izobraževanj

Slika 7: Šibke komponente omrežja



Analiza s statističnim orodjem Pajek nam pokaže, da omrežje razpade na štiri šibke komponente. Vsaka šibka komponenta pomeni množico organizacij, ki so povezane vsaj z eno povezavo z vsaj eno od organizacij iz te množice. Prva komponenta je najmočnejša, saj je v njej 664 organizacij. To šibko komponento bomo analizirali nekoliko kasneje. Ostale tri šibke komponente ponazarja Slika 7.

5.1.2.1 Primeri šibkih komponent

Kot ponazarja levi primer (Slika 7), je ta šibka komponenta pretežno sestavljena iz organizacij, ki se ukvarjajo z *varovanjem*. V sredini te komponente je Policijski sindikat Slovenije, ki se povezuje z Višjo policijsko šolo, UM Fakulteto za varnostne vede, podjetjem GV Založba, kot vodilno slovensko založbo pravne in poslovne literature, in Konfederacijo sindikatov javnega sektorja. Ta povezava se zdi v pretežni meri utemeljena z *dejavnostjo*, do določene mere pa je moč prepoznati tudi *geografsko* utemeljenost povezovanja.

Drugi primer (Slika 7) kaže povezavo med Sindikatom bančništva Slovenije, podjetjem Planet GV, poslovno izobraževanje, d.o.o., podjetjem Antropos d.o.o., Društvom za vrednotenje dela, organizacijski in kadrovski razvoj (Društvo DVD) ter Inštitutom za delovna razmerja in socialno varnost UM Pravne fakultete. Gre torej za povezavo, v katero so vključeni socialni partnerji, komercialna podjetja in društva, katerih dejavnost posega v izobraževanje, usposabljanje in svetovanje ter institucije znanja iz univerzitetnega okolja, vsebinsko pa gre za povezovanje v *dejavnosti bančništva* ter znotraj *funkcije ravnanja z ljudmi pri delu*.

Zanimiv je tudi tretji primer, ki kaže na *izoliranost umetniških visokošolskih ustanov*. Ta Povezava je utemeljena z *dejavnostjo - vsebino*, je pa tudi *geografsko* utemeljena. Tretja manjša komponenta (Slika 7) namreč povezuje umetniške izobraževalne ustanove – UL Akademijo za glasbo, UL Akademijo za gledališče, radio, film in televizijo ter UL Akademijo za likovno umetnost in oblikovanje. Vse tri ustanove so locirane v Ljubljani. Zdi se, da se najverjetneje povezujejo le druga z drugo, saj se v njihovo omrežje ne vključuje nobena druga ustanova (zavod, podjetje ipd.).

Omenili smo že, da najobsežnejša šibka komponenta vsebuje 664 organizacij. Tej komponenti bomo pri analizi šibkih komponent posvetili tudi največ pozornosti. Najprej se velja lotiti analize tega dela omrežja s stališča stopenj točk oziroma ugotavljanjem, koliko organizacij je izbralo neko določeno organizacijo kot partnerja pri izobraževanju in usposabljanju. Ta podatek v okviru analize omrežja poimenujemo dohodna stopnja točk. Glede na podatke in analizo dohodnih točk lahko ugotovimo, da se organizacije v smislu izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji najbolj pogosto povezujejo z:

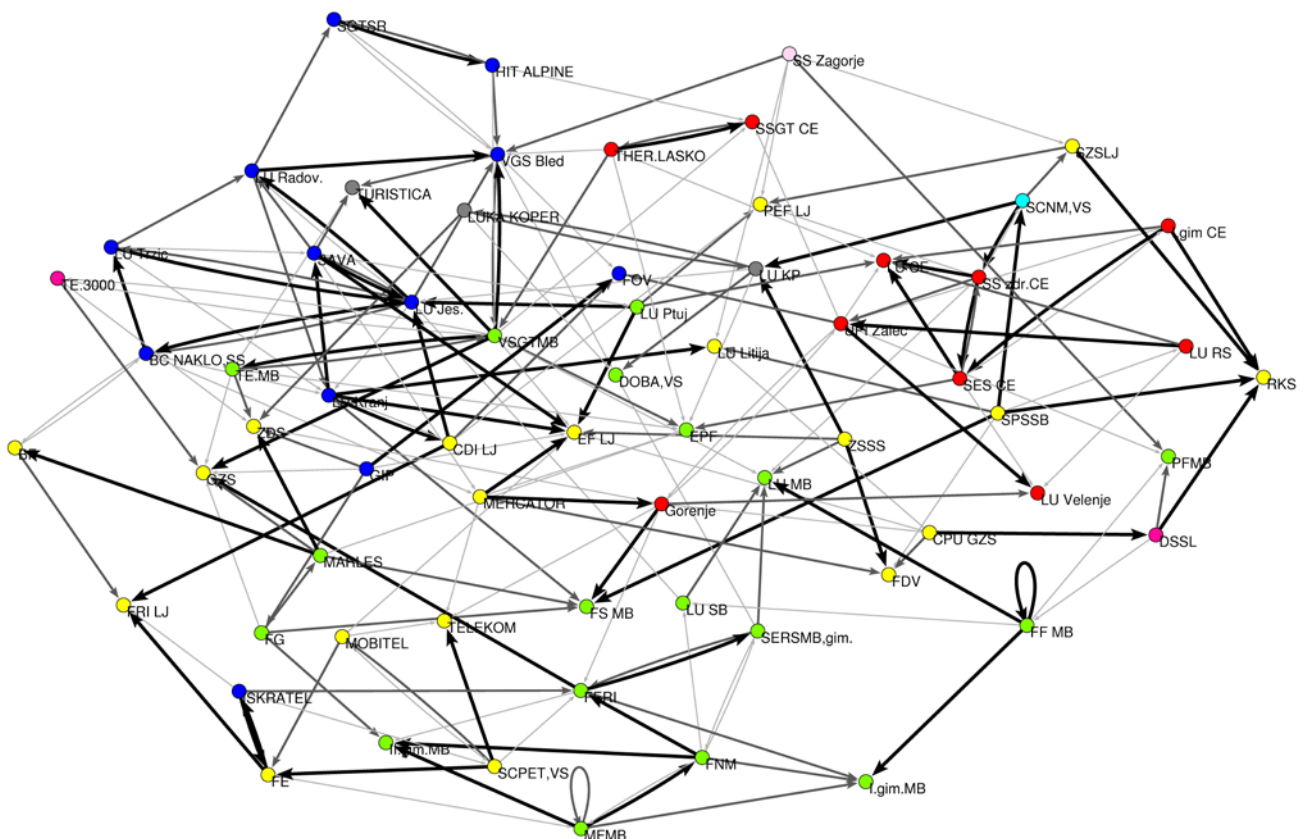
- UL Ekonomsko fakulteto,
- Gospodarsko zbornico Slovenije,
- UM Fakulteto za elektrotehniko, računalništvo in informatiko,

- Ljudsko univerzo iz Jesenic,
- UM Fakulteto za strojništvo,
- Višjo strokovno šolo Šolskega centra v Velenju ter
- Ljudsko univerzo Celje.

Največ organizacij, kar 16, je zapisalo, da v smislu izobraževanja in usposabljanja sodeluje z UL Ekonomsko fakulteto¹⁵. Dohodna stopnja UL Ekonomske fakultete je torej enaka 16. Po devetkrat so bile izbrane Gospodarska zbornica Slovenije, UM Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, Ljudska univerza Jesenice, osemkrat so bile omenjene UM Fakulteta za strojništvo, Višja strokovna šola Šolskega centra Velenje in Ljudska univerza Celje.

Znotraj te največje šibke komponente nas seveda zanima podatek, katere organizacije najmočneje sodelujejo med sabo oziroma so med sabo najtesneje povezane. Slika 8 podaja t. i. jedro oziroma sredico četrtega reda. Gre za povezave, v okviru katerih vsaka organizacija na sliki sodeluje (je izbrala sama ali pa je bila izbrana s strani druge organizacije) z vsaj štirimi drugimi organizacijami iz te sredice. Pri tem smo se omejili le na tiste organizacije, ki imajo vsaj eno dohodno povezavo. Organizacije, katerih povezave ponazarja Slika 8, so na sliki obarvane glede na regijo, iz katere izhajajo. Poleg tega velja, da so povezave z utežjo 3 narisane najtemneje in z najmočnejšo črto. Malo svetlejša in šibkejša so izrisane povezave z utežjo 2, najsvetlejša in najšibkejša so povezave z utežjo 1.

Slika 8: Sredica najvišjega reda v največji šibki komponenti



Legenda s številom organizacij na sliki 14 in barvo regij:

- Koroška regija,	-	-
- Spodnjeposavska regija,	-	-
- Notranjsko-kraška regija,	-	-
- Goriška regija	-	-
- Pomurska regija	vijolično	(2 organizaciji),
- Podravska regija	zeleno	(18 organizacij),
- Gorenjska regija	temno modro	(12 organizacij),
- Osrednjeslovenska regija	rumeno	(19 organizacij),
- Savinjska regija	rdeče	(10 organizacij),
- Zasavska	turkizno	(1 organizacija),
- Jugovzhodna	svetlo modro	(1 organizacija),
- Obalnodraška	sivo	(3 organizacije),

Legenda s kraticami na Sliki 14 vključenih organizacij:

BC NAKLO, SS	Biotehniški center Naklo, Srednja šola
BF	UL Biotehniška fakulteta
CDI LJ	CDI Univerzum Ljubljana
CDK	CDK, Zavod za izobraževanje, vzgojo, razvoj in kulturo
CPU GZS	Center za poslovno usposabljanje GZS
CV, VS	Šolski center Velenje, Višja strokovna šola
DOBA, VS	DOBA EPIS, OE Višja strokovna šola
DSSL	Dvojezična srednja šola Lendava
EF LJ	UL Ekonomska fakulteta
ELEKTRO	Elektroservisi d.d.
EPF	UM Ekonomska fakulteta
ESMS	Ekonomska šola Murska Sobota, Srednja šola in gimnazija
ESMS, VS	Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola
ESOTECH	Esotech d.d.
FDV	UL Fakulteta za družbene vede
FE	UL Fakulteta za elektrotehniko
FERI	UM Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko
FF MB	UM Filozofska fakulteta
FG	UM Fakulteta za gradbeništvo
FNM	UM Fakulteta za naravoslovje in matematiko
FOV	UM Fakulteta za organizacijske vede
FRI LJ	UL Fakulteta za računalništvo in informatiko
FS LJ	UL Fakulteta za strojništvo
FS MB	UM Fakulteta za strojništvo
GIP	Gradbinec GIP d.o.o.
Gorenje	Gorenje d.d.
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
HIT ALPINE	HIT Alpinea d.d.
I. gim MB	Prva gimnazija Maribor
I. gim CE	Prva gimnazija Celje
II. gim MB	II. gimnazija Maribor
ISKRATEL	Iskrateling d.o.o.
KIV	KIV Engineering d.o.o.
KRKA D.D.	Krka d.d.
LU CE	Ljudska univerza Celje
LU Jes.	Ljudska univerza Jesenice
LU KOPER	Ljudska univerza Koper
LU Kranj	Ljudska univerza Kranj, CIK Kranj
LU Lendava	Ljudska univerza Lendava
LU Litija	Ljudska univerza Litija

LU MB	Ljudska univerza Maribor
LU MS	Ljudska univerza Murska Sobota
LU Ptuj	Ljudska univerza Ptuj
LU Radov.	Ljudska univerza Radovljica
LU RS	Ljudska univerza Rogaška Slatina
LU SB	Ljudska univerza Slovenska Bistrica
LU Tržič	Ljudska univerza Tržič
LU Velenje	Andragoški zavod Ljudska univerza Velenje
LUKA KOPER	Luka Koper d.d.
MARLES	Marles d.d.
MERCATOR	Poslovni sistem Mercator d.d.
MF MB	UM Medicinska fakulteta
MOBITEL	Mobitel d.d.
PEF LJ	UL Pedagoška fakulteta
PETROL EN.	Petrol Energetika d.o.o.
PF MB	UM Pedagoška fakulteta
Pomu. TP	Pomurski tehnološki park d. o. o.
RKS	Rdeči križ Slovenije
SAVA	Sava d.d.
SCC,VS	Šolski center Celje, Višja strokovna šola
SCNM, VS	Šolski center Novo Mesto, Višja strokovna šola
SCNM, VS	Šolski center Novo Mesto, Višja strokovna šola
SCPET, VS	Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije, OE Višja strokovna šola
SERSMB, gim.	Srednja Elektro-računalniška šola Maribor, Strokovna gimnazija
SES CE	Srednja ekonomska šola Celje
SPSSB	Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad-Ljubljana, Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad
SS Zagorje	Srednja šola Zagorje
SS zdr. CE	Srednja zdravstvena šola Celje
SZS LJ	Srednja zdravstvena šola Ljubljana
T. 3000	TERME 3000 D.O.O.
TE MB	Terme Maribor d.d.
TE. LENDA VA	Terme Lendava d.o.o.
THER. LASKO	Thermana Laško d.d.
TURISTICA	UP Fakulteta za turistične študije Portorož – Turistica
UPI Žalec	UPI Ljudska univerza Žalec
VGS Bled	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled
VITES, VSNM	Visoka šola za tehnologije in sisteme
VSGT MB	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor
VSVO	Visoka šola za varstvo okolja
ZDS	Združenje delodajalcev Slovenije
ZIK Ljut	ZIK Ljutomer, Enota Ljudska univerza
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

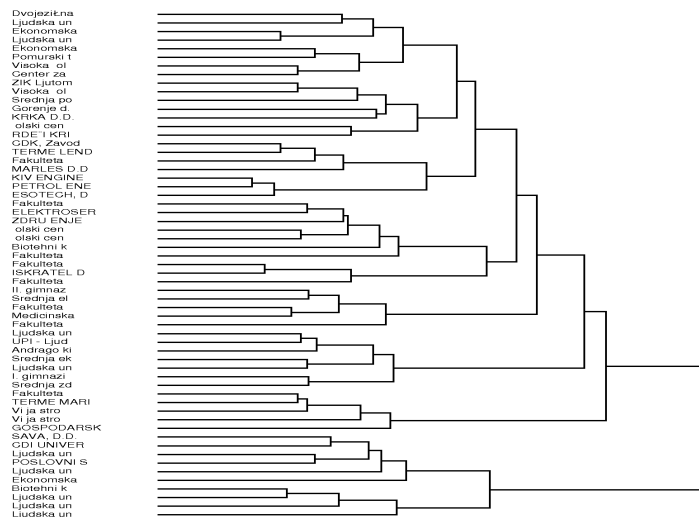
Na prvi pogled (Slika 8) lahko ugotovimo, da so v sredici v največji meri prisotne organizacije iz Osrednjeslovenske in Podravske regije, relativno močno so prisotne tudi organizacije iz Gorenjske regije in Savinjske regije. Zelo šibka je prisotnost organizacij iz Pomurske, Obalno-kraške, Jugovzhodne in Zasavske regije, iz preostalih regij (Goriške, Notranjsko-kraške, Koroške in Spodnjeposavske regije) pa pravzaprav ni bilo moč prepoznati nobene organizacije. Prav tako lahko zapazimo, da se *organizacije povezujejo v veliki meri na geografski/regijski osnovi*, v sredici pa lahko prepoznamo tudi nekatere *posrednike, ki med*

sabo povezujejo posamezna regijska omrežja (npr. UL Ekonomska fakulteta, Poslovni sistem Mercator, Ljudska univerza Jesenice, Rdeči križ Slovenije ipd.)

Slika 8 prikazuje tudi neke vrste centre učenja oziroma organizacije, ki med sabo povezujejo večje število akterjev vseživljenjskega učenja. Zelo blizu sredine in z zelo veliko povezavami sta dve organizaciji. Gre za *UL Ekonomsko fakulteto* in *UM Fakulteto za strojništvo*. Tudi *Ljudska univerza Jesenice*, ki se nahaja v zgornjem levem kotu oziroma nekoliko izven centra, okoli sebe združuje veliko organizacij.

Ker je slika precej gosta in zaradi tega dokaj nepregledna, bomo sredico skušali predstaviti z matriko. Najprej bomo izvedli razvrščanje v skupine z Wardovo metodo in popravljeno evklidsko razdaljo. Na ta način dobimo dendrogram, ki ga podaja Slika 9.

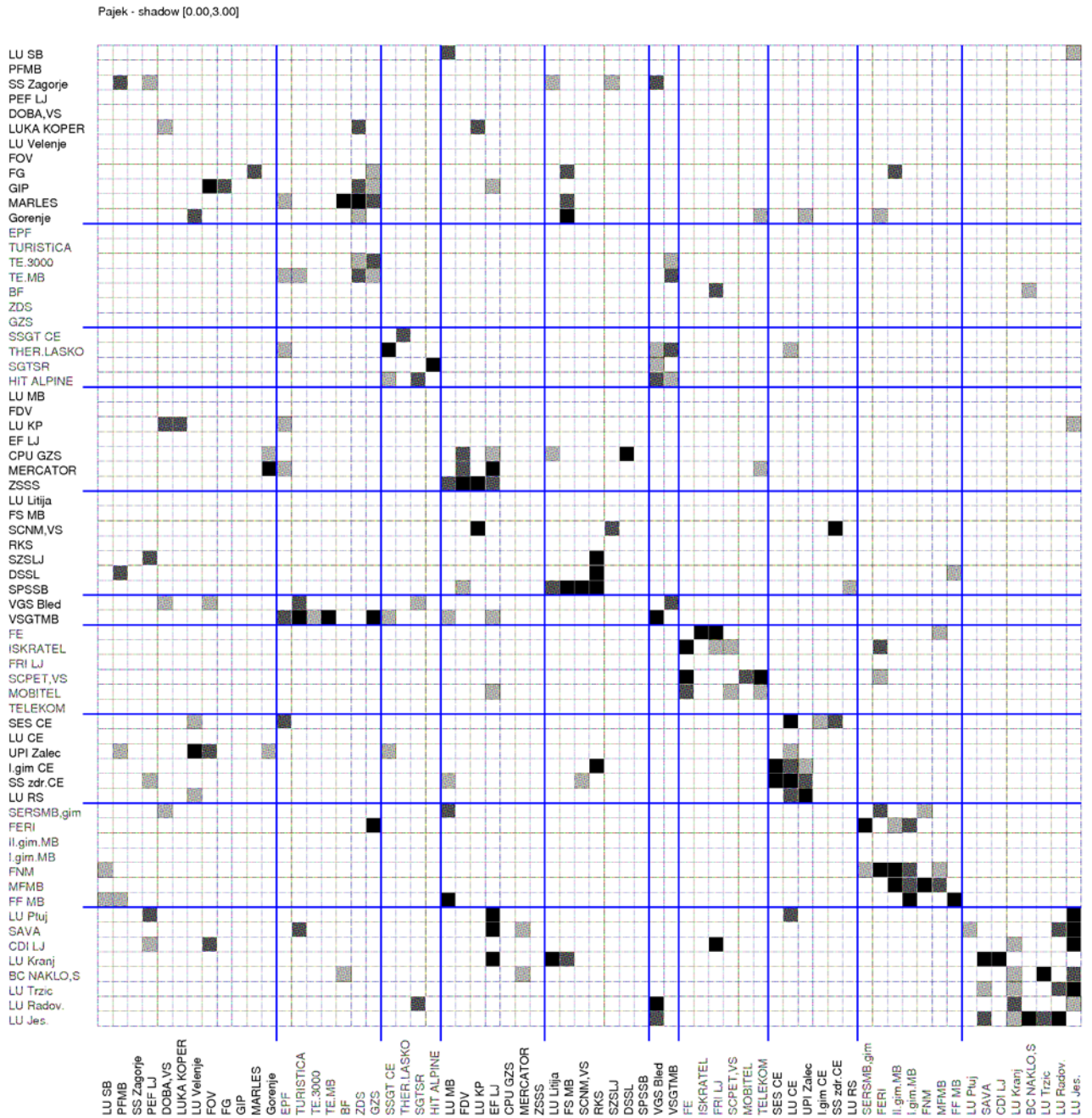
Slika 9: Dendrogram razvrščanja v skupine sredice najvišjega reda z Wardovo metodo in popravljeno evklidsko razdaljo



S pomočjo hierarhičnega razvrščanja smo torej oblikovali matriko sredice najvišjega reda. Ponazarja jo slika 10. Iz matrike lahko preprosteje in hitreje prepoznamo skupine organizacij, ki se med sabo intenzivneje povezujejo. Vse organizacije iz omenjene sredice so v matriki razporejene po stolpcih in vrsticah. Pobarvana celica matrike s koordinatama (x, y) pomeni, da je organizacija x navedla sodelovanje z organizacijo y. Torej, če ima določena organizacija močnejše pobarvan svoj stolpec, to pomeni, da je sodelovanje s to organizacijo navedlo večje število organizacij. Kljub temu, da imamo opravka z usmerjenim omrežjem, je največ pobarvanih celic na diagonali. To potrjuje veliko vzajemnost sodelovanja med organizacijami, delno pa to lahko potrjuje tudi korektnost izpolnjevanja ankete s strani anketirancev.

Slika 10 nakazuje obstoj določenih omrežij organizacij, ki tesneje sodelujejo na področju izobraževanja in usposabljanja in ki jih opisujemo v nadaljevanju besedila.

Slika 10: Matrika sredice najvišjega reda



5.1.2.2 Omrežje ljudskih univerz in velikega podjetja iz Gorenjske regije

Zelo jasno izraženo omrežje sestavljajo nekatere ljudske univerze - večinoma iz Gorenjske regije ter veliko podjetje iz iste regije. Gre za omrežje, ki ga sestavljajo Ljudska univerza Ptuj, Ljudska univerza CDI Ljubljana, Ljudska univerza Kranj, Biotehniški center Naklo, Ljudska univerza Tržič, Ljudska univerza Radovljica, Ljudska univerza Jesenice ter Sava d.d..

5.1.2.3 Omrežje različnih srednjih in visokih šol v ožjem mestnem okolju

Drugo zaznano omrežje sestavljajo Strokovna gimnazija Srednje elektro-računalniške šole v Mariboru, UM Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, I. in II. gimnazija Maribor, UM Fakulteta za naravoslovje in matematiko, UM Medicinska fakulteta ter UM Filozofska fakulteta. Gre za izrazito šolsko ter geografsko usmerjeno omrežje.

5.1.2.4 Omrežje različnih srednjih šol in ljudskih univerz v regiji

Tretje izraziteje izraženo omrežje glavne sredice je moč zaznati na celjskem območju, članice omrežja pa so ljudske univerze s tega geografskega področja ter nekatere srednje šole - Srednja ekonomska šola Celje, Ljudska univerza Celje, Ljudska univerza UPI Žalec, I. gimnazija Celje, Srednja zdravstvena šola Celje ter Ljudska univerza Rogaška Slatina. V nasprotju z omrežjem, zaznanem med mariborskimi šolami, med članicami omrežja ni zaznati visokošolskih ustanov, v nasprotju z gorenjskim omrežjem, pa ni med člani nobenega podjetja.

5.1.2.5 Panožno regijsko omrežje srednje šole, fakultet in podjetij z vsebinskega področja

Četrto zaznano omrežje, ki smo ga zaznali v glavni sredici, je izrazito strokovno/panožno usmerjeno. V njem najdemo UL Fakulteto za elektrotehniko, UL Fakulteto za računalništvo in informatiko ter podjetja Iskratel, Mobitel, Telekom ter Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije iz Ljubljane z njegovo Srednjo tehniško oz. srednjo strokovno šolo.

5.1.2.6 Omrežje ponudnikov in izobraževalcev na področju gostinsko-poslovnih storitev

Dokaj izrazito omrežje se pojavlja v dejavnosti gostinstva. Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled se povezuje z Višjo strokovno šola za gostinstvo in turizem Maribor, obe skupaj pa z UM Ekonomsko-poslovno fakulteto, UP Fakulteto za turistične študije Portorož - Turistica, UL Biotehniško fakulteto, podjetji Terme 3000 in Terme Maribor ter z Združenjem delodajalcev Slovenije in Gospodarsko zbornico Slovenije. Opaziti je tudi povezave s podjetji

Hit Alpine, Thermana Laško ter šolami - Srednja šola za gostinstvo in turizem Celje ter Srednja gostinska in turistična šola Radovljica.

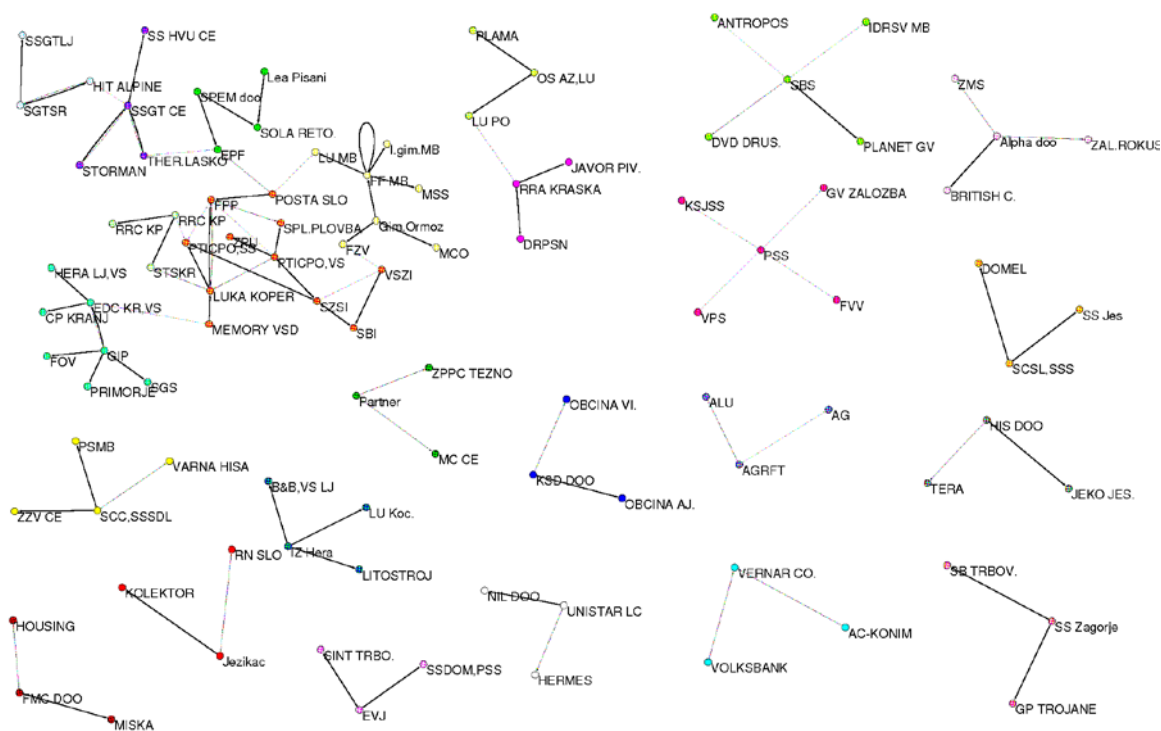
5.1.2.7 Prepoznani otoki

V nadaljevanju si pogledjmo otoke največje komponente, ki jih podaja Slika 11. Iskanje otokov v omrežju je zelo pogost in učinkovit način iskanja pomembnih delov analiziranega omrežja. Najprej izračunamo lastnosti posameznih točk omrežja, v našem primeru števila povezav v smislu vseživljenjskega učenja in tako dobimo neko porazdelitev točk v omrežju. To porazdelitev si lahko predstavljamo kot pokrajino. To pokrajino nato do določenih višin potapljamo v vodo in dobimo otoke. Pomembna lastnost otokov je, da lahko z njimi prepoznavamo lokalno pomembna podomrežja. Več lahko preberemo v De Nooy, Mrvar, & Batagelj (2005).

Najzanimivejši je otok, ki ga je moč najti na sliki levo zgoraj. Sestavlja ga sedem manjših otokov. Znotraj teh omrežij lahko prepoznamo

- Povezave gostinskih podjetij, gostinskih šol ter srednje poklicne in strokovne šole za hortikulturo in vizualne umetnosti.
- Povezave med šolami in podjetji, katerih dejavnost je vezana na komunikacije (Spem d.o.o., Lea Pisani, Šola retorike in UM Ekonomsko-poslovna fakulteta).
- Zelo izrazito je tudi transportno-distribucijsko omrežje, ki združuje podjetja, kot je Luka Koper, Splošna plovba Piran, Pošta Slovenije ter različne šole povezane s prometom (dve višji strokovni in eno fakulteto). Zanimivo je, da se tem povezavam pridružujejo tudi zdravstvena srednja in visoka šola ter bolnišnica v Izoli. Deloma je torej to omrežje tudi geografsko pogojeno.
- Prav tako je moč prepoznati povezave v dejavnosti gradbeništva. Člani tega omrežja so Cestno podjetje Kranj, Gradbinec GIP iz Kranja, Primorje, višja strokovna šola iz Kranja, UM Fakulteta za organizacijske vede ter Svet Gorenjskih sindikatov. Gre pravzaprav za povezavo akterjev iz gradbene dejavnosti, ki je v veliki meri tudi regionalno utemeljena.
- Kaže se tudi povezava med šolami v Podravski regiji. V njo so vključene v pretežni meri šole - gimnazije (Maribor, Ormož), UM Fakulteta za zdravstvene vede, UM Filozofska fakulteta ter Mladinski center Ormož.
- Poleg teh omrežij, se med otoki pojavlja še vrsta drugih, ki so v pretežni meri panožno in geografsko utemeljena (npr. informatika, gostinstvo).

Slika 11: Otoki na največji šibki komponenti



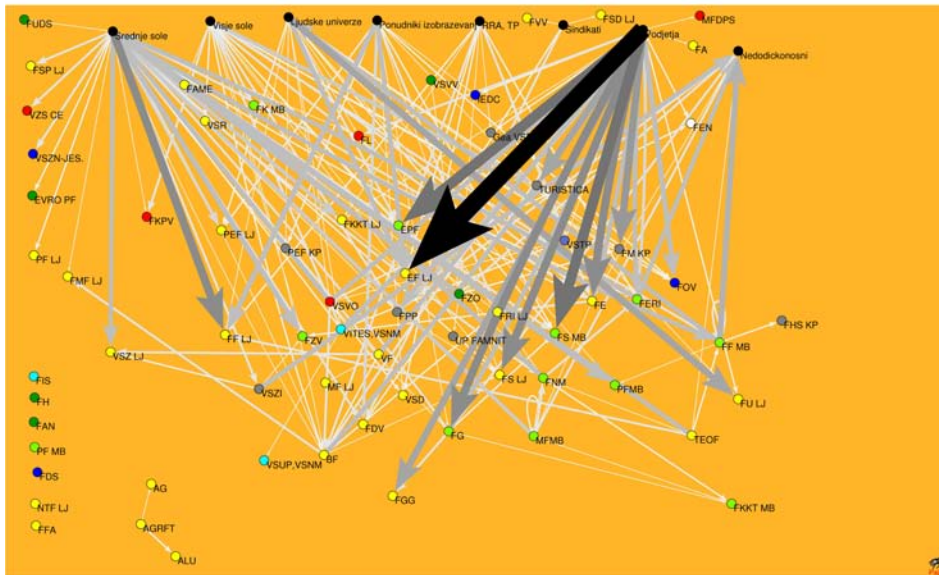
Slika 12 podaja povezave med visokoškolskimi zavodi in ostalimi organizacijami, povezanimi z izobraževanji in usposabljanji. Na sliki smo vse tipe organizacij, razen visokošolskih zavodov, stisnili v eno samo točko. Točke, ki predstavljajo visokošolske zavode, smo pobarvali po regijah. Med barvami točk prevladujeta rumena in zelena barva, ki predstavljata fakultete in visoke šole iz Osrednjeslovenske in Podravske regije. Močnejše povezave so ponazorjene s temnejšimi in večjimi puščicami. Pomembna je seveda tudi usmerjenost povezav, ki poteka od organizacij (oz. tipa organizacij), ki je navajala, do organizacije, ki je bila navedena.

Najmočnejše povezave med visokoškolskimi zavodi in ostalimi akterji vseživljenjskega učenja so tiste s podjetji. Najmočnejša prepoznana povezava je med podjetji in UL Ekonomsko fakulteto. Z gospodarstvom se na splošno najmočnejše povezujejo poslovne fakultete in tehnične fakultete (UM Ekonomsko-poslovna fakulteta, UP Fakulteta za turistične študije Portorož - Turistica, UL Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo, UM Fakulteta za gradbeništvo, UL Fakulteta za strojništvo, UM Fakulteta za strojništvo, UL Fakulteta za elektrotehniko ter UP Fakulteta za management Koper).

Slika 12 prikazuje nabor visokošolskih zavodov, za katere kaže, da se ne povezujejo ali se povezujejo minimalno - niti z visokoškolskimi zavodi, niti z drugimi akterji vseživljenjskega učenja. Gre za Fakulteto za informacijske študije v Novem mestu, UP Fakulteto za humanistične študije Koper, UNG Fakulteto za aplikativno naravoslovje, UM Pravno fakulteto, Fakulteto za državne in evropske študije, UL Naravoslovnotehniško fakulteto, UL

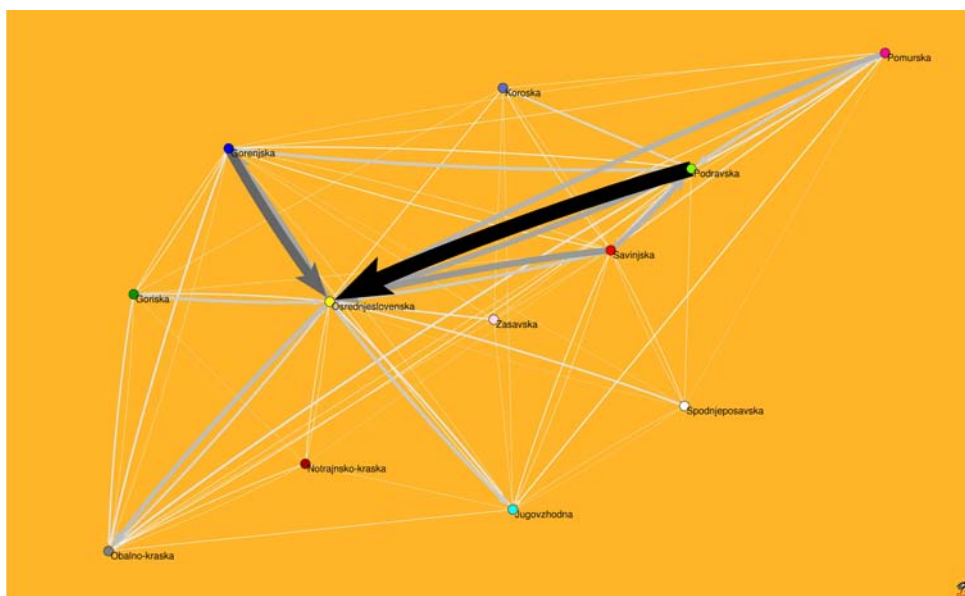
Fakulteto za farmacijo. Seveda je potrebno ta spisek vzeti z določeno rezervo, saj je deloma tudi posledica vzorca anketiranih podjetij, šol itd. ter obsega izpolnjenih anket.

Slika 12: Povezave med različnimi organizacijami in visokoškolskimi zavodi



Poglejmo še, kako so regije povezane med sabo v smislu sodelovanja pri izvajanju vseživljenjskega učenja. V ta namen smo vse organizacije posamezne regije stisnili v točko. Dobili smo 12 točk, ki predstavljajo organizacije vseh dvanajstih slovenskih regij. Slika 13 nakazuje, da se najmočneje povezujeta Osrednjeslovenska in Podravska regija. Zanimiv je tudi položaj Savinjske regije, ki je povezana z obema najmočneje zastopanimi regijama in ju še dodatno povezuje med sabo. Regije, ki geografsko najbolj oddaljene od naše prestolnice so očitno tudi v smislu vseživljenjskega učenja slabše povezane z ostalimi regijami.

Slika 13: Povezave med različnimi regijami



5.2 Obseg in pomen povezovanja različnih akterjev VŽU v Sloveniji

V anketi smo vse akterje povprašali po tem, koliko od njih se jih povezuje z drugimi akterji VŽU (srednjimi šolami, višjimi šolami, fakultetami, ljudskimi univerzami, podjetji ipd.) ter kolikšno pomembnost določeni vrsti povezovanja pripisujejo. Slika 14 prikazuje povzetek ugotovitev. Na abscisni osi grafa (x-os) so navedeni povprečni odstotki, ki so jih posamezni akterji navedli v smislu pogostosti povezovanja z drugimi, na ordinatni osi (y-os) so navedene povprečne ocene pomembnosti povezovanja, kot jih zaznavajo posamezni akterji. Točka, ki predstavlja posameznega akterja, pravzaprav predstavlja vrednosti mediane¹⁶ po obeh dimenzijah. Osi razdeljujeta graf na štiri kvadrante. Desni zgornji kvadrant ponazarja prostor, v katerem označeni akterji menijo, da se pogosto povezujejo in temu povezovanju pripisujejo tudi relativno veliko pomembnost. Levi zgornji kvadrant ponazarja prostor, v katerem se akterji relativno redkeje povezujejo, vseeno pa temu pripisujejo relativno veliko pomembnost. Spodnja kvadranta označujeta prostor, v katerem akterji menijo, da povezovanje ni pomembno.

Na podlagi slike (Slika 14) lahko sklepamo, da se najpogosteje povezujejo višje šole, nekoliko manj pogosto pa ljudske univerze ter ustanove podjetniške podpore (inkubatorji, tehnološki parki in razvojne agencije). Ustanove podjetniške podpore in ljudske univerze sodelovanju pripisujejo tudi nekoliko večjo pomembnost kot ostali akterji (razen fakultet). Fakultete oziroma visokošolski zavodi pripisujejo povezovanju v primerjavi z drugimi zelo veliko pomembnost, menijo pa, da se povezujejo relativno redkeje. Komercialna podjetja za izobraževanje in usposabljanje ter podjetja pa so umeščena v spodnji del grafa, kar pomeni, da povezovanju ne pripisujejo večje pomembnosti, poleg tega pa se, kar tudi kaže graf, dokaj redko povezujejo z drugimi akterji izobraževanja in usposabljanja.

Na tem mestu morda velja poudariti predvsem *velik pomen, ki ga povezovanju pripisujejo visokošolski zavodi in njihovo mnenje, da povezovanje relativno šibko uresničujejo*. Po drugi strani pa velja izpostaviti *šibko povezovanje podjetij in komercialnih izobraževalcev, ter še bolj njihovo šibko zaznavanje pomembnosti povezovanja*.

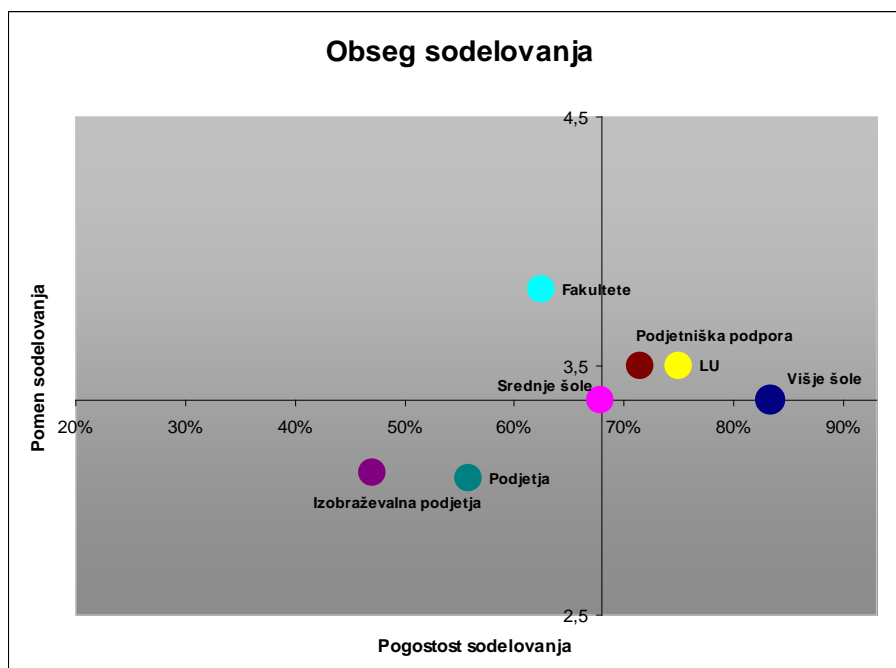
V nadaljnjih poglavjih podajamo pregled mnenj glede povezovanja in obsega povezovanja po posameznih akterjih VŽU:

- visokošolski zavodi oziroma fakultete,
- podjetja,
- ljudske univerze,
- člani okolja podjetniške podpore,
- komercialni izobraževalci,

¹⁶ Srednja vrednost nabora števil v naraščajočem redu. Če je število elementov v naboru števil sodo, potem je mediana povprečna vrednost dveh srednjih vrednoti, sicer pa je enaka vrednosti srednje številke. Primer: mediana nabora števil {10, 12, 14, 19, 20} je 14, mediana nabora {2, 3, 4, 6, 8, 9} pa 5, kar je povprečje vrednosti 4 in 6.

- srednje šole in višje šole.

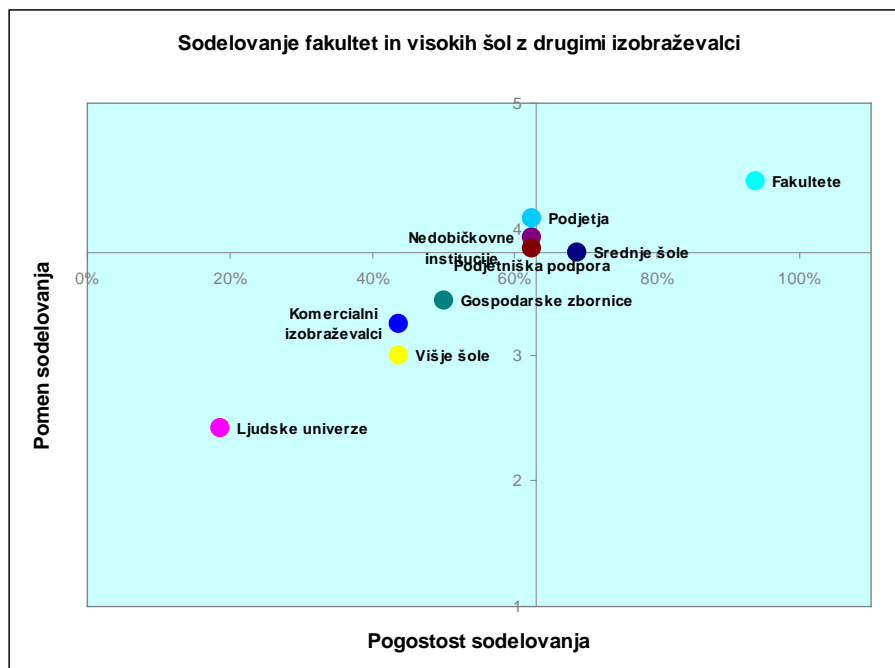
Slika 14: Obseg in zaznavanje pomena povezovanja pri akterjih VŽU v Sloveniji



5.2.1 Pogled z vidika visokošolskih zavodov

Slika 15 ponazarja obseg povezovanja ter pomen, ki mu ga pripisujejo fakultete oziroma visokošolski zavodi. Vidimo lahko, da se anketiranim visokošolskim zavodom zdi najpomembnejše povezovanje z drugimi visokošolskimi zavodi, kar v veliki meri tudi uresničujejo. Kot nepomembno in redko izvajano pa zaznavajo povezovanje z ljudskimi univerzami, višjimi šolami ter komercialnimi izobraževalnimi podjetji. Zanimiva se zdi tudi relativna nepomembnost in redkost povezovanja z gospodarskimi zbornicami kot predstavniki delodajalcev.

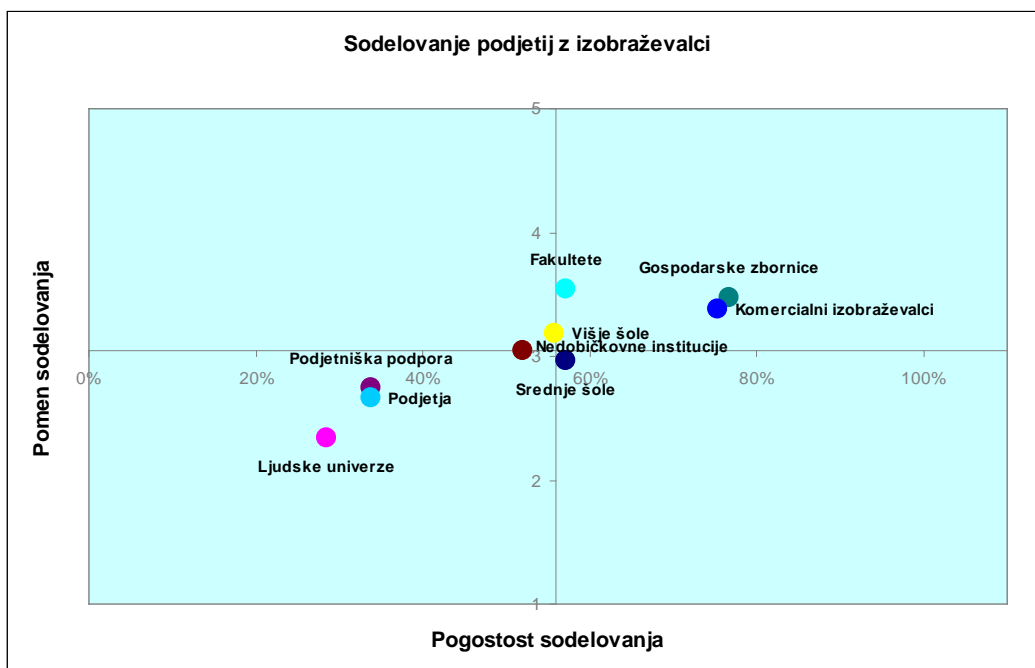
Slika 15: Povezovanje visokošolskih zavodov z drugimi izobraževalci



5.2.2 Pogled z vidika podjetij

Slika 16 kaže, s kom se v smislu izobraževanja in usposabljanja povezujejo podjetja. Kot je moč sklepati glede na pridobljene podatke, se podjetja, ko se izobražujejo ali usposablajo, najpogosteje obrnejo na komercialna izobraževalna podjetja ter na gospodarsko zbornico. Tem virom usposabljanja in izobraževanja v podjetjih pripisujejo tudi največji pomen. Redko se povezujejo z ljudskimi univerzami ter drugimi podjetji, menijo tudi, da ta dva vira nista pomembna. Nekoliko presenetljivo podobno menijo za ustanove podjetniške podpore. Morebitnemu povezovanju z visokošolskimi zavodi podjetja pripisujejo velik pomen, se pa z njimi, glede na rezultate raziskave, povezujejo nekoliko redkeje.

Slika 16: Povezovanje podjetij z drugimi izobraževalci



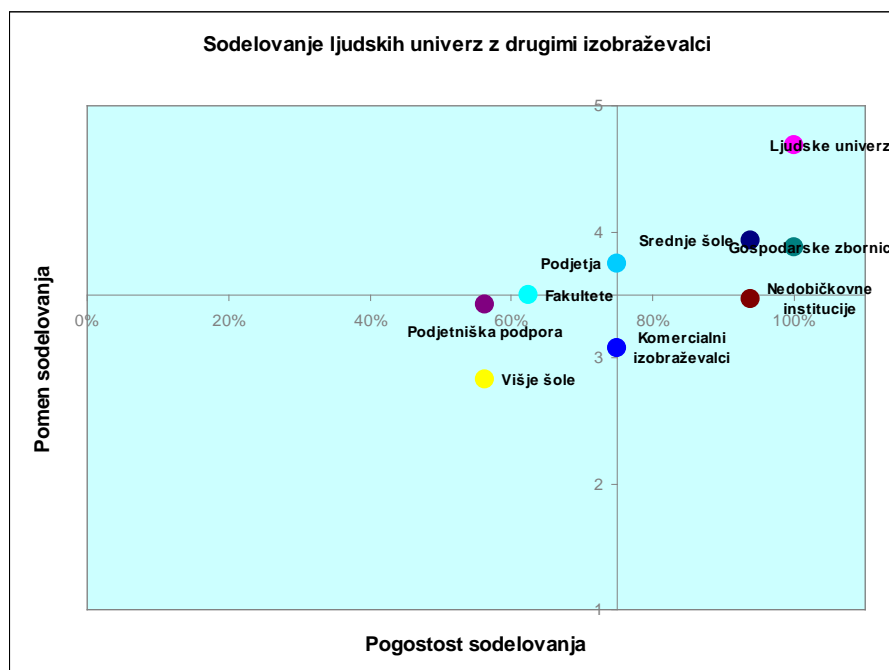
5.2.3 Pogled z vidika ljudskih univerz

Za ljudske univerze se zdi, da so med izobraževalci v Sloveniji med najbolj naklonjenimi povezovanju z drugimi izobraževalci.

Slika 17 nakazuje, da se jim še posebej zdi pomembno povezovanje z drugimi ljudskimi univerzami, pogosto se povezujejo tudi s srednjimi šolami in gospodarskimi zbornicami. Kot dokaj nepomembno pa zaznavajo povezovanje z višjimi strokovnimi šolami. Z njimi se tudi najredkeje povezujejo. Zanimivo je, da se jim tudi povezovanje z visokošolskimi zavodi ne zdi posebej pomembno. Zaradi tega je verjetno tudi izvedba tovrstnega povezovanja nekoliko šibkejša.

Po drugi strani pa ugotavljamo, da drugi izobraževalci ali posredniki izobraževanj in usposabljanj povezovanju z ljudskimi univerzami niso posebej naklonjeni. Kot kaže Slika 17, se torej ljudske univerze v največji meri povezujejo in sodelujejo druga z drugo – kar pa smo implicitno omenili že v točki 4.1.2.6.

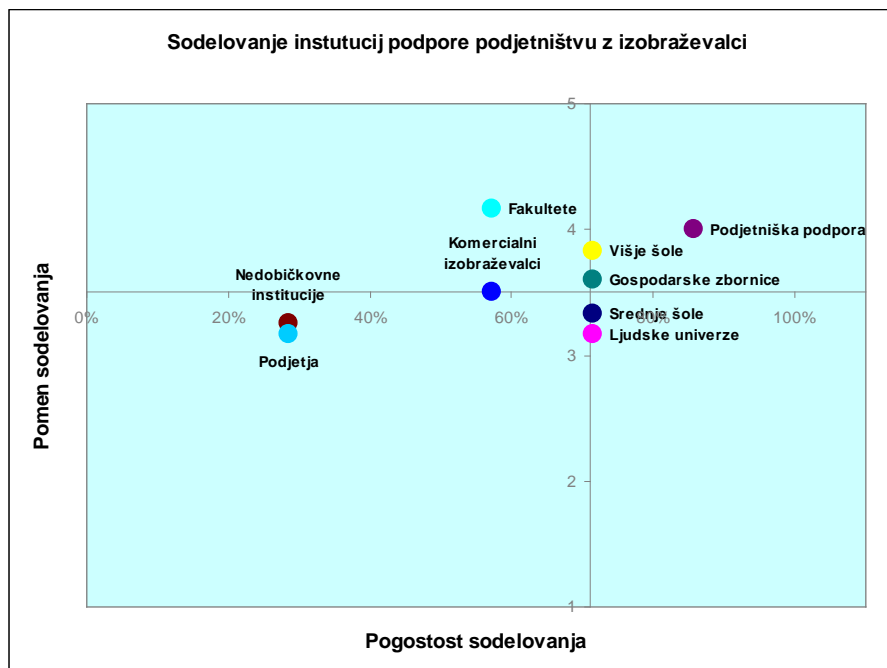
Slika 17: Povezovanje ljudskih univerz z drugimi izobraževalci



5.2.4 Pogled z vidika članov okolja podjetniške podpore

Kot predstavnike podjetniškega podpornega okolja smo v raziskavo vključili (regionalne) razvojne agencije, tehnološke parke ter podjetniške inkubatorje. Prejeli smo sedem odgovorov, kar je tretjina od števila poslanih vprašalnikov. Slika 18 podaja rezultate njihovih odgovorov. Glede na to sliko lahko sklepamo, da člani podpornega okolja v pretežni meri na področju usposabljanja in izobraževanja sodelujejo drug z drugim. Tovrstnemu sodelovanju dajejo tudi precejšnjo pomembnost. Zelo pomembno se jim zdi še povezovanje z visokošolskimi zavodi, nekoliko manj z višjimi šolami in gospodarskimi zbornicami. Sodelovanje z drugimi ponudniki in posredniki izobraževanj in usposabljanj pa je po njihovem prepričanju nekoliko manj pomembno. Kot smo omenili, bi si želeli člani podjetniške podpore še več sodelovanja z visokošolskimi zavodi – menijo, da gre za zelo pomembne povezave, pogostost sodelovanja pa je relativno nizka.

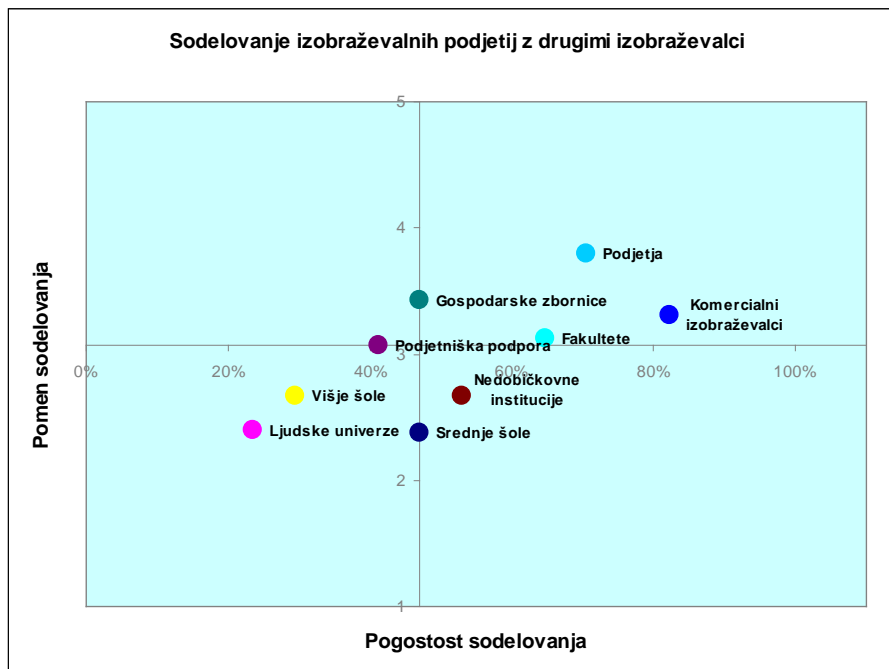
Slika 18: Povezovanje članov okolja podjetniške podpore z drugimi izobraževalci



5.2.5 Pogled z vidika komercialnih izobraževalcev

Kot kaže Slika 19, imajo komercialni izobraževalna podjetja nekoliko drugačen pogled na povezovanje, kot ga imajo drugi izobraževalci. Povezovanju dajejo relativno šibek pomen, se pa v pretežni meri povezujejo z drugimi izobraževalnimi podjetji ter seveda s podjetji, za katere izobraževanja in usposabljanja tudi sicer izvajajo. Pomembnost povezovanja z njimi vrednotijo tudi nekoliko višje. Z visokošolskimi zavodi se relativno šibko povezujejo, tudi posebnega pomena tovrstnemu povezovanju ne dajejo.

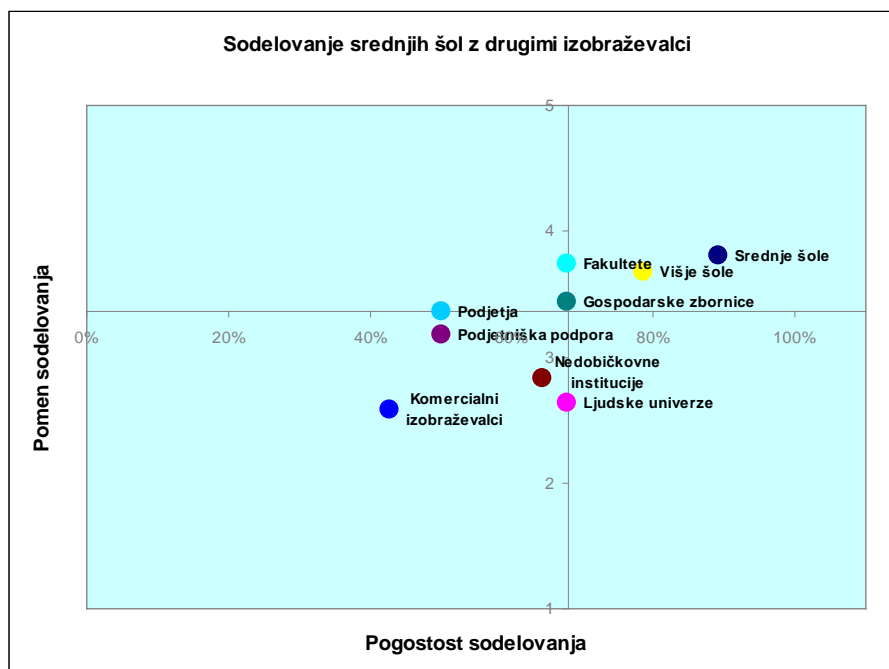
Slika 19: Povezovanje izobraževalnih podjetij z drugimi izobraževalci



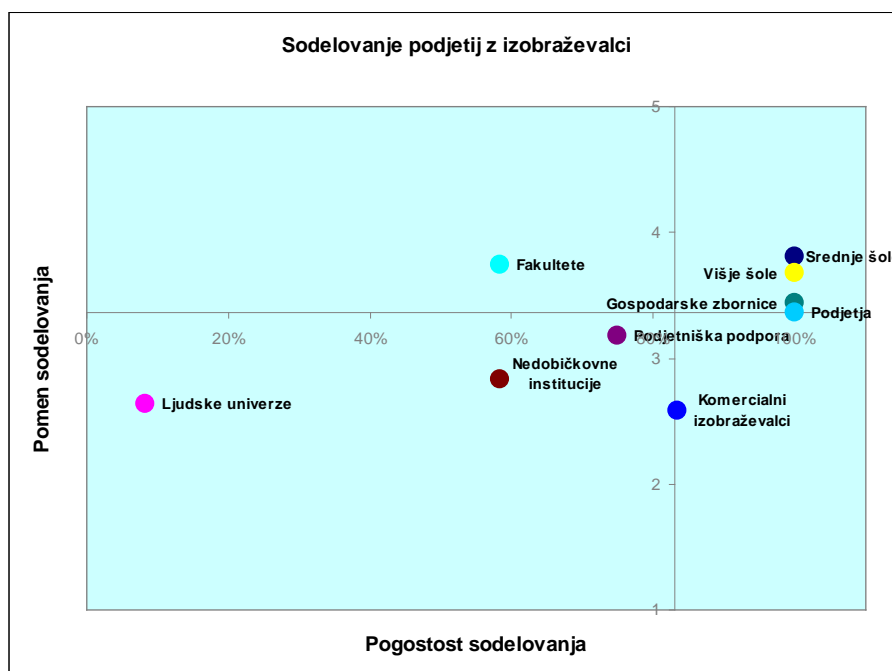
5.2.6 Pogled z vidika srednjih in višjih šol

Srednje in višje šole se v pretežni meri pri oblikovanju in izvajanju izobraževanj in usposabljanj povezujejo med sabo in druge z drugo. Povezave so zelo močne in tudi zaznavanje pomembnosti teh povezav je veliko. Obe vrsti šol precejšnjo pomembnost dajejo tudi morebitnemu sodelovanju z visokošolskimi zavodi, vendar glede na ugotovitve raziskave, do takšnih povezovanj nekoliko redkeje prihaja. Na splošno ugotavljamo, da se z drugimi izobraževalci nekoliko več povezujejo višje šole. Razlika med srednjimi šolami in višjimi šolami je tudi ta, da slednje nekoliko več sodelujejo s podjetji, gospodarskimi zbornicami, pa tudi komercialnimi izobraževalnimi podjetji. To je seveda posledica tega, da gre za bolj v delo usmerjena izobraževanja oziroma usposabljanja in da so tudi udeleženci starejši in pogosto zaposleni. Situaciji glede povezovanj z drugimi izobraževalci podajata Slika 20 in Slika 21.

Slika 20: Povezovanje srednjih šol z drugimi izobraževalci



Slika 21: Povezovanje višjih šol z drugimi izobraževalci



5.3 Mehanizmi VŽU za povezovanje med visokošolskimi zavodi in podjetji

5.3.1 Povezovanje institucij in posameznikov znotraj njih

Tabela 10 in Tabela 11 kažeta, da tako podjetja kot tudi visokošolski zavodi načelno podpirajo in spodbujajo povezovanje z (drugimi) izobraževalci. Odstotki, ki kažejo na to, da omenjene organizacije spodbujajo sodelovanje, so namreč zelo visoki - skorajda 90 % visokošolskih zavodov in 75 % podjetij spodbuja sodelovanje svojih zaposlenih z različnimi izobraževalci. Kljub vsemu pa se zdi, da podjetja povezovanje in sodelovanje na področju izobraževanja in usposabljanja ocenjujejo nižje kot visokošolski zavodi - tako glede pomembnosti kot tudi glede pogostosti uresničevanja.

Sodelovanje, ki se kaže skozi vključevanje posameznikov v izvajanje izobraževanj ali usposabljanj v izobraževalnih podjetjih, v visokošolskem okolju podpira preko 90% institucij. V podjetjih je ta podpora bistveno nižja. Le dobra polovica podjetij namreč svoje zaposlene spodbuja k vključevanju v delo izobraževalnih podjetij, pa tudi pomembnost tovrstnih povezav v podjetjih zaznavajo kot relativno nizko.

Kot kaže Tabela 10, visokošolski zavodi pri oblikovanju in izvedbi izobraževanj in usposabljanj zelo pogosto sodelujejo z drugimi ustanovami (npr. zavodi), medtem ko je sodelovanje z izobraževalnimi podjetji precej manj pogosto. Tabela 11 pa po drugi strani kaže, da je v podjetjih kakršnokoli sodelovanje pri oblikovanju in izvedbi izobraževanj precej redek pojav, poleg tega pa je z vidika podjetij takšno sodelovanje ocenjeno tudi kot dokaj nepomembno.

Tabela 10: Povezovanje z drugimi izobraževalci (fakultete)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
1	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	14	1	88%	0	3	4	2	7	3,8
2	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	15	1	94%	2	2	2	5	5	3,6
3	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	13	3	81%	0	1	4	5	5	3,9
4	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	8	6	50%	0	3	3	2	4	3,6

Tabela 11: Povezovanje z drugimi izobraževalci (podjetja)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
1	Spodbujamo sodelovanje našega podjetja in posameznikov znotraj njega z izobraževalci.	58	17	75%	5	6	18	19	15	3,5
2	Naši zaposleni se vključujejo v delo izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	43	32	56%	9	12	21	10	7	2,9
3	Z izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja. (Npr. šolami, fakultetami ipd.)	32	44	42%	14	10	18	11	7	2,8
4	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	34	41	44%	15	9	17	11	10	2,9

5.3.2 Povezovanje na področju strokovne prakse

Strokovna praksa se zdi v tujini pomemben mehanizem povezovanja visokošolskih zavodov in podjetij. Glede na raziskavo, strokovno prakso dijakom in študentom nudi dve tretjini podjetij, na prakso pa pošilja svoje študente preko 80 % visokošolskih zavodov. Strokovna praksa se tesno navezuje tudi na koncept na delu osnovanega študija, katerega uporaba se zdi zelo pomembna, še posebej pri izobraževanju odraslih. Pogled na številke (Tabela 12 in Tabela 13) pove, da se v Sloveniji pomena strokovne prakse bolj zavedajo v visokošolskih zavodih in manj v podjetjih. Povprečne ocene za pomembnost so namreč v visokošolskih zavodih zelo visoke, medtem ko so v podjetjih dokaj nizke. Nekoliko višji sta le oceni pomembnosti za dodelitev mentorja študentu ali dijaku, deloma pa tudi ocena pomembnosti za dodatna praktična usposabljanja, ki jih podjetja nudijo študentom ali dijakom na praksi. To morda kaže na to, da v podjetjih pri študentih in dijakih zaznavajo šibko znanje in morebitne nevarnosti za težave pri delu. Slednjim se v podjetjih skušajo izogniti prav z dodatnimi praktičnimi usposabljanji in mentoriranjem. Zdi pa se, da je vključevanje dodatnih, praktično zastavljenih usposabljanj v podjetjih, z vidika visokošolskih zavodov nekoliko podcenjeno.

Tabela 12: Sodelovanje podjetij pri izvedbi strokovne prakse (podjetja)

	Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
	Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
Naše podjetje sistematično izvaja strokovno prakso za študente in dijake.	54	23	70%	6	7	21	19	10	3,3
1 Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s šolami in njihovim strokovnim osebjem.	44	9	81%	0	10	14	13	10	3,5
2 Študentom in dijakom na praksi v podjetju dodelimo posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	50	4	93%	1	2	9	19	16	4
3 Šolske ustanove nam aktivno pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst dijakov in študentov.	27	23	50%	2	9	13	9	9	3,3
4 V času strokovne prakse študentom in dijakom nudimo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	44	10	81%	0	5	13	17	12	3,8

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

Tabela 13: Sodelovanje fakultet pri izvedbi strokovne prakse (fakultete)

	Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
	Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše študente.	13	2	81%	0	0	1	1	12	4,8
1 Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	12	1	92%	0	0	2	1	10	4,6
2 Naši študentje na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	11	2	85%	0	0	1	3	9	4,6
3 Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših diplomantov.	12	1	92%	0	1	1	2	8	4,4
4 Podjetja v času strokovne prakse našim študentom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	8	2	62%	0	0	5	2	5	4

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

5.3.3 Sodelovanje pri razvoju in pripravi programov izobraževanja in usposabljanja

Tudi na tem področju morebitnega povezovanja naletimo na *razlike med visokošolskimi zavodi na eni strani in podjetji na drugi*. Tabela 14 kaže (prvi vprašanje), da pri razvoju in pripravi programov izobraževanja sodeluje z izobraževalnimi ustanovami (vključno z visokošolskimi zavodi) le približno tretjina podjetij. Tudi pomen, ki ga tej aktivnosti pripisujejo, je šibek. Na drugi strani visokošolski zavodi, kar prikazuje Tabela 15, skupnemu razvoju in pripravi izobraževalnih programov pripisujejo precej več teže, ocenjujejo pa, da skorajda dve tretjini programov izobraževanja nastaja v sodelovanju s podjetji.

Na ostala vprašanja so odgovarjali le tisti, ki dejansko sodelujejo z visokošolskimi zavodi oziroma podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja. Z vidika podjetij, ki so odgovarjala na preostala vprašanja, velja opozoriti na tri pomembnejše smernice glede skupnega snovanja programov izobraževanja:

1. Programi, ki jih podjetja sooblikujejo z visokošolskim zavodom, morajo biti osnovani na delu in praksi, ne pa samo na teoretičnem znanju.
2. Podjetja so pripravljena k izvedbi programov prispevati svoje prostorske in tehnološke prednosti ter opremo.
3. Zanimivo se zdi, da podjetja pripisujejo zelo šibek pomen kreditni ovrednotenosti izobraževalnih programov oziroma možnostim pridobivanja različnih certifikatov. Ta sestavina programov se z vidika visokošolskih zavodov zdi pomembna konkurenčna prednost, ki pa med podjetji očitno ne naleti na želeni odziv. Sklepamo morda lahko, da je to posledica nepoznavanja in nerazumevanja koristnosti na strani podjetij.

Tabela 14: Sodelovanje pri razvoju izobraževalnih programov (podjetja)

	Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
	Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
V podjetju sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	27	48	35%	11	12	17	9	9	2,9
1 Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	27	0	100%	1	0	4	9	12	4,2
2 Pri izvajanju programov izobraževanja izobraževalnim ustanovam, s katerimi sodelujemo, nudimo svoje prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju.	24	3	89%	0	5	7	5	8	3,6
3 Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo zaposlenim v našem podjetju prilagojen, individualiziran študij.	20	5	74%	2	6	6	5	6	3,3
4 Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj z izobraževalnimi ustanovami, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	9	15	33%	5	3	9	3	2	2,7
5 Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo vključevanje naših zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	18	9	67%	3	0	11	5	4	3,3
6 Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	23	4	85%	0	3	12	5	5	3,5
7 V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	20	5	74%	1	4	6	9	3	3,4

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

Visokošolski zavodi, ki prakticirajo skupen razvoj in pripravo programov izobraževanja, prav tako zaznavajo istovrstne potrebe oziroma priložnosti, kot jih zaznavajo podjetja (povezava s prakso in delom, izraba tehnoloških in prostorskih prednosti podjetij, posamezniku prilagojen študij ipd.). Zanimivo pa je, da visokošolski zavodi redkeje izkoriščajo možnosti kreditnega ovrednotenja izobraževalnih programov, kot bi morda lahko sklepali. Prav tako relativno redko izkoriščajo možnosti vključevanja zaposlenih v podjetjih preko postopkov priznavanja znanja in veščin.

Tabela 15: Sodelovanje pri razvoju izobraževalnih programov (mnenje fakultet)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
	Na fakulteti sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	10	5	63%	1	2	2	1	6	3,8
1	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	9	0	90%	0	1	0	1	8	4,6
2	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	7	3	70%	0	1	2	1	5	4,1
3	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	7	3	70%	0	0	4	1	4	4
4	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	5	5	50%	0	0	4	2	3	3,9
5	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	5	5	50%	0	1	4	1	3	3,7
6	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	5	4	50%	0	2	2	2	3	3,7
7	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	8	2	80%	0	1	2	2	4	4

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

5.3.4 Sodelovanje pri projektne delu

Povezovanje posameznikov iz podjetij, visokošolskih zavodov in drugih organizacij ter posameznikov predstavlja dodatno možnost za sodelovanje pri izobraževanju in usposabljanju. Gre za t. i. skupnosti znanja, krožke kakovosti ipd., katerih namen je izmenjava znanja, reševanje določenih problemov, učenje ipd.

Tabela 16 prikazuje mnenja anketiranih podjetij. Kot je moč videti v prvi vrstici tabele, se le 17 % podjetij odloča za tovrstne aktivnosti povezovanja. Tudi povprečna ocena pomembnosti, ki so jo projektne delu podelila podjetja, je nizka. Med tistimi podjetji, ki se vseeno odločijo za projektno sodelovanje, se zdi, da podjetja v okviru takšnih projektov najpogosteje sodelujočim partnerjem nudijo pomoč in podporo na področju tehnične podpore, podporo na področju informacijsko-komunikacijske opreme, komunikacija v projektni skupini pa še vedno v veliki večini primerov teče v osebni stiku, s pogostimi srečanji, deloma pa tudi po elektronski poti.

Visokošolski zavodi temu načinu dela v izobraževanju in usposabljanju posvečajo nekoliko več pozornosti, še vedno pa v projektnih skupinah sodeluje le slaba tretjina anketiranih visokošolskih zavodov. Kot kaže Tabela 17, visokošolski zavodi tudi pomembnost tovrstnega povezovanja ocenjujejo nekoliko višje kot podjetja. Tisti visokošolski zavodi, ki so člani tovrstnih projektnih skupin, praviloma v takšne skupine vključujejo svoje študente, delovanje skupin pa omogočajo s pogostimi srečanji ter tehnološko podporo v smislu spletnih učilnic, wiki enciklopedij ipd. Zdi se, da redkeje koristijo pomoč na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije s strani podjetij, pogosteje pa uporabljajo njihovo tehnično podporo.

Tabela 16: Sodelovanje v razvojno-izobraževalnih projektih (podjetja)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
S posamezniki iz drugih podjetij, izobraževalnih ustanov in podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine		13	63	17%	10	18	11	6	4	2,5
1	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	6	7	46%	1	2	5	2	1	3
2	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, Wiki)	5	7	38%	1	2	4	3	0	2,9
3	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	12	1	92%	0	1	4	5	0	3,4
4	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	8	4	62%	1	2	3	2	1	3
5	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju tehnične podpore.	10	3	77%	1	1	5	2	2	3,3
6	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	7	6	54%	2	1	3	2	2	3,1
7	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	4	9	31%	2	3	3	1	0	2,3
8	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju zagotavljanja IKT pismenosti (npr za učitelje in študente).	5	7	38%	2	3	3	2	0	2,5
9	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	2	10	15%	2	3	1	2	0	2,4
10	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje šolskih kurikulumov (v izobraževalnih ustanovah).	2	10	15%	2	3	2	1	0	2,3
11	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih.	6	3	46%	0	0	4	2	2	3,8

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

Tabela 17: Sodelovanje v razvojno-izobraževalnih projektih (fakultete)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.		5	10	31%	0	1	1	4	2	3,9
1	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	5	0	100%	0	0	1	2	2	4,2
2	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, Wiki)	4	1	80%	0	1	0	2	2	4
3	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektne skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	4	0	80%	0	1	0	1	3	4,2
4	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	2	3	40%	0	2	1	1	1	3,2
5	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	3	2	60%	0	0	4	1	0	3,2
6	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	2	3	40%	0	0	2	1	0	3,3
7	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	3	2	60%	1	1	1	1	1	3
8	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in študente.	1	3	20%	0	1	1	0	0	2,5
9	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	2	2	40%	0	2	0	1	1	3,3
10	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	0	4	0%	0	2	0	0	0	2
11	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih.	0	1	0%	0	1	0	0	0	2

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

5.3.5 Priznavanje znanj in veščin

Postopki priznavanja znanj in veščin ter spodbujanje zaposlenih iz podjetij, da se preko postopkov priznavanja znanj in veščin vključujejo v programe izobraževanja na visokošolskih zavodih, so približno enako zastopani tako v podjetjih kot tudi visokošolskih zavodih. Kot prikazujeta Tabela 18 in Tabela 19, se tovrstnih postopkov poslužuje približno dve tretjini podjetij in dve tretjini visokošolskih zavodov. Razlika se kaže pri vrednotenju pomembnosti vključevanja zaposlenih v podjetjih v redne učne programe visokošolskih zavodov. *Podjetja so namreč v primerjavi z visokošolskimi zavodi do vključevanja svojih zaposlenih v redne izobraževalne programe dokaj zadržana. Zadržanost utegne biti posledica nepoznavanja in nedovoljšnjih informacij o prednostih takšnega pristopa k izobraževanju in usposabljanju.*

Tabela 18: Priznavanje znanj in veščin (fakultete)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
1	Na fakulteti spodbujamo vključevanje zaposlenih v podjetjih, s katerimi tudi sicer sodelujemo, v naše redne učne programe.	11	4	69%	0	0	3	3	7	4,3
2	Zaposleni v podjetjih, s katerimi sodelujemo, se v naše programe vključujejo preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	10	5	63%	0	3	4	3	4	3,6

Tabela 19: Priznavanje znanj in veščin (podjetja)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
1	V podjetju spodbujamo vključevanje naših zaposlenih v redne učne programe izobraževalnih ustanov.	52	22	68%	6	6	16	24	10	3,4
2	Zaposlene spodbujamo in jim omogočamo vključevanje v izobraževalne programe preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	57	16	74%	3	5	15	26	12	3,6

5.3.6 Povezovanje na področju e-učenja

E-učenje je eden od možnih mehanizmov morebitnega povezovanja visokošolskih zavodov in podjetij. Tabela 20 nakazuje, da v slovenskem okolju le približno ena tretjina anketiranih podjetij uporablja te možnosti učenja, Tabela 21 pa, da je na strani visokošolskih zavodov uporabnikov takšnih storitev približno dve tretjini zavodov. Tudi pomen, ki ga možnostim e-učenja pripisujejo visokošolski zavodi na eni strani in podjetja na drugi, je skladen z obsegom uporabe. Visokošolski zavodi dokaj visoko ocenjujejo pomen e-učenja, podjetja pa mi dajejo dokaj nizko oceno pomembnosti. Med tistimi podjetji oziroma visokošolskimi zavodi, ki razpolagajo z možnostmi izvajanja e-učnih enot, prihaja do sodelovanja v približno dveh tretjinah primerov. Tovrstne e-učne enote pa večinoma ne omogočajo kreditnega ovrednotenja učenja, prav tako večinoma ne omogočajo dostopa do rednih oblik šolanja na visokošolskem zavodu. Zanimivo pa je, da podjetja pravzaprav niti ne razmišljajo o morebitni kreditni ovrednotenosti e-učnih enot. Kreditnemu ovrednotenju namreč, kot kaže Tabela 20, dajejo nizko oceno pomembnosti, do izvedbe pa prihaja tudi v zelo redkih primerih.

Tabela 20: Povezovanje pri e-učenju (podjetja)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
	V podjetju razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	28	48	36%	11	10	19	12	4	2,8
2	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	17	11	61%	1	4	9	4	3	3,2
3	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	4	21	14%	5	4	7	2	0	2,3
4	E-učne enote omogočajo našim zaposlenim dostop do rednih oblik šolanja na izobraževalni ustanovi.	10	16	36%	0	5	8	7	0	3,1

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

Tabela 21: Povezovanje pri e-učenju (fakultete)

		Izvajanje			Ocena pomembnosti					Pov.
		Da	Ne	%	1	2	3	4	5	
Na fakulteti razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.		11	5	69%	0	1	0	3	4	4,5
2	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	7	4	64%	1	2	3	2	3	3,4
3	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	5	6	45%	0	3	2	1	3	3,4
4	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	4	7	36%	1	1	4	1	2	3,2

* na sivo obarvano vprašanje so odgovarjali vsi, na ostala vprašanja le tisti, ki so na sivo obarvano vprašanje odgovorili z da.

5.4 Povzetek ugotovitev raziskave

5.4.1 Povezovanje v regijah in med regijami

Analiza, ki smo jo opravili na vzorcu slovenskih organizacij kaže, da so v omrežjih in povezavah na nacionalnem nivoju najpogosteje vključene organizacije iz Osrednjeslovenske in Podravske regije, nekoliko pogosteje pa tudi organizacije iz Gorenjske regije in Savinjske regije. Zelo šibka je vpetost organizacij iz Pomurske, Obalno-kraške, Jugovzhodne in Zasavske regije. Iz preostalih regij - Goriške, Notranjsko-kraške, Koroške in Spodnjeposavske regije, v analizi pravzaprav nismo prepoznali organizacij, ki bi bile kakorkoli povezane z drugimi izobraževalnimi organizacijami v Sloveniji.

Analiza povezanosti slovenskih regij pa kaže, da se najmočneje povezujeta Osrednjeslovenska in Podravska regija, torej tisti, ki vsebujeta tudi največ organizacij, vključenih v različne povezave in omrežja. Savinjska regija se dokaj močno in enakomerno povezuje z obema najmočneje zastopanima regijama. Ostale regije, oziroma predvsem tiste, ki geografsko bolj oddaljene od Osrednjeslovenske regije, se z njo in tudi z ostalimi regijami relativno slabo povezujejo.

Z raziskavo smo lahko prepoznali tudi nekatere posrednike, za katere se zdi, da med sabo povezujejo posamezna regijska omrežja. V prvi vrsti velja kot posrednike omeniti npr. Ekonomsko fakulteto v Ljubljani, Poslovni sistem Mercator, Ljudska univerzo na Jesenicah, Rdeči križ Slovenije ipd.

Zanimiva je primerjava z velikostmi bruto dodane vrednosti po slovenskih regijah. Ugotovimo pravzaprav lahko precejšnjo povezanost njihovih vrednosti z obsegom povezovanja v regiji in med regijami. Najvišjo bruto dodano vrednost namreč dosegajo Osrednjeslovenska, Podravska in Savinjska regija. Za tremi najuspešnejšimi regijami z dokajšnjim zaostankom sledita Gorenjska in Jugovzhodna regija. Ostale regije po bruto dodani vrednosti precej zaostajajo (*Slovenske regije v številkah*, 2009, p. 21).

5.4.2 Najpogostejše povezave med organizacijami

Kot ugotavljamo v raziskavi, se najpogosteje z drugimi organizacijami povezujejo višje šole, nekoliko manj pogosto pa ljudske univerze ter ustanove podjetniške podpore (inkubatorji, tehnološki parki in razvojne agencije). Ustanove podjetniške podpore in ljudske univerze sodelovanju pripisujejo tudi nekoliko večjo pomembnost kot ostali akterji. Visokošolski zavodi pripisujejo povezovanju v primerjavi z drugimi zelo veliko pomembnost, menijo pa, da se povezujejo relativno šibkeje.

Komercialna podjetja za izobraževanje in usposabljanje ter ostala slovenska podjetja povezovanju ne pripisujejo večje pomembnosti. Glede na ugotovitve raziskave se tudi dokaj redko povezujejo z drugimi akterji izobraževanja in usposabljanja.

5.4.3 Najmočnejše povezane organizacije

Z analizo smo prepoznali nekaj organizacij, ki se pri izobraževanju in usposabljanju najmočnejše povezujejo z drugimi. Gre v prvi vrsti za Ekonomsko fakulteto v Ljubljani, Gospodarsko zbornico Slovenije, Fakulteto za elektrotehniko, računalništvo in informatiko v Mariboru, Ljudsko univerzo iz Jesenic, Fakulteto za strojništvo v Mariboru, Višjo strokovno šolo Šolskega centra v Velenju ter Ljudsko univerzo Celje.

Če analiziramo moč povezav med posameznimi tipi organizacij (npr. podjetji, visokošolskimi zavodi, ljudskimi univerzami, višjimi šolami itd.), lahko ugotovimo, da so povezave najmočnejše med visokošolskimi zavodi in podjetji. Glede na rezultate raziskave sklepamo, da se z gospodarstvom najmočnejše povezujejo predvsem poslovne in tehnične fakultete. Še posebej močna pa je povezanost podjetij in Ekonomske fakultete v Ljubljani.

5.4.4 Primeri povezav in omrežij

Analiza kaže na številne povezave in omrežja. Glede na prepoznane povezave lahko sklepamo, da so najpogostejši kriteriji povezovanja:

- geografska bližina predvsem v smislu pripadnosti določeni regiji ali urbanemu naselju,
- dejavnost oziroma panožna pripadnost organizacij,
- kombinacija geografske bližine in pripadnosti dejavnosti oziroma panogi,
- kombinacija vrste organizacije (pogosto se med sabo povezujejo šolski zavodi) in geografske bližine,
- kombinacija vrste organizacije, njihove dejavnosti ter geografske bližine.

V tabeli 22 podajamo pregled prepoznanih povezav med organizacijami, vključenimi v raziskavo.

Tabela 22: Pregled prepoznanih povezav

Geografska bližina	Dejavnost	Vrsta organizacije	Organizacije
regija	varovanje	-	Polijski sindikat Slovenije, Višja policijska šola, UM Fakulteta za varnostne vede, podjetje GV Založba in Konfederacija sindikatov javnega sektorja
-	bančništvo	-	socialni partnerji, komercialna podjetja in društva, katerih dejavnost posega v izobraževanje, usposabljanje in svetovanje ter institucije znanja iz univerzitetnega okolja
urbano naselje	umetnost	visokošolski zavodi	Umetniške akademije v prestolnici
regija	-	-	Omrežje ljudskih univerz in velikega podjetja iz Gorenjske regije

se nadaljuje

nadaljevanje

Geografska bližina	Dejavnost	Vrsta organizacije	Organizacije
urbano naselje	-	srednješolski in visokošolski zavodi	različne srednje in visoke šole v ožjem mestnem okolju (humanizem, tehnika, splošne gimnazije, medicina v Mariboru)
regija	elektrotehnika in telekomunikacije	-	srednje šole, fakultete in vodilna podjetja
-	gostinsko-turistična dejavnost	-	poslovne in fakultete za turizem, srednje šole (predvsem za področje gostinstva), delodajalci, GZS
-	komunikacije	-	Spem d.o.o., Lea Pisani, Šola retorike in UM Ekonomsko-poslovna fakulteta
regija	transport-distribucija in zdravstvena dejavnost	-	Luka Koper, Splošna plovba Piran, Pošta Slovenije ter različne šole, povezane s prometom (dve višji strokovni in eno fakulteto). Povezavam se pridružujejo tudi zdravstvena srednja in visoka šola ter bolnišnica v Izoli.
regija	gradbeništvo	-	Cestno podjetje Kranj, Gradbinec GIP iz Kranja, Primorje, višja strokovna šola iz Kranja, UM Fakulteta za organizacijske vede ter Svet Gorenjskih sindikatov
regija		srednješolski in visokošolski zavodi	gimnazije (Maribor, Ormož), UM Fakulteta za zdravstvene vede, UM Filozofska fakulteta ter Mladinski center Ormož

5.4.5 Spodbujanje sodelovanja

Visokošolski zavodi močno podpirajo in spodbujajo povezovanje z (drugimi) izobraževalci, podjetja za razliko od njih menijo, da povezovanje ni tako pomembno, zato se tovrstnemu povezovanju v precejšnji meri izogibajo.

Vključevanje posameznikov v izvajanje izobraževanj ali usposabljanj pri drugih izobraževalnih podjetjih podpira preko 90% visokošolskih zavodov, v podjetjih je podpora tovrstnemu sodelovanju šibka.

Visokošolski zavodi tudi pri oblikovanju in izvedbi izobraževanj in usposabljanj zelo pogosto sodelujejo z drugimi ustanovami (npr. šolskimi zavodi), medtem ko je njihovo sodelovanje s komercialnim izobraževalnimi podjetji precej manj pogosto. V podjetjih pa je kakršnokoli sodelovanje pri oblikovanju in izvedbi izobraževanj precej redek in nepomemben pojav.

5.4.6 Strokovna praksa

V Sloveniji se pomena strokovne prakse bolj zavedajo v visokošolskih zavodih in manj v podjetjih. Povprečne ocene za pomembnost so namreč v visokošolskih zavodih zelo visoke, medtem ko so v podjetjih dokaj nizke. Nekoliko višji sta le oceni pomembnosti za dodelitev mentorja študentu ali dijaku, deloma pa tudi ocena pomembnosti za dodatna praktična

usposabljanja. Ta vidik, ki utegne študente na praksi še nekoliko boljše seznaniti z zahtevami gospodarstva, pa je dokaj podcenjen z vidika visokošolskih zavodov.

5.4.7 Razvoj programov izobraževanj in usposabljanja

Raziskava kaže, da pri razvoju in pripravi programov izobraževanja z izobraževalnimi ustanovami (vključno z visokošolskimi zavodi) sodeluje le približno tretjina podjetij. Tudi pomen, ki ga v podjetjih tovrstnemu sodelovanju pripisujejo, je šibek. Na drugi strani visokošolski zavodi skupnemu razvoju in pripravi izobraževalnih programov pripisujejo precej več teže. Skladno s tem ugotavljamo, da skorajda dve tretjini visokošolskih zavodov pri razvoju in pripravi programov izobraževanja sodeluje s podjetji.

Tista podjetja, ki pa vseeno sodelujejo pri oblikovanju programov izobraževanja in usposabljanja, pričakujejo, da so ti osnovani na delu in praksi, poleg tega pa so pripravljena k izvedbi prispevati tudi svoje prostorske in tehnološke prednosti ter potrebno opremo. Kreditni ovrednotenosti izobraževalnih programov oziroma možnostim pridobivanja različnih certifikatov pa za razliko od visokošolskih zavodov podjetja ne pripisujejo posebnega pomena.

5.4.8 Sodelovanje pri projektne delu

Povezovanje posameznikov iz podjetij, visokošolskih zavodov in drugih organizacij v obliki projektne dela za npr. izmenjavo znanja, reševanje določenih problemov, učenje ipd. je zelo redko. Še posebej to velja za podjetja, pa tudi med visokošolskimi zavodi tovrstno obliko povezovanja uporablja le šibka tretjina zavodov.

5.4.9 Priznavanje znanja in veščin

Postopki priznavanja znanj in veščin ter spodbujanje zaposlenih iz podjetij v tovrstne postopke so relativno razširjeni tako v podjetjih kot visokošolskih zavodih. So pa podjetja dokaj zadržana do morebitnega vključevanja zaposlenih v redne izobraževalne programe, kar postopki priznavanja znanja in veščin pravzaprav lahko omogočijo.

5.4.10 Povezovanje na področju e-učenja

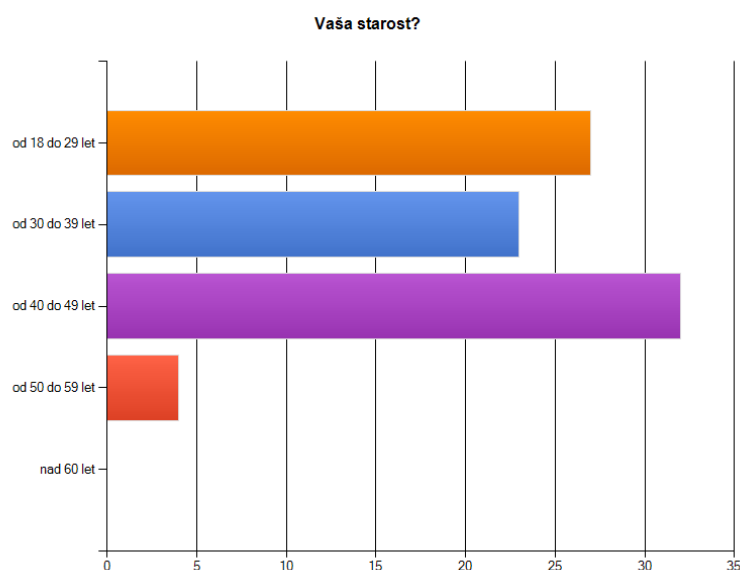
Možnosti e-učenja so dokaj razširjene med visokošolskimi zavodi, med podjetji je tega bistveno manj. Dokaj pogosto pa prihaja do sodelovanja med podjetji in visokošolskimi zavodi, ki razpolagajo z možnostmi izvajanja e-učnih enot. Po drugi strani ugotavljamo, da na uporabi e-učenja utemeljeni programi izobraževanja večinoma niso kreditno ovrednoteni, prav tako pa ne omogočajo dostopa do rednih oblik šolanja na visokošolskih zavodih.

6 Analiza potreb po VŽU z vidika uporabnikov

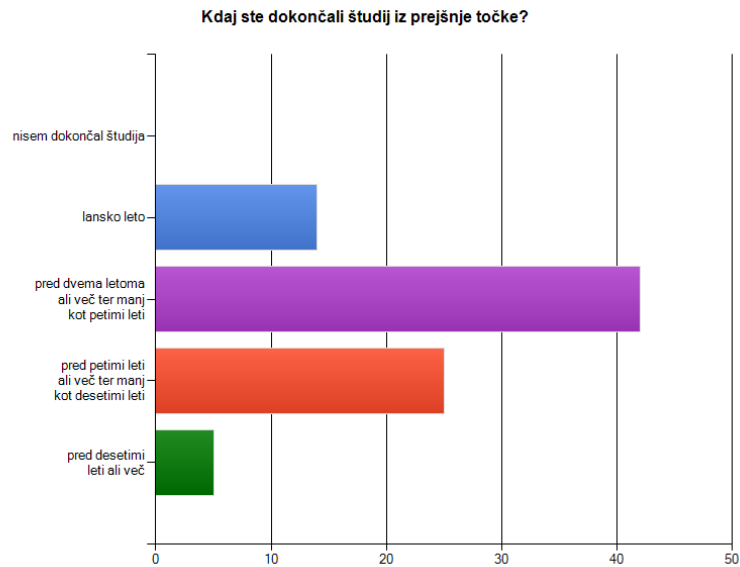
6.1 Ciljna skupina za VŽU

V anketo smo vključili študente in diplomante magistrskega študija na naši fakulteti. Tri četrtine anketiranih je bilo ženskega spola, kar ustreza realni strukturi udeležencev raznih oblik formalnega in neformalnega učenja na fakulteti. Slika 22 podaja informacijo glede starostne strukture. Kot vidimo, *prevladujejo starostni skupini med 40 in 49 leti ter med 18 in 29 letom, močno pa je zastopana tudi skupina med 30 in 39 let.* To informacijo dopolnjuje Slika 23, iz katere je moč sklepati, da se posamezniki za stalnejše oblike udeleževanja oblik VŽU najbolj pogosto odločajo *v času od dveh do petih let po zaključku zadnjega formalnega šolanja* (visokošolskega, višješolskega). To je čas, ko je spomin na izobraževanje še dovolj močan, hkrati pa se pojavi interes po osebnem in /ali profesionalnem oziroma kariernem razvoju. Omeniti velja, da so v veliki večini primerov anketirani študenti zaključili študij s področja družboslovja, ko pa smo jih povprašali po interesu glede želje po nadaljevalnem izobraževanju in usposabljanju, je večina izjavila, da jih ta zanima, nekaj manj pa, da jih zanima zelo močno. *Interes po nadaljnjem učenju je torej precej močan.*

Slika 22: Starostna struktura udeležencev VŽU

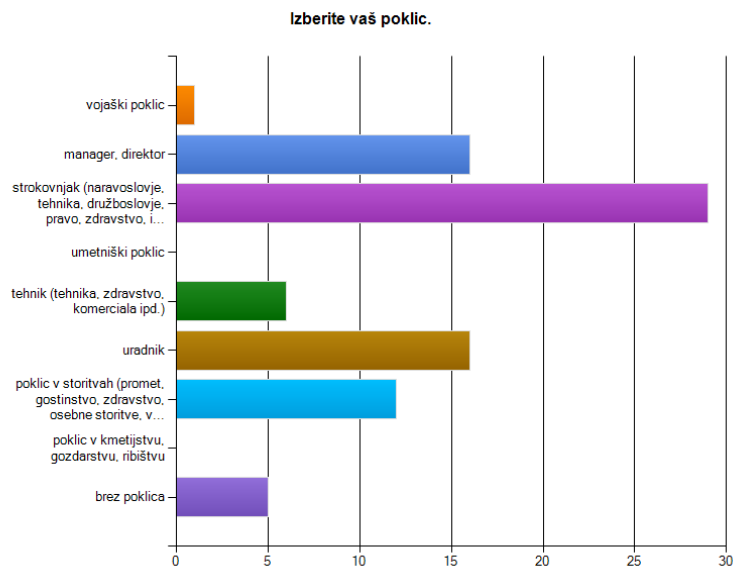


Slika 23: Čas zaključka zadnjega študija



Slika 24 kaže poklice, ki jih imajo posamezniki, ki se potencialno udeležujejo oblik VŽU. Najbolj pogosto gre za *strokovnjake s področij družboslovja, tehnike, prava*, nekoliko redkeje pa za *managerje oziroma direktorje* ipd. Na nek način torej potrjujemo tuje ugotovitve, ki jih omenjamo že v točki 4.2.1.3.

Slika 24: Poklici udeležencev oblik VŽU



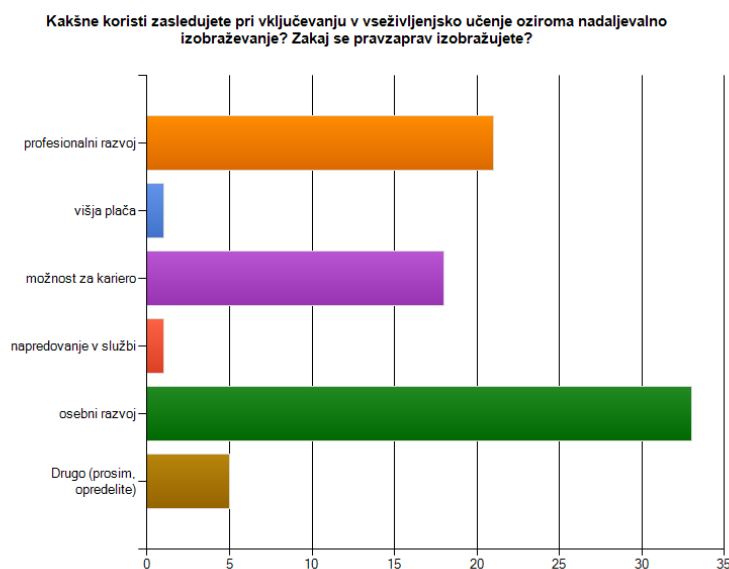
6.2 Namen vključevanja posameznikov v oblike VŽU

Anketirani posamezniki se najpogosteje udeležujejo oblik vseživljenjskega učenja iz razloga *osebnega razvoja*. Temu ustrezne so tudi vsebine, ki jih zanimajo. Nekoliko manj, vendar še vedno dokaj pogosto se posamezniki udeležujejo usposabljanj z vsebinami, namenjenimi *profesionalnemu razvoju in izgradnji kariere*. Ko smo posameznike konkretnije povprašali po vsebinah usposabljanj in izobraževanj, ki so se jih udeleževali z zadnjem letu, so omenili vsebine, ki jih podaja Tabela 23. Vidimo, da gre za dokajšnjo uravnovešenost med »strokovnimi« temami in temami osebnega razvoja, kar je nekoliko v nasprotju z ugotovitvami iz tujih študij primerov, omenjenih v točki 4.2.1.1. Na področju *osebnega razvoja prednjačijo vsebine s področja komunikacijskih veščin in tujega jezika*.

Tabela 23: Vsebine oblik vseživljenjskega učenja

Vsebine s področja osebnega razvoja	Vsebine s področja strokovnega razvoja in kariere
<ul style="list-style-type: none"> - tečaj tujega jezika - delavnice javnega nastopanja - osebnostna rast - mediacija - timsko delo - plesne vaje - Mladi v akciji - pisanje dispozicije in izdelava magistrske naloge - priprava Power Point predstavitev - delavnice za prosti čas - retorika - ustvarjalno mišljenje - mobing na delovnem mestu - računalniške delavnice - psihoterapija - hitro branje - tečaj nemščine, ruščine - motivacijski treningi 	<ul style="list-style-type: none"> - vsebine na specifičnih področjih - novosti ZGD-1 - projekt e-VEM - ZUP-izmenjava mnenj - konference, seminarji, delavnice - vojaške strokovne delavnice - seminarji iz stroke – banka - seminarji področja dela - seminarji in predavanja na področju mojega poklica - izobraževanja, organizirana s strani ustanove, kjer sem zaposlena - zdravstveni seminar - finančno svetovanje - slovenski jezik v javni upravi - seminarji v zvezi s službo - področje kadrovanja - področje DDV - računovodstvo, knjigovodenje - v okviru službe - marketinška in produktna izobraževanja - izobraževanja o zdravju in vzgoji - strokovno izobraževanje v službi glede ogrevalne tehnike - strokovna službena izobraževanja - ITIL V3, Vodilna presojevalka ISO 9001:2008 - tehnike prodaje, delo s strankami

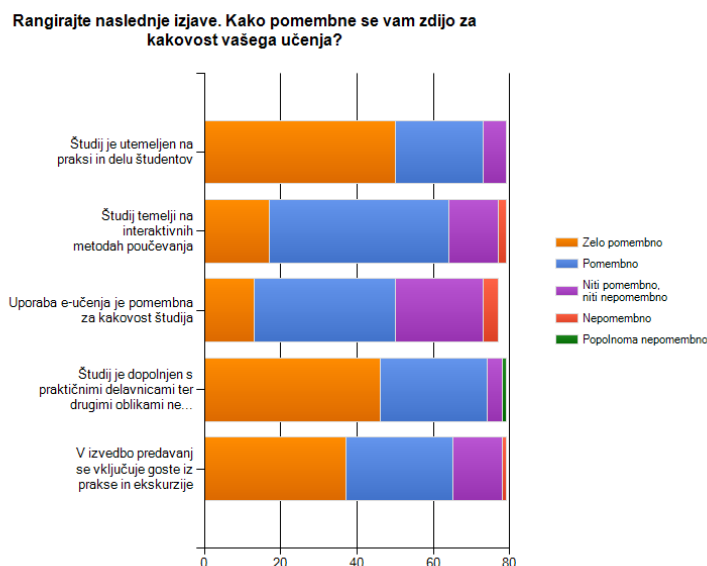
Slika 25: Namen vključevanja v VŽU



6.3 Pričakovanja glede izvedbe in vključevanja v razne oblike VŽU

Anketirane posameznike, morebitne udeležence raznih oblik VŽU, smo povprašali po nekaterih sestavinah, ki vplivajo na kakovost učenja. Pri vprašanjih smo izhajali iz ugotovitev iz tujih študij primerov, ki jih opisujemo v točki 4.2.1.4. Zanimal nas je odnos udeležencev VŽU do povezave študija s prakso, do uporabe interaktivnih metod poučevanja, do e-učenja, dopolnjevanja formalnega študija s praktičnimi delavnicami in drugimi oblikami neformalnega učenja ter do vključevanja gostov iz prakse (npr. kot predavateljev). Kot zelo pomembno so anketirani posamezniki izpostavili *utemeljenost študija na praksi in delu* in *dopolnjevanje študija s praktičnimi delavnicami in drugimi oblikami neformalnega učenja*. Nekoliko manj pomembni za kakovost študija pa se anketiranim posameznikom zdita uporaba e-učenja ter uporaba interaktivnih metod poučevanja.

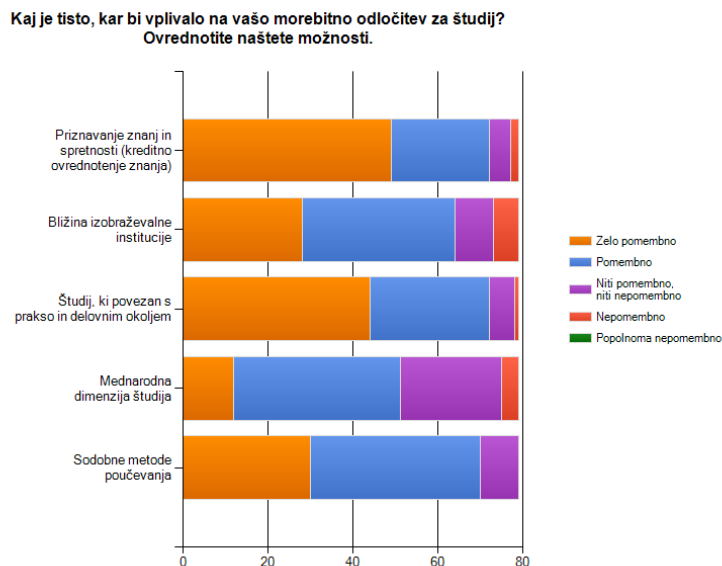
Slika 26: Pričakovanja glede izvedbe oblik VŽU



Kot kažejo rezultati ankete in kot ponazarja Slika 27, je najpomembnejši dejavnik, ki pri posameznikih vpliva na odločitev za študij, oziroma za vključitev v formalno obliko vseživljenjskega učenja, *možnost priznavanja znanj in spretnosti (kreditnega ovrednotenja znanja)*. Drugi pomemben dejavnik, ki posameznike spodbuja k vključevanju v študij, je njegova *povezanost s prakso in njihovim delovnim okoljem*. Na delu utemeljen študij se torej zdi koncept, katerega uresničitev bi utegnila spodbuditi marsikaterega odraslega posameznika k vključitvi v VŽU. Manj pomembni dejavniki pri vključevanju odraslih učečih se posameznikov pa sta bližina izobraževalne institucije ter mednarodna komponenta študija.

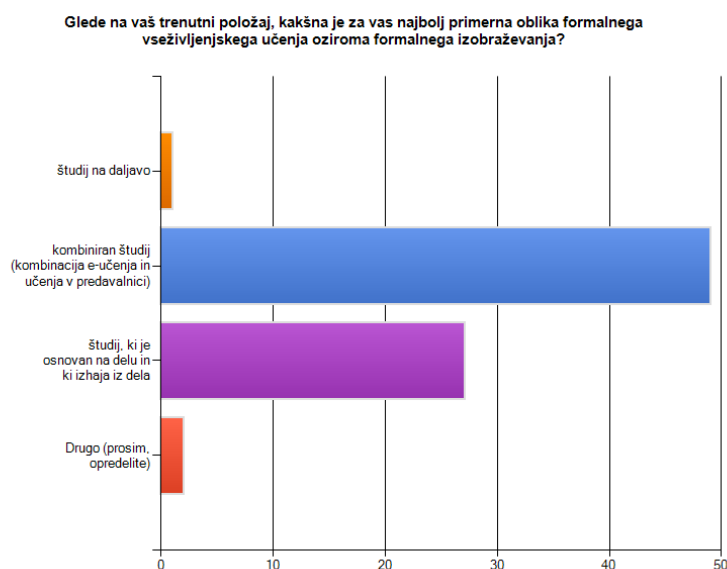
Sodobne metode poučevanja se zdijo pomemben dejavnik, vendar vseeno manj, kot sta to priznavanje znanja in veščin ter povezanost študija z delom in prakso.

Slika 27: Dejavniki, ki vplivajo na odločitev za študij



Slika 28 dopolnjuje prejšnje ugotovitve glede pristopov k oblikovanju formalnih oblik VŽU. Kot vidimo na sliki, večina udeležencev pričakuje t. i. *kombiniran pristop k učenju* – splet učenja v živo in e-učenja.

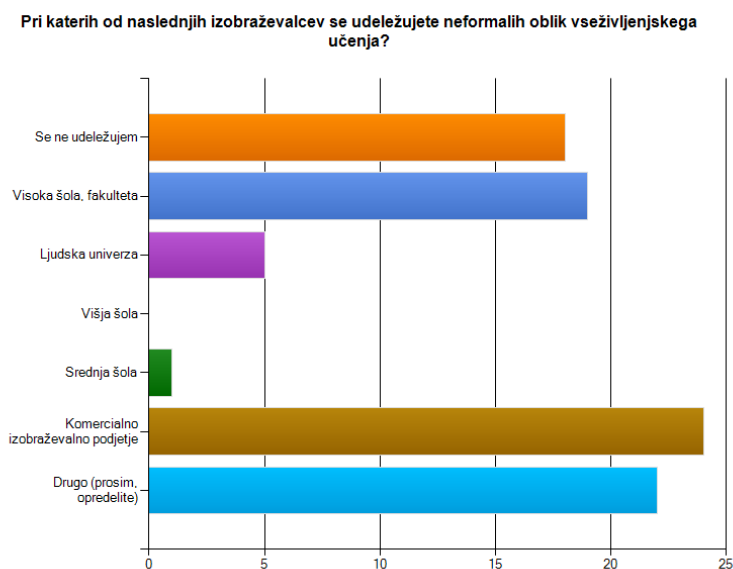
Slika 28: Najbolj primerne formalne oblike VŽU



Anketiranim posameznikom smo postavili vprašanje, pri katerih ponudnikih se najpogosteje udeležujejo neformalnih oblik usposabljanj in izobraževanj. Odgovore ponazarja Slika 29. Zdi

se, da se posamezniki najpogosteje udeležujejo usposabljanj, ki jih *izvajajo komercialna izobraževalna podjetja* (pri delodajalcu) ter tistih, ki jih *izvajajo ali organizirajo visokošolski zavodi*. Manjši delež anketiranih posameznikov se udeležuje usposabljanj in izobraževanj v organizaciji ljudskih univerz oziroma, kot je razvidno iz odgovorov pod drugo, tudi pri različnih nedobičkovnih organizacijah. *Presenetljivo visok delež anketiranih posameznikov pa je izjavil, da se oblik vseživljenjskega učenja ne udeležuje*. Med ponudniki, ki so jih navedli pod drugo, pa je moč zaslediti ponudnike, ki jih pravzaprav lahko umestimo med prej navedene ponudnike: Inštitut za javno upravo, src.si, izbrane centre, dodatne delavnice na visokošolskem zavodu, Javni sklad republike Slovenije za kulturne dejavnosti, usposabljanja v okviru službe, projekti, prireditve, Mladinske organizacije, pri internih moderatorjih usposabljanj v organizaciji, v kateri so zaposleni, razne agencije, ki organizirajo izobraževanje, društva, mednarodni institut, CPI, Ministrstvo za šolstvo, zasebne institucije, interno izobraževanje znotraj podjetja, Ministrstvo za javno upravo, mednarodni koncern, v organizaciji delodajalca, seminarji, služba, regionalna razvojna agencija, v organizaciji delodajalca - različni izvajalci itd.

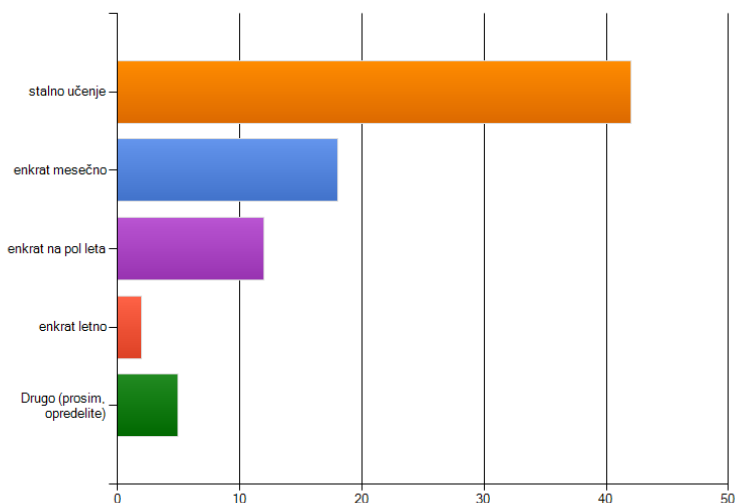
Slika 29: Najpogostejši izvajalci oblik VŽU



Udeležence oblik VŽU smo povprašali tudi po pogostosti, ki naj bi bila po njihovem primerna za izvajanje neformalnih oblik VŽU. Kot kaže Slika 30, največji delež posameznikov meni, da naj bi šlo za *stalne oblike učenja*. Daljši kot je razmik med izvedbami usposabljanja ali izobraževanja, manj se zdi to anketiranim posameznikom primerno. Pod rubriko ostalo, pa je bilo moč najti naslednje predloge: enkrat tedensko, v zimskem času, 3-krat do 4-krat na leto in več dni skupaj, tedensko, menim, da se te formule ne da predpisati.

Slika 30: Pogostost izvajanja neformalnih oblik VŽU

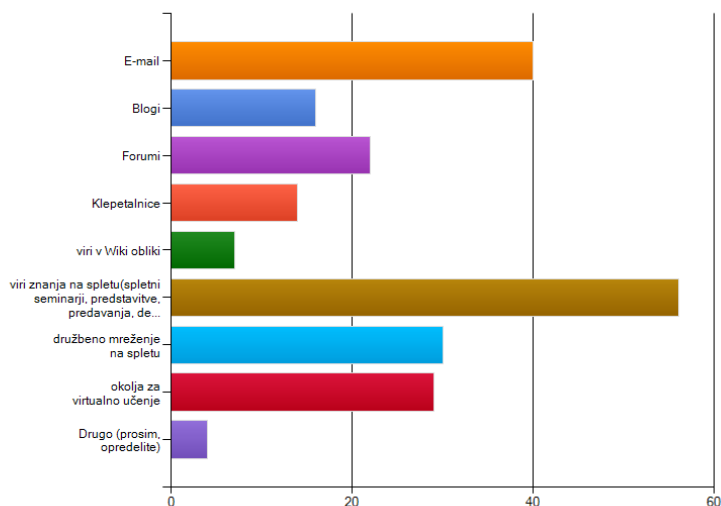
Kakšna pogostost je po vašem mnenju najbolj primerna za izvajanje neformalnih oblik vseživljenjskega učenja?



Ko smo udeležence neformalnih oblik učenja povprašali po tehnologijah, ki naj bi jih ponudniki VŽU uporabili, zato da bi omogočili boljše možnosti za učenje, je največ posameznikov odgovorilo, da *pričakujejo spletno, e-podporo učenju v smislu spletnih seminarjev, predstavitev, predavanj in delavnic*. Poleg tega pričakujejo tudi *komunikacijo preko elektronske pošte*. Ostale oblike (blogi, forumi, klepetalnice, Wiki ipd.) so nekoliko v ozadju. Odgovor na to vprašanje grafično ponazarja Slika 31.

Slika 31: Tehnologije v podporo neformalnemu učenju

Katere od naslednjih tehnologij bi po vašem mnenju lahko uporabili ponudniki vseživljenjskega učenja, zato da bi omogočili boljše možnosti za učenje?



6.4 Povzetek ugotovitev raziskave

Zdi se, da med posamezniki, ki se vključujejo v oblike vseživljenjskega učenja, prevladujejo starostni skupini med 40 in 49 leti ter med 18 in 29 letom, močno pa je zastopana tudi skupina med 30 in 39 let. Kot kaže, se posamezniki v formalne oblike VŽU vključujejo v povprečju v času od dveh do petih let po zaključku zadnjega formalnega šolanja. Prevladujoči ciljni skupini za vključevanje v oblike vseživljenjskega učenja sta glede na ugotovitve raziskave predvsem strokovnjaki s področij družboslovja, tehnike in prava, nekoliko manj pogosto pa managerji oziroma direktorji. Temu ustrezno torej velja prilagoditi tudi programe VŽU.

Glede na raziskavo, udeležence neformalnih oblik VŽU najbolj zanimajo vsebine osebnega razvoja, nekoliko manj pa vsebine, namenjene profesionalnemu razvoju in izgradnji kariere. To je na nek način razumljivo, saj se profesionalno in karierno usmerjenih usposabljanj najbolj pogosto udeležujejo pri delodajalcih oziroma pri komercialnih izobraževalnih podjetjih, ki jih angažirajo delodajalci, poleg teh pa se najbolj pogosto udeležujejo usposabljanj, ki jih izvajajo ali organizirajo visokošolski zavodi. Pri vsebinah osebnega razvoja glede interesa prednjačijo predvsem vsebine s področja komunikacijskih veščin in tujih jezikov. Glede na ugotovitve raziskave, jih bolj kot občasna izobraževanja in usposabljanja, zanimajo stalne oblike VŽU. Omeniti pa velja presenetljivo visok delež anketiranih posameznikov, ki so izjavili, da se neformalnih oblik vseživljenjskega učenja ne udeležujejo. Ko smo anketirane posameznike povprašali po tehnologijah, ki naj bi jih ponudniki neformalnih oblik VŽU uporabili, zato da bi omogočili boljše možnosti za učenje, jih je največ odgovorilo, da pričakujejo spletno, e-podporo učenju v smislu spletnih seminarjev, predstavitev, predavanj in delavnic, poleg tega pa tudi boljši stik z izvajalci- tudi s komunikacijo preko elektronske pošte.

Ko smo posameznike povprašali po želenih značilnostih formalnih oblik VŽU, so izpostavili utemeljenost študija na praksi in delu in dopolnjevanje študija s praktičnimi delavnicami in drugimi oblikami neformalnega učenja. Praktičnost in povezanost z delom sta torej za udeležence VŽU ključnega pomena. Nekoliko manj pomembno pa se jim zdita uporaba e-učenja ter uporaba interaktivnih metod poučevanja, čeprav pa po drugi strani večina morebitnih udeležencev pričakuje t. i. kombiniran pristop k učenju – splet učenja v živo in e-učenj. Kriterij, ki so ga posamezniki omenjali kot ključnega za morebitno vključitev v formalno obliko vseživljenjskega učenja, je presenetljivo možnost priznavanja znanj in spretnosti oziroma kreditno ovrednotenje znanja. Drug pomemben dejavnik, zaradi katerega bi se vključili v formalno obliko VŽU, pa je ponovno njegova povezanost s prakso in njihovim delovnim okoljem

7 Sklep in priporočila

Na podlagi prepoznanih povezav lahko prepoznamo več možnih modelov mreženja. Podaja jih Tabela 24. Nekatere med njimi smo prepoznali že v točki 5.1.2. To predvsem velja za *geografski model* (npr. točka 5.1.2.4), *panožni model* (npr. točka 5.1.2.5) in *homogeni model* (npr. točka 5.1.2.1). Monotipnega, hibridnega ter razpršenega modela pa v slovenskih razmerah pravzaprav ni bilo moč prepoznati.

Tabela 24: Vrste modelov povezovanja

Model	Geografska bližina	Tip organizacije	Dejavnost in vsebina
Geografski	Bližina	Raznolikost	Raznolikost
Panožni	Razpršenost ali bližina	Raznolikost	Istovrstnost
Monotipni	Razpršenost ali bližina	Istovrstnost	Raznolikost
Hibridni	Razpršenost	Raznolikost	Raznolikost
Homogeni	Bližina	Istovrstnost	Istovrstnost
Razpršeni	Razpršenost	Istovrstnost	Istovrstnost

Zgoraj omenjene in v praksi prepoznane modele povezovanja velja negovati še naprej, saj kot smo že ugotavljali, je eden izmed pogojev za izgradnjo uspešno delujočih omrežij oziroma grozdov to, da se jih zasnuje na podlagi že obstoječih vezi, vzpostavljenih neformalnih stikov in dovolj visoke stopnje zaupanja med vpletenimi organizacijami.

Da bi omrežje uspešno delovalo, kaže vzpostaviti centralno enoto za VŽU. Njeno vlogo in naloge prepoznavamo že v študijah primerov v točki 4.2.1.5. Enota naj torej skrbi tudi za koordinacijo vključenih organizacij, hkrati pa je neke vrste pretvornik med visokošolskim okoljem in gospodarstvom, torej okolij, ki sta si glede kulture in vrednot precej različni. Poleg tega je vloga te enote tudi vzpostavitev kanalov komuniciranja znotraj organizacij, vključenih v omrežje. To vlogo smo izpostavili na primeru šolskih omrežij (glej točka 4.1.2.11). Centralna enota za VŽU naj deluje na regionalni ravni ali na ravni ustreznega urbanega naselja, tesno pa je navezana na visokošolske zavode, vključene v omrežje.

Ena izmed dodatnih nalog centralne enote za VŽU je tudi povezovanje z že obstoječimi omrežji izobraževalcev (npr. MIC, VCŽU ipd.), katerih vloga je vzpostavljanje in negovanje povezav z drugimi vrstami organizacij in posameznikov ter za druge namene (glej točko 4.1.2).

Opredelimo pa lahko še eno vlogo centralne enote za VŽU. Gre pravzaprav za povezavo in uporabo priložnosti, ki jih nudi evropski Program vseživljenjskega učenja, s podprogrami oziroma akcijami, ki smo jih bežno omenili v točki 4.1.2.8. V okviru CRP-a smo naredili tudi podrobnejšo analizo Programa vseživljenjskega učenja, ki jo prilagamo temu poročilu.

V točki 4.2.1.4 smo prepoznali nekatere mehanizme, s pomočjo katerih se visokošolski zavodi povezujejo z drugimi organizacijami in z njihovo pomočjo snujejo oblike vseživljenjskega učenja. Poudariti velja predvsem ponudbo krajših programov usposabljanj in izobraževanj, ki so lahko kreditno ovrednoteni, omogočajo pa lahko tudi določeno poklicno certifikacijo. Programe izobraževanja in usposabljanja lahko visokošolski zavodi oblikujejo po meri in skupaj z drugimi organizacijami, v njihovo izvedbo pa vključujejo tudi zunanje izvajalce. Glede na pričakovanja udeležencev oblik VŽU velja te programe zasnovati zelo praktično in v povezavi z delom (glej tudi točko 6.3). Slovenski Zakon o visokem šolstvu v svojem 33.a členu predvideva izvedbo t.i. programov za izpopolnjevanje z minimalno 10 ECTS in maksimalno 60 ECTS (*Zakon o visokem šolstvu*, 2006). Pravzaprav gre za dobro priložnost, ki omogoča oblikovanje krajših, kreditno ovrednotenih programov izobraževanja, ki lahko po drugi strani služijo tudi za povezovanje s podjetji in drugimi izobraževalci.

Poudariti velja še en mehanizem VŽU in povezovanja visokošolskih zavodov ter drugih organizacij oziroma posameznikov. Gre za spremljanje nadaljnjega razvoja strokovnjakov. Kot je pokazala raziskava med udeleženci VŽU (glej točka 6.1), se ti v formalne, pa tudi neformalne oblike učenja najpogosteje vključujejo v času 2 do 5 let po dokočanju šole. Zanje torej velja pripraviti nadaljevalna izobraževanja v smislu nadgradnje obstoječega znanja ali pa v smislu komplementarnih znanj, ki jih v takšnem času utegnejo potrebovati. Študije primerov iz tujih visokošolskih zavodov v zvezi s tem omenjajo tudi t. i. alumni klube. Zopet morda kaže to priložnost izkoristiti s pomočjo programov za izpopolnjevanje (*Zakon o visokem šolstvu*, 2006).

Mehanizem, ki so ga udeleženci VŽU omenili kot pomembnega pri odločanju za vključitev v formalne oblike VŽU, je priznavanje znanj in veščin. Tudi v marsikje v svetu ugotavljajo, da je to pomemben mehanizem učenja, pa tudi povezovanja z drugimi organizacijami (predvsem s podjetji, združenji delodajalcev in poklicnimi združenji ip.), ki pa je med potencialnimi uporabniki – posamezniki in organizacijami, še vedno dokaj nepoznan. Poudariti velja potrebo po formalizaciji postopkov, izobraževanju ocenjevalcev pa tudi posameznikov, ki se v te postopke vključujejo, ter morebitni e-podpori. Izvedba postopkov priznavanja znanj in veščin je lahko v tesni povezavi s centralno enoto VŽU.

Omeniti velja še en pomemben mehanizem povezovanja – strokovno prakso. V tujini je, kot ugotavljamo v študijah primerov v točki 4.2.1.4, pomemben del programov izobraževanja. Preko strokovne prakse se visokošolski zavodi povezujejo s podjetji, jih spoznavajo, podjetja spoznavajo njih, prihaja do izmenjave znanja, dopolnjevanja znanja študentov, priložnosti za pomoč podjetjem pri kadrovanju ipd.

Poleg praktičnosti izobraževanja in usposabljanja ter povezave z delom, se zdi v okvirih vseživljenjskega učenja pomembna tudi uporaba t. i. kombiniranih ter interaktivnih metod poučevanja. V prvem primeru gre pravzaprav za splet poučevanja v živo in e-učenja, v

drugem primeru pa za nabor v učečega posameznika usmerjenih, interaktivnih metod poučevanja. Oboje predstavlja za visokošolske zavode dobro priložnost za povezovanje z drugimi izobraževalci in podjetji ter za boljše uresničevanje potreb morebitnih udeležencev vseživljenjskega učenja.

Omeniti pa velja še eno pomembno sestavino povezovanja za VŽU. Gre za promocijo učenja v podjetjih in drugih organizacijah, pa tudi znotraj visokošolskih zavodov. V raziskavi, ki jo opisujemo v točki 5.2, namreč ugotavljamo, da se marsikatero podjetje ne zaveda možnosti, ki jih prinašata VŽU in povezovanje z drugimi izobraževalci. Poleg tega pa v študijah primerov ugotavljamo, da je funkcija enot, zadolženih za VŽU, tudi promocija tovrstnih oblik učenja.

8 Viri in literatura

1. Adult education system. (n.d.). *Adult Education System*. Retrieved February 10, 2009, from http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_siv
2. Aik Chong, T., & Tway, D. C. (2006). Elements and Principles of Training as a Performance Improvement Solution. *Performance Improvement*, 45(3), 28-32.
3. Andragoški center Republike Slovenije. (n.d.). domača stran, Retrieved May 22, 2009, from <http://www.acs.si/pum>
4. Antončič, B., Ruzzier, M., & Bratkovič, T. (2007). *Primeri iz podjetništva, ustanavljanje, rast in razvoj podjetja*. Koper: Društvo za akademske in aplikativne raziskave.
5. Aracil, A. (2009). *Regional University-Industry strategies network, RUISNET* (No. 134538-LLP-1-2007-1-BE-ERASMUS-EMHE). Valencia: University of Valencia. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/index.html>
6. Asselmeyer, H., & Oelker, B. (2005). *Further education programs for lecturers of the Robert Bosch Stiftung* (No. 134538-LLP-1-2007-1-BE-ERASMUS-EMHE). Hildesheim: University of Hildesheim. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/NEWCASES/DE_Hildesheim.pdf
7. Assunção, M. (2009). *Regional Cooperation in post secondary technological education*. Aveiro: University of Aveiro. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UniversityAveiro.pdf>
8. Bager, T. (2008). The Camp Model for Entrepreneurship Teaching. Presented at the IntEnt Conference.
9. Barle Lakota, A. (2007). *Družba znanja in vseživljenjsko učenje*. Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani.
10. Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
11. Batagelj, V., & Mrvar, A. (1998). Pajek – A program for large network analysis. *Connections*, 21, 47-57.
12. Batagelj, V., & Mrvar, A. (2002). Analysis and visualization of large networks. In *Lecture Notes in Computer Science (2002)*, 2265. Springer, Berlin, str. . (pp. 477-478). Berlin: Springer.
13. Batagelj, V., & Mrvar, A. (n.d.). Pajek. domača stran, Retrieved October 23, 2009, from <http://vlado.fmf.uni-lj.si/pub/networks/pajek/>
14. Betts, S., & Lawley, H. (2009). *Regional Collaboration Case Study: Linking London Learning*. London: Linking London Lifelong Learning Network. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/LLondonLNetwork.pdf>
15. Blendeman, E. (2009). *Follow up of the case study LLL K.U. Leuven: Offering the philosophy program in evening classes (2007)*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/BE_Leuven.pdf
16. Brennan, L. (2005). *Integrating Work- Based Learning into Higher Education, A Guide to Good Practice* (A report by the University Vocational Awards Council) (p. 70). Bolton: University Vocational Awards Council University of Bolton.
17. Brilej, A. (2006). *Podjetniški inkubatorji v Sloveniji* (diplomsko delo). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Retrieved from http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/brilej2628.pdf
18. Bruhn-Suhr, M. (2009). *Success factor for learning via e-Learning programmes*. Hamburg: University of Hamburg. Retrieved from

- http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/DE_Hamburg.pdf
19. Bucherer-Guillermin, C. (2009). *Implementation of recognition of prior learning*. Paris: Pierre&Marie Curie University. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/FR_UPMCurie_EN.pdf
 20. Burgarelly, A., Palomba, L., Scarpitti, L., & Villante, C. (2002, September 19). A European Approach to Quality in Vocational Education and Training, Approach to the Evaluation of the Quality of Italian Vocational Training System. ISFOL, National ESF Evaluation Unit. Retrieved from http://old.isfol.it/isfol/download/all6_snv_elsinor.pdf
 21. Calabro, P. (2005). *Building work-based learning modules into the undergraduate curriculum Example: Work experience modules at APU*. Integrating Work- Based Learning into Higher Education (pp. 41-44). Bolton: University Vocational Awards Council.
 22. Caracelli, V. J., & Greene, J. C. (1993). Data Analysis Strategies for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15(2), 195-207.
 23. Carter, S., & Jones-Evans, D. (2006). *Enterprise and Small Business, Principles, Practice and Policy* (2. ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
 24. Catelli, L. A. (2006). School-university partnerships for closing the achievement gap: ethical concerns. *The International Journal of Educational Management*, 20(3), 183-194.
 25. CEDEFOP. (1996). Evaluation of European Training, Employment and Human Resource Programmes. CEDEFOP, Tessaloniki.
 26. Center za vseživljenjsko učenje Podravje ZORIM. (n.d.). domača stran, Retrieved May 22, 2009, from <http://www.center-zorim.net/index.php?id=10>
 27. Chase, N. (1997). Raise your training ROI. *Quality Magazine*. Retrieved from <http://www.qualitymag.com/articles/1997/sep97/0997f3.html>
 28. Coombs, P. H. (1985). *The world crisis in education: The view from the eighties*. Oxford: Oxford University Press.
 29. Cottrell, S. (2009). *Preparation for Higher Education Programme*. Leeds: University of Leeds. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/NEWCASES/UK_Leeds.pdf
 30. Council of Europe. (2005, November 23). Conclusions of the 7th plenary meeting of the European network for the exchange of information between persons and entities responsible for the training of judges and public prosecutors. Council of Europe. Retrieved from http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/lisbonnetwork/meetings/Plenary/2005Strasbourg_en.pdf
 31. Čater, T. (2003). *Osnove konkurenčnih prednosti slovenskih podjetij* (doktorska disertacija). Ekonomska fakulteta.
 32. De Nooy, W., Mrvar, A., & Batagelj, V. (2005). *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*. Cambridge: Cambridge University Press.
 33. Dermol, V. (2010). *Usposabljanja zaposlenih in njihov vpliv na organizacijsko učenje in uspešnost v slovenskih storitvenih podjetjih* (doktorska disertacija). Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
 34. Dick, M. (2009). *Update on Experience based knowledge: cooperative venture between educational and professional bodies*. Magdeburg: Otto-Von-Guericke- University. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/DE_Magdeburg.pdf
 35. Dimovski, V. (1994). *Organizational learning and competitive advantage: a theoretical and empirical analysis* (PhD Dissertation). Cleveland: Ohio State University.

36. Društvo Interes. (n.d.). . domača stran, . Retrieved May 22, 2009, from http://www.drustvo-interes.si/izobrazevanje/studijski_krozki.htm
37. EUCEN. (2009). *BeFlex Plus – Progress on Flexibility in the Bologna Reform - Technical report* (p. 63). EUCEN. Retrieved from <http://www.eucen.org/BeFlexPlus/index.html>
38. Fuehne, J. (2008). University-Industry partnership to educate calibration technicians and improve data quality. *The Journal for Quality and Participation*, 31(2), 27-40.
39. Godwin, R., & Wenn, J. (2005). *Negotiated cohort programmes and the accreditation of in-company training programmes*. Integrating Work- Based Learning into Higher Education (pp. 57-60). Bolton: University Vocational Awards Council.
40. Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17(Winter - Special - Issue), 109 - 122.
41. Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255-274.
42. Grieb, I. (2009). *Area of professionalisation in Lifelong Learning*. Oldenburg: University of Oldenburg. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/DE_Oldenburg.pdf
43. Hadfield, M., & Chapman, C. (2009). *Leading school-based networks*. Oxon: Routledge.
44. Hislop, D. (2009). *Knowledge management in Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
45. Hodgkinson-Williams, C., Slay, H., & Siebörger, I. (2008). Developing communities of practice within and outside higher education institutions. *British Journal of Educational Technology*, 39(3), 433–442.
46. Hojat, M., Nasca, T. J., Erdmann, J. B., Frisby, A. J., Veloski, J. J., & Gonnella, J. S. (2003). Development of an Instrument to Measure Lifelong Learning Among Physicians. *Health Policy Newsletter*, 16(4), 4.
47. Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88 - 115.
48. Jackson, M. O. (2008). *Social and economic networks*. (2008). Princeton: Princeton University Press.
49. Jarvis, P., Gregory, J., Merricks, L., Tosey, P., Nicholls, G., Griffin, C., & Preece, J. (2006). *The theory & practice of teaching* (2. ed.). Oxon: Routledge.
50. Jarvis, P., Holford, J., & Griffin, C. (2006). *The theory and practice of learning*. Oxon: RoutledgeFalmer.
51. Jelenc, Z. (2008). Vpliv koncepta in strategije vseživljenjskosti učenja na strokovno izrazje v vzgoji in izobraževanju. In P. Javh (Ed.), *Vseživljenjsko učenje in strokovno izrazje* (pp. 9-21). Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani.
52. Kellermann, P. (2009). *Lifelong Learning – A New Project at the University of Klagenfurt*. Klagenfurt: University of Klagenfurt. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/AT_Klagenfurt.pdf
53. Kesli, Ü. (2009). *ULLL organisation: Programme-based management n UCE, Link with employers*. Tartu: University of Tartu. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/EE_Tartu.pdf
54. Kim, D. H. (1993). The Link Between Individual and Organizational Learning. *Sloan Management Review*, 35(1), 37 - 50.
55. Košir, S., & Dermol, V. (2008). *Vodnik skozi študijsko leto : priročnik za visokošolske učitelje in sodelavce Mednarodne fakultete za družbene in poslovne študije*. Celje: MFDPŠ.

56. Kristinsdóttir, S. B. (2009). *Supplimentary study program (SSP) for teachers at pre-, PRIMARY- and lower secondary level* (No. 134538LLP120071BEERASMUSEMHE). Reykjavík: CCER University of Iceland. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/CCERIcelandUniversity.pdf>
57. Krogh, V. G., Roos, J., & Kleine, D. (Eds.). (2000). *Knowing in Firms, Understanding, Managing and Measuring Knowledge*. London: Sage Publications Ltd.
58. Lavrič, M. (2008). *Kdo študira? Raziskovanje reprodukcije neenakosti skozi slovenski šolski sistem*. Gradivo za predavanje presented at the Seminar na Fakulteti za management, Koper, Celje.
59. *Letni načrt glavnih aktivnosti v povezavi z izvedbo PHARE projektov v letu 2005*. (2005). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. Retrieved from http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.../phare/letni_delovni_nacrt05_slo.doc
60. Ličen, N. (2009). *Uvod v izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
61. Lintelo, L. (2009a). *VPL model based on 5 steps*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/NL_HogeschoolUpdate.pdf
62. Lintelo, L. (2009b). *Co-operation between a university and a private company in working and learning for a bachelor degree*. (No. 134538LLP120071BEERASMUSEMHE). Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/HogeschoolVonAmsterdam.pdf>
63. Lintelo, L. (2009c). *Lifelong Learning in Limburg*. Limburg: Hogeschool Zuyd. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/NEWCASES/NL_Limburg.pdf
64. Malmberg, P. (2009). *Competence Direct - cooperation between Lund University and Akademikerförbundet SSR* (No. 134538LLP120071BEERASMUSEMHE). Lund: Lund University. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/LundUniversityCompetenceDirect.pdf>
65. Marceau, J. (1999). The disappearing trick: Clusters in the Australian economy. In *Boosting Innovation: The Cluster Approach* (p. 427). Paris: OECD Publications Service.
66. Marshall, A. (1961). *Principles of economics* (8. ed.). London: Macmillan.
67. Medpodjetniški izobraževalni center – učinkovit model sodelovanja izobraževalnih institucij in gospodarstva. (2010). *BSC Regionalna razvojna agencija Gorenjske Arhiv novic*. Retrieved April 16, 2010, from <http://www.bsc-kranj.si/index.php?t=news&id=289>
68. Merrick, J. R. W., Hardin, J. R., & Walker, R. (2006). Partnerships in Training. *Interfaces*, 36(4), 359-381.
69. Mordhorst, A. (2009). *Job orientated programme of Zontinuing education by a network of university, economy and other local contractor of continuing education*. Kiel: University of Kiel. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/DE_Kiel.pdf
70. MŠŠ. (2007). *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije.
71. MVZT, novica. (2009). domača stran, Retrieved April 17, 2010, from <http://www.mvzt.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/94/6240/419b66540c/>
72. Navratilova, P. (2009). *Example of LLL course*. Brno: Centre for Education and Consultancy Brno University of Technology. Retrieved from

- http://www.eucen.eu/BeFlex/CaseStudies/CZ_Brno.pdf
73. Newlyn, J. (2005). *Foundation degrees, work-based learning, and progression opportunities*. Integrating Work- Based Learning into Higher Education (pp. 47-50). Bolton: University Vocational Awards Council.
 74. Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 69, 96 - 104.
 75. Nordström, K., & Ridderstråle, J. (2001). *Ta nori posel, Funky Business, Ko zaigra talent, kapital pleše*. Ljubljana: GV založba.
 76. CISEF. (2007). domača stran, Retrieved April 19, 2010, from <http://www.cis.ef.unilj.si/OCisefu.aspx>
 77. O'Brien, J. (2005). *Work-based learning programmes leading to dual accreditation Sector-endorsed Foundation degree in Working with Young People and Young People's Services*. Integrating Work- Based Learning into Higher Education (pp. 44-46). Bolton: University Vocational Awards Council.
 78. Obeng, E. (2006). Is your knowledge an asset or a liability? *Knowledge Management Review*, 9(4), 3.
 79. OK Study Centre. (n.d.). OK Study Centre, Retrieved May 13, 2009, from <http://www.ok-opintokeskus.fi/index.php?main=414>
 80. Open University Education. (n.d.). *Open University Education*. Retrieved February 10, 2009, from <http://www.avoninyliopisto.fi>
 81. *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013*. (2008). . Ljubljana: Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko. Retrieved from <http://www.euskladi.si/publikacije/OP/2007-2013/download/OP-RCV.pdf>
 82. Paakkola, E. (2009, February 11). Povezovanje in VŽU na Finskem.
 83. Pereda, V. (2009a). *Free access Internet television channels offering interactive professional and cultural training*. Deusto: University of Deusto. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/ES_DeustoCaseStudyWorldCafe1.pdf
 84. Pereda, V. (2009b). "Enjoying arts". Deusto: University of Deusto. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/DeustoUniversity.pdf>
 85. Piciga, D. (2009). Centri odličnosti. *MVZT, Centri odličnosti*. Retrieved April 17, 2010, from http://www.centriodl.si/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=32&lang=sl
 86. Pont, B., Sonet, A., & Werquin, P. (2003). *Beyond Rhetoric: adult learning policies and practices*. Paris: OECD Publishing.
 87. Prince, G. (2009). *Short courses as continuing personal education without registering for credit Part-time BA route*. Edinburgh: Edinburgh College of Art. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/UK_CollegeArt.pdf
 88. Radinovič Hajdič, M. (2008). *E-izobraževanje za odrasle - stanje in izzivi*. Presented at the 12. andragoški kolokvi. Retrieved from http://tvu.acs.si/datoteke/AK/2008/Predstavitev_Radinovic_Hajdic.pdf
 89. Raffo, C., Lovatt, A., Banks, M., & O'Connor, J. (2000). Teaching and learning entrepreneurship for micro and small businesses in the cultural business sector. *Education & Training*, 42(6), 356-365.
 90. RICS. (2008). *Lifelong Learning Study* (Market Research Findings) (p. 4). Sulihull, UK: Research by Design Ltd.
 91. Roelandt, T. J. A., & Hertog, P. D. (1999). Cluster analysis and cluster-based policy making in OECD countries: an introduction to the theme. In *Boosting Innovation: The*

- Cluster Approach*, OECD Proceedings (pp. 9-22). Paris: OECD Publications Service.
92. Rossman, G. B., & Wilson, B. L. (1994). Numbers and words revisited: being "shamelessly eclectic". *Quality & Quantity*, 28(3), 315. doi:Article
 93. Rounce, K., Scarfe, A., & Garnett, J. (2007). A work-based learning approach to developing leadership for senior health and social care professionals. *Education & Training*, 49(3), 218-226.
 94. Savelli, L. (2009, 15. oktober 12). *Visit in Morbidelli Museum, Pesaro, Italy*. Presented at the Study visit: Counselling, training and job: Integration between systems for a better employability, Pesaro.
 95. Saxton, J. (2005). *Ufi/Learndirect: Learning through Work (LtW) programme*. Integrating Work- Based Learning into Higher Education (pp. 52-54). Bolton: University Vocational Awards Council.
 96. Schaefer, D. R., & Dillman, D. A. (1998). Development of standard e-mail methodology. *Public Opinion Quarterly*, 62(3), 378 - 398.
 97. Seppala, T. (2009). *Quality Management for School Leaders of Vocational Schools*. Helsinki: University of Helsinki. Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/HelsinkiUniversity.pdf>
 98. Seyfried, E. (1998). *Evaluation of Quality Aspects in Vocational Training programmes* (Synthesis report.). Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
 99. Slana, J. (2009). *Professional training for professionals in education in years 2008/2009/2010/2011*. Maribor: University of Maribor. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/NEWCASES/SL_Maribor.pdf
 100. *Slovenske regije v številkah*. (2009). (p. 68). Ljubljana: Statistični urad RS.
 101. Spielkamp, A., & Vopel, K. (1999). Mapping innovative clusters in national innovation systems. In *Boosting Innovation: The Cluster Approach*, OECD Proceedings (pp. 92-123). Paris: OECD Publications Service.
 102. Summer Universities in Finland. (2009). *Summer Universities in Finland*. Retrieved May 13, 2009, from <http://www.kesayliopistot.fi/english.htm>
 103. Šola za ravnatelje. (n.d.). Kaj so mreže učechih se šol in vrtcev. *Kaj so mreže? domača stran*, Retrieved April 10, 2010, from <http://www.solazaravnatelje.si/index.php?showid=26>
 104. Tehnološki park Ljubljana. (n.d.). domača stran, Retrieved July 25, 2009, from <http://www.tp-lj.si/>
 105. Ten, A. (2009). *Institute for Lifelong Learning (IL3)*. Barcelona: University of Barcelona. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlex/CaseStudies/ES_UB_IL3.pdf
 106. Toivainen, T. (1999). Adult Education in Finland: the roots, the present situation and some future prospects. *VSOP Programme, Finnish Adult Education Association FAEA*. Retrieved May 14, 2009, from http://www.vsop-ohjelma.fi/index_en.php?k=3118
 107. Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
 108. Tovarna podjetij. (n.d.). domača stran, Retrieved July 25, 2009, from <http://www.tovarnapodjetij.org/>
 109. Tratnik, M. (2002). *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management.
 110. Vertot, N. (2009). 1. oktober, svetovni dan starejših. *Statistični urad Slovenije*. Demografsko socialno področje. Retrieved December 27, 2009, from http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2671
 111. Vila, N. (2009). *Continuing Education at the University of Lleida*. Lleida: University of

- Lleida. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/NEWCASES/ES_LleidaEnglish.pdf
112. Viron, F. D. (2009). *Illustration of University Lifelong Learning and Bologna co-construction – Evaluation after 2 years*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/BE_Louvain.pdf
113. Viron, F. D., & Salmon, A. (2009). *The widespread development of recognition of formal, informal and non-formal learning (VAE)I in the French speaking Belgian Universities*. Louvain: CIUF (Conseil Interuniversitaire de la Communauté française). Retrieved from <http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/CIUF.pdf>
114. Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. (n.d.). domača stran, Retrieved April 20, 2010, from <http://www.evropa.gov.si/si/vsebina/novice/aktualne-teme/2009/evropska-kohezijska-sredstva-za-razvoj-slovenije/operativni-program-razvoja-cloveskih-virov-za-obdobje-2007-2013-op-rcv/>
115. Walker, D. A., Downey, P. M., & Sorensen, C. K. (2008). E-Learning Modules for Teacher Development: Project REAL. *TechTrends*, 52(5), 59-62.
116. Wassermann, K., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
117. *Work-based placements and sandwich degrees in Built Environment programmes*. (2005). Integrating Work-Based Learning into Higher Education (pp. 50-52). Bolton: University Vocational Awards Council.
118. *Zakon o visokem šolstvu*. (2006). Retrieved from <http://www.uradnolist.si/1/objava.jsp?urlid=2006119&stevilka=5079>
119. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (n.d.). domača stran, Retrieved May 22, 2009, from <http://www.ess.gov.si/slo/ESS/Programi/PUMPredstavitev.htm>
120. Zavrski, I. (2009). *Development of ULLL through the international cooperative projects*. Zagreb: University of Zagreb. Retrieved from http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/HR_Zagreb.pdf
121. Zveza ljudskih univerz Slovenije. (n.d.). domača stran, Retrieved July 24, 2009, from <http://www.zveza-lu.si/>

9 Priloge

Priloga A: Program Vseživljenjsko učenje

Priloga B: Analiza vprašalnika o mreženju izobraževalcev



Mednarodna fakulteta
za družbene in poslovne študije
International School for
Social and Business Studies

PROGRAM VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

(POROČILO)

Izdelal: Marko Smrkolj

Celje, 14.1.2010

KAZALO

POVZETEK	3
1. PROGRAM VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	4
1.1. PODPROGRAMI	4
1.2. AKTIVNOSTI	5
2. PODPROGRAM COMENIUS – ŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE	6
2.1. DECENTRALIZIRANE AKCIJE PODPROGRAMA, KI JIH IZVAJA CMEPIUS	6
2.1.1. Comenius nadaljnja izobraževanja in usposabljanja.....	6
2.1.2. Comenius asistenti.....	6
2.1.3. Pridobitev Comenius asistenta - šole gostiteljice.....	7
2.1.4. Comenius šolska partnerstva	7
2.1.5. Comenius REGIO partnerstva	8
2.1.6. Pripravljalni obiski	8
2.2. CENTRALIZIRANE AKCIJE.....	8
2.2.1. Comenius Večstranski projekti.....	9
2.2.2. Comenius Mreže	9
2.2.3. Comenius Spremljevalni ukrepi	9
3. PODPROGRAM ERASMUS – TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE	10
3.1. DECENTRALIZIRANE AKTIVNOSTI, KI JIH KOORDINIRA NACIONALNA AGENCIJA CMEPIUS.....	10
3.1.1. Individualna mobilnost.....	10
3.1.2. Erasmus intenzivni programi.....	11
3.1.3. Erasmus Intenzivni jezikovni tečaji (EILC)	12
3.2. CENTRALIZIRANE AKCIJE.....	12
3.2.1. Erasmus Univerzitetna listina.....	12
3.2.2. Erasmus Akademске mreže.....	12
3.2.3. Erasmus Strukturne mreže.....	13
3.2.4. Erasmus Razvoj študijskih programov	13
3.2.5. Erasmus Posodobitev visokega šolstva	14
3.2.6. Erasmus Sodelovanje med visokošolskimi zavodi in podjetji	14
3.2.7. Erasmus Virtualni kampusi	15
3.2.8. Erasmus Spremljevalni ukrepi.....	16
4. PODPROGRAM LEONARDO DA VINCI (LdV) - POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE 17	
4.1. DECENTRALIZIRANE AKCIJE PODPROGRAMA, KI JIH IZVAJA CMEPIUS	17
4.1.1. Akcija mobilnost LdV	17
4.1.2. Leonardo da Vinci Partnerstva	18
4.1.3. Projekti prenosa inovacij	18
4.2. CENTRALIZIRANE AKCIJE.....	18
4.2.1. Večstranski projekti - razvoj inovacij.....	18
4.2.2. Mreže	19
5. PODPROGRAM GRUNDTVIG – IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH	19
5.1. DECENTRALIZIRANE AKCIJE, KI JIH IZVAJA CMEPIUS.....	19
5.1.1. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja v izobraževanju odraslih	19
5.1.2. Obiski in izmenjave za osebe v izobraževanju odraslih	20
5.1.3. Grundtvig asistenti	20
5.1.4. Projekti prostovoljnega dela starejših.....	20
5.1.5. Grundtvig učna partnerstva	21
5.1.6. Grundtvig delavnice	21
6. eTWINNING	21
7. ŠTUDIJSKI OBISKI	21
8. VIRI	22

POVZETEK

PROGRAM VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	
<p>Program Vseživljenjsko učenje je osrednji program EU na področju izobraževanja in usposabljanja. Namenjen je številnim ciljnim skupinam od vzgoje in izobraževanja otrok v vrtcih do študentov, oseb na trgu dela, podjetij in izobraževalnih organizacij, društev, nevladnih organizacij in odraslih, ki se v svojem delovnem življenju in tretjem življenjskem obdobju spet vračajo k učenju.</p>	
SEKTORSKI PODPROGRAMI	<p>COMENIUS – ŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE</p> <p>Podprogram Comenius je namenjen dvigu kakovosti šolskega izobraževanja v Evropi. Cilj programa je izboljšanje kakovosti in povečanje obsega mobilnosti učencev in izobraževalnega osebja, izboljšanje kakovosti in povečanje obsega partnerstev med šolami, spodbujanje učenja živih tujih jezikov, podpiranje razvijanja inovativnih IKT vsebin, povečanje kakovosti in evropske razsežnosti usposabljanja učiteljev ter izboljšanje pedagoških pristopov in šolske uprave.</p>
	<p>ERASMUS – TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE</p> <p>Podprogram Erasmus nudi udeležencem terciarnega izobraževanja različne priložnosti na področju izobraževanja, poučevanja, usposabljanja, razvoja in sodelovanja v mednarodnem okolju. Cilj programa je spodbujati mednarodno mobilnost posameznikov in povečati obseg različnega sodelovanja med organizacijami ter dvig kakovosti terciarnega izobraževanja v Evropi.</p>
	<p>LEONARDO DA VINCI - POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE</p> <p>Podprogram Leonardo da Vinci odgovarja na učne potrebe posameznikov in delodajalcev ter bogati ponudbo poklicnega izobraževanja in usposabljanja, podpira povezovanje socialnih partnerjev in razvoj konkurenčnosti z vlaganjem v znanje delovne sile in izvedbo evropskih politik. Vse aktivnosti podprograma so mednarodne narave. Cilj programa je podpirati pridobivanje in uporabo znanja, spretnosti in kvalifikacij za opravljanje poklica, povečati število in kakovost mednarodnih usposabljanj in povečati zaposljivost posameznikov in njihovo vključenost na evropski trg dela.</p>
	<p>GRUNDTVIG – IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH</p> <p>Podprogram Grundtvig pokriva izobraževalne potrebe osebja v vseh oblikah izobraževanja odraslih (formalno, neformalno, priložnostno) ter organizacij, ki izvajajo, omogočajo ali sistemsko urejajo to izobraževanje. Cilj podprograma je podpirati izobraževanje starajočega se prebivalstva ter ljudi, ki jim manjka osnovna izobrazba, ki so prikrajšani zaradi neugodnih družbeno-ekonomskih razlogov, imajo posebne učne potrebe in se težje vključujejo oziroma ne sodelujejo v procesu učenja.</p>
PREČNI PROGRAM	<p>SODELOVANJE POLITIK IN INOVACIJE</p> <p>Sodelovanje politik in inovacija ukrepov podpira študijske obiske za izobraževanje in usposabljanje, nosilce odločitev in drugih zainteresiranih, kot tudi študije in primerjalne raziskave na teh področjih na evropski ravni. Glavni cilji so podpora razvoju politik in sodelovanju pri vseživljenjskem učenju in za zagotavljanje zadostne količine primerljivih podatkov, statistik in analiz.</p>
	<p>JEZIKI</p> <p>Jezikovna raznolikost je dejstvo življenja v Evropi in lahko spodbudi gospodarsko rast, osebni razvoj in medkulturni dialog. EU spodbuja ukrepe za spodbujanje učenja jezikov in jezikovne različnosti v Evropi</p>
	<p>INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE</p> <p>Cilj ukrepov EU za izkoriščanje potenciala informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT) je razvoj inovativnih praks izobraževanja in usposabljanja, izboljšanje dostopa do vseživljenjskega učenja in pomoč pri razvoju naprednih sistemov upravljanja.</p>
	<p>RAZŠIRJANJE IN UPORABA REZULTATOV</p> <p>Za najboljši učinek morajo biti dejavnosti in projekti, ki jih financira Program vseživljenjskega učenja čim širše znan vsem potencialnim uporabnikom. Zato je nujno, da vsak izvedeni projekt razširja in uporablja svoje rezultate.</p>
JEAN MONNET	<p>JEAN MONNET - EVROPSKE INTEGRACIJE V VISOKEM ŠOLSTVU</p> <p>Program Jean Monnet spodbuja poučevanje, raziskovanje in razmišljanje o evropski integraciji v visokošolskih ustanovah po vsem svetu.</p>

1. PROGRAM VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Program Vseživljenjsko učenje je osrednji program EU na področju izobraževanja in usposabljanja. Ustanovljen je bil za obdobje 2007-2013 s sklepom Evropskega parlamenta in Sveta in je naslednik programov Socrates in Leonardo da Vinci (2000-2006).

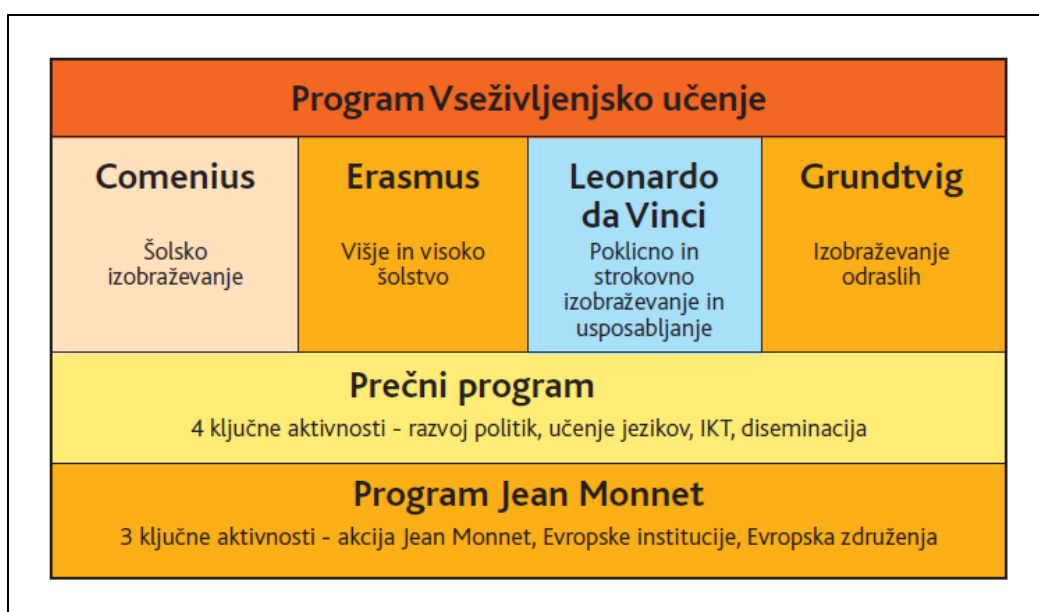
Namen programa je prispevati k razvoju družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, več in bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ter zagotavljanje varstva okolja za prihodnje generacije. Podpira izmenjavo, sodelovanje in mobilnost med sistemi izobraževanja in usposabljanja v Evropi, tako da bodo postali svetovna referenca za kakovost.

Program je razdeljen na štiri podprograme in je namenjen številnim ciljnim skupinam od vzgoje in izobraževanja otrok v vrtcih do študentov, oseb na trgu dela, podjetij in izobraževalnih organizacij, društev, nevladnih organizacij in odraslih, ki se v svojem delovnem življenju in tretjem življenjskem obdobju spet vračajo k učenju.

Programske aktivnosti se delijo na centralizirane (prijave na Izvršno agencijo v Bruselj) in decentralizirane (prijave na nacionalno agencijo v matični državi). Kar 80 % programskih sredstev je namenjenih decentraliziranim aktivnostim, za katere v Sloveniji na leto namenimo približno 7,5 milijona evrov. V Sloveniji naloge nacionalne agencije opravlja CMEPIUS.

1.1. PODPROGRAMI

Program Vseživljenjsko učenje je sestavljen iz štirih sektorskih programov oziroma podprogramov od katerih vsak pokriva posebno področje izobraževanja oziroma usposabljanja, kar je prikazano tudi na spodnji sliki.



Slika 1: Struktura programa Vseživljenjsko učenje.

Comenius naslavlja potrebe povezane s poučevanjem in učenjem vseh udeležencev predšolskega in šolskega izobraževanja, do konca višje srednje izobrazbe ter podpira mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo to izobraževanje.

Erasmus naslavlja potrebe povezane s poučevanjem in učenjem vseh udeležencev formalnega visokošolskega izobraževanja ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja na terciarni ravni ne glede na trajanje izobraževanja ali stopnjo kvalifikacije, vključno z doktorskim študijem, ter mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje in usposabljanje.

Leonardo da Vinci naslavlja potrebe povezane s poučevanjem in učenjem vseh udeležencev poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki ne vključuje terciarne ravni, ter mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje in usposabljanje.

Grundtvig naslavlja potrebe povezane s poučevanjem in učenjem udeležencev vseh oblik izobraževanja odraslih ter mednarodno sodelovanje organizacij, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje.

Študijski obiski so del prečnega programa. Omogočajo razvoj politik, medsebojno razumevanje sistemov izobraževanja, izmenjavo informacij, izkušenj in dobrih praks ter sodelovanje na evropski ravni nosilcem odločitev, strokovnjakom in deležnikom.

e-Twinning je del programa Comenius, ki spodbuja sodelovanje šol v Evropi z uporabo informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT). Zagotavlja podporo, ideje in orodja, da poenostavi šolam vzpostavitev partnerstev in projektov sodelovanja na poljubnem predmetnem področju.

1.2. AKTIVNOSTI

Vsak od podprogramov se osredotoča na posamezno ciljno skupino, oziroma področje, v okviru vsakega pa so na voljo sledeče tipske aktivnosti.

Mobilnost je aktivnost, katere glavni namen je omogočiti posamezniku osebni, študijski ali poklicni razvoj z mednarodno dimenzijo (v tujini). Mobilnosti variirajo po dolžini in namenu (krajše izpopolnjevanje, strokovni obisk, študij in praksa v tujini, ...).

Partnerstva so administrativno manj zahtevni projekti, ki povežejo vsaj tri partnerske organizacije iz vsaj treh držav (izjema so bilateralna partnerstva Comenius in Comenius Regio, ki zahtevata sodelovanje organizacij iz vsaj dveh držav). Projekt se oblikuje na osnovi skupne teme, poudarek je na medsebojnem in mednarodnem sodelovanju.

Večstranski projekti so zahtevnejša oblika projektov, ki terja visoko raven vsebinske strokovnosti, kot tudi znanja in izkušnje s področja vodenja projektov, komunikacijo z in

nadzor nad mednarodnimi partnerji, finančno načrtovanje in strukturiranje aktivnosti ter upoštevanje specifičnih finančno-administrativnih pravil. Na ravni decentraliziranih aktivnosti je ta oblika projektov na voljo edino v podprogramu Leonardo da Vinci – Prenos inovacij. Na ravni prijave centraliziranih aktivnosti pa so na voljo v vseh štirih sektorskih programih.

Tematske mreže, spremljevalni ukrepi so centralizirane aktivnosti, ki jih razpisuje in upravlja izvršna agencija v Bruslju. Gre za zahtevno obliko projektov, kjer se predvideva veliko število partnerjev in vrhunsko strokovno delo z pomembnim učinkom na evropski ravni.

2. PODPROGRAM COMENIUS – ŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE

Podprogram Comenius je namenjen dvigu kakovosti šolskega izobraževanja v Evropi, omogoča spoznavanje in razumevanje evropske kulturne in jezikovne raznolikosti ter mladim pridobivanje osnovnih spretnosti in kompetenc, potrebnih za njihov osebni razvoj, za prihodnje zaposlovanje in za aktivno evropsko državljanstvo.

Cilj programa je izboljšanje kakovosti in povečanje obsega mobilnosti učencev in izobraževalnega osebja, izboljšanje kakovosti in povečanje obsega partnerstev med šolami, spodbujanje učenja živih tujih jezikov, podpiranje razvijanja inovativnih IKT vsebin, povečanje kakovosti in evropske razsežnosti usposabljanja učiteljev ter izboljšanje pedagoških pristopov in šolske uprave.

2.1. DECENTRALIZIRANE AKCIJE PODPROGRAMA, KI JIH IZVAJA COMENIUS

2.1.1. Comenius nadaljnja izobraževanja in usposabljanja

Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja so 1-6-tedenska usposabljanja v tujini namenjena posameznikom, ki delujejo na področju vzgoje in izobraževanja (do terciarne ravni), v prvi vrsti pa je namenjena učiteljem in vzgojiteljem. Usposabljanje lahko poteka v obliki strukturiranega tečaja, neformalnega usposabljanja, udeležbe na evropski konferenci, seminarju ali jezikovnem tečaju (za sodelujoče v potrjenih Šolskih partnerstvih).

Vsebinsko se morajo izobraževanja in usposabljanja navezovati na razvoj kandidatovih profesionalnih aktivnosti s področja šolskega izobraževanja, na primer: pridobitev/poglobitev spretnosti, tehnik in metodologij poučevanja, vsebina in izvajanje šolskega izobraževanja, vodenje šolskega izobraževanja in sistemski/politični nivo šolskega izobraževanja.

2.1.2. Comenius asistenti

Comenius asistenti lahko postanejo bodoči učitelji katerega koli predmeta, ki bodo svoje prve

izkušnje s poučevanjem pridobivali v vrtcu, osnovni ali srednji šoli v tujini. Program traja od 13 do 45 tednov.

Dejavnosti, pri katerih Comenius asistent lahko sodeluje:

- pomoč pri poučevanju v razredu, podpora skupinskemu in projektному delu učencev/dijakov,
- izboljšanje razumevanja in izražanja učencev v tujem jeziku,
- poučevanje maternega jezika,
- podpora učencem s posebnimi potrebami,
- zagotavljanje informacij o državi asistenta,
- uvajanje in spodbujanje evropske dimenzije na šoli gostiteljici.

Na šoli mora biti Comenius asistentu dodeljen mentor, s katerim že pred prihodom sestavi okvirni načrt dela (ki ga pošljete domači in tuji NA), v času njegove bivanja na šoli pa deluje kot pedagoški vodja oziroma kontaktna oseba, na katero se asistent lahko obrne. Asistent lahko sodeluje s tremi šolami gostiteljicami, od katerih ena prevzema glavno odgovornost za njegovo bivanje.

2.1.3. Pridobitev Comenius asistenta - šole gostiteljice

Šole gostiteljice lahko gostijo tuje Comenius asistente, ki opravljajo vzgojno – izobraževalno delo od 13 do 45 tednov. Akcija je namenjena vrtcem, osnovnim in srednjim šolam, ki želijo s pomočjo tujega Comenius asistenta vnesti evropsko dimenzijo v svoje delo, povečati motivacijo učencev za tuj jezik ter spodbuditi zanimanje za drugo kulturo.

Asitent ni nadomestni učitelj, njegovo delo mora biti načrtovano in izvedeno s točno določenim ciljem. V šolsko delo naj bi bil asistent vključen od 12 do 16 ur na teden (na željo asistenta lahko tudi več).

2.1.4. Comenius šolska partnerstva

Dvostranska šolska partnerstva so namenjena vsaj 10-dnevni recipročni izmenjavi učencev med partnerskima državama. Comenius šolska partnerstva želijo povečati evropsko dimenzijo izobraževanja s pomočjo sodelovanja šol v Evropi. Učencem in učiteljem pomagajo doseči in izboljšati določena znanja in spretnosti, ne samo na področju teme projekta, temveč tudi na področju timskega dela, odnosov med ljudmi, planiranja in izvajanja projektних aktivnosti ter uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije. Sodelovanje v partnerstvu šol iz različnih držav ponuja tudi priložnost komuniciranja v tujem jeziku in izboljša motivacijo za učenje jezikov.

Večstranska šolska partnerstva so namenjena povezovanju in sodelovanju najmanj treh šol iz treh različnih držav na osnovi skupne teme.

2.1.5. Comenius REGIO partnerstva

Akcija Comenius Regio partnerstva je namenjena krepitvi evropske dimenzije v šolskem izobraževanju s promocijo sodelovanja med lokalnimi in regionalnimi šolskimi oblastmi. Projekt mora imeti jasno določeno temo in predvidene lokalne in mednarodne aktivnosti.

Glavni cilj Regio partnerstev je omogočati sodelujočim regijam pri razvoju in izmenjavi dobrih praks, pri razvoju orodij za čezmejno sodelovanje, krepitvi evropske dimenzije v šolskem izobraževanju, hkrati pa nudijo evropske učne izkušnje učiteljem, učencem in odgovornim, ki vodijo šolske sisteme. Izobraževalnim oblastem različnih regij dajejo možnost, da skupaj s šolami in drugimi akterji v izobraževanju, pripravijo projekte na skupno temo, razvijejo in izmenjajo dobre prakse, vpeljejo trajnostno čezmejno sodelovanje in da ponudijo evropsko izobraževalno izkušnjo učiteljem, učencem in drugemu izobraževalnemu osebju.

V Comenius Regio partnerstvo se povežeta dve regiji iz dveh različnih držav. Vsaka partnerska regija mora v projekt vključiti:

- lokalno ali regionalno šolsko oblast na področju izobraževanja (Prijavitelj)
- najmanj en vrtec/šolo,
- najmanj enega relevantnega lokalnega partnerja (muzej, knjižnica, športni klub, mladinski klub, lokalno podjetje ...).

Aktivnosti oziroma rezultate določi partnerstvo v prijavi (npr. študijski obiski, projektni sestanki, Izmenjave izkušenj in dobre prakse s partnerskimi regijami, aktivnosti povezane s temo projekta, priprava priročnika, mednarodna analiza, primerjava dejavnosti, prenos dobrih praks, izvedba seminarja, mednarodnih srečanj, 'job shadowing' - spremljanje poteka dela, Peer learning" aktivnosti in skupna usposabljanja, konference, seminarji itd.)

2.1.6. Pripravljalni obiski

Pripravljalni obiski so namenjeni spoznavanju bodočih partnerjev in/ali pripravi projekta. Podpira se udeležbo na kontaktnem seminarju, ki ga organizirajo nacionalne agencije ali pripravljalnem obisku bodočih partnerjev. Dotacija krije potne stroške in namestitve udeležencev, ki potujejo v tujino oziroma kotizacijo v primeru kontaktnega seminarja.

2.2. CENTRALIZIRANE AKCIJE

Za izvajanje centraliziranih aktivnosti je zadolžena Izvršna agencija v Bruslju. V okviru sektorskega programa Comenius so bile v letu 2009 razpisane naslednje centralizirane akcije: Večstranski projekti, Mreže in Spremljevalni ukrepi.

2.2.1. Comenius Večstranski projekti

Comenius večstranski projekti so namenjeni izboljšanju začetnega usposabljanja ali strokovnega izpopolnjevanja učiteljev in drugih kategorij osebja, ki delajo na področju šolskega izobraževanja z namenom razvoja strategij ali izmenjave izkušenj za izboljšanje kakovosti poučevanja in učenja v razredu.

V okviru prioritet, objavljenih v razpisu za oddajo predlogov, je mogoče podpreti naslednje aktivnosti:

- Prilagoditve, razvijanje, testiranje, uvajanje in razširjanja novih kurikulumov, tečajev izpopolnjevanj (ali deli tečajev) ali gradiv za začetno usposabljanje ali strokovno izpopolnjevanje učiteljev ali ostalih kategorij izobraževalnega osebja.
- Prilagoditve, razvoj, testiranje, izvajanje in razširjanje novih metodologij poučevanja in pedagoških strategij za uporabo v razredu in vključno z razvijanjem novih gradiv za uporabo učencev.
- Zagotavljanje okvira za organizacijo aktivnosti mobilnosti za bodoče učitelje, vključno z zagotavljanjem obdobja prakse in priznavanje teh aktivnosti s strani ustreznih institucij.

2.2.2. Comenius Mreže

Comenius mreže spodbujajo mrežno povezovanje izobraževalnih institucij in organizacij. Oblikovane so, da spodbujajo evropsko sodelovanje in inovacije na določenem tematskem področju posebnega pomena za šolsko izobraževanje v evropskem kontekstu. Zato ciljajo na prioriteta tematska področja, omenjena v razpisu za oddajo predlogov.

V okviru prioritet, objavljenih v razpisu za oddajo predlogov, je mogoče podpreti naslednje aktivnosti:

- Aktivnosti za spodbujanje izobraževalnih inovacij in najboljše prakse na določenem tematskem področju, kot so npr. primerjalne analize, študije primerov, oblikovanje priporočil in organiziranje delovnih skupin, seminarjev ali konferenc in ostalih aktivnosti razširjanja,
- Aktivnosti za pospeševanje in izboljšanje evropskega sodelovanja, kot so izmenjava informacij, usposabljanje projektnih koordinatorjev, spodbujanje novih projektov, razširjanje projektnih rezultatov in dobre prakse.
- Mreže upravlja Izvršna agencija Evropske komisije, ki vodi celoten postopek prijave in izbora projektov.

2.2.3. Comenius Spremljevalni ukrepi

Namen akcije je podpirati različne aktivnosti, ki bodo, čeprav niso upravičene v okviru glavnega programa Comenius, jasno prispevale k doseganju njegovih ciljev.

Podprte aktivnosti so lahko na primer:

- organizacija konferenc in seminarjev v zvezi z evropskim sodelovanjem na področju šolskega izobraževanja;
- aktivnosti za povečanje ozaveščenosti, kot so ciljne promocijske in informacijske kampanje, natečaji ipd.;
- ustanavljanje in konsolidiranje evropskih organov, kot so združenja, zlasti kot sredstev za razširjanja in izmenjavo informacij in izkušenj o pobudah za inovacije v šolskem izobraževanju;
- razvijanje, objavljane in razširjanje produktov in postopkov, ki so rezultat sodelovanja (dokumenti, publikacije, modeli poučevanja, videoposnetki, metodologije inovatorstva, organizacijski ukrepi v organizacijah, strategije poučevanja).

3. PODPROGRAM ERASMUS – TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE

Podprogram Erasmus nudi udeležencem terciarnega izobraževanja različne priložnosti na področju izobraževanja, poučevanja, usposabljanja, razvoja in sodelovanja v mednarodnem okolju.

Cilj programa je spodbujati mednarodno mobilnosti posameznikov in povečati obseg različnega sodelovanje med organizacijami ter dvig kakovosti terciarnega izobraževanja v Evropi.

3.1. DECENTRALIZIRANE AKTIVNOSTI, KI JIH KOORDINIRA NACIONALNA AGENCIJA CMEPIUS

3.1.1. Individualna mobilnost

Individualna mobilnost je namenjena mednarodni izmenjavi študentov za študij in prakso ter zaposlenim za poučevanje in usposabljanje.

3.1.1.1. Erasmus mobilnost študentov

Evropski program sodelovanja na področju terciarnega izobraževanja študentom ponuja možnost del študijskih obveznosti ali praktično usposabljanje opraviti v eni od sodelujočih držav. Aktivnost je omogočena le študentom, katerih matična institucija sodeluje v Erasmus programu (je pridobila ustrezno Erasmus univerzitetno listino in pridobila sredstva za individualno mobilnost na nacionalnem razpisu).

Cilj mobilnosti študentov za prakso pa je preživeti v času študija obdobje v podjetju ali podobni organizaciji v drugi sodelujoči državi z namenom, da se posameznik prilagodi

potrebam novega evropskega trga dela, pridobi specifične spretnosti in izboljša razumevanje ekonomske in socialne kulture države gostiteljice.

3.1.1.2. Erasmus mobilnost učnega osebja terciarnega sektorja izobraževanja

Program Erasmus ponuja učnemu osebju, zaposlenemu na nosilki Erasmus listine, možnost gostovanja na partnerskih institucijah v sodelujočih državah. Prioritete oz. cilji mobilnosti učnega osebja nosilk Erasmus univerzitetne listine so naslednje:

- omogočiti nemobilnim študentom izkusiti mednarodno učno okolje,
- vzpodbujati izmenjavo znanja in izkušenj pedagoškega dela in metod,
- vzpodbuditi izobraževalne institucije, da razširijo in obogatijo širino ter vsebino ponujenih študijskih programov.

3.1.1.3. Erasmus usposabljanje učnega osebja in drugih zaposlenih

Evropski program Erasmus učnemu osebju in drugim zaposlenim ponuja možnost usposabljanja na partnerskih institucijah ali v drugih organizacijah. Možno je tudi gostovanje tujega strokovnjaka iz podjetja na instituciji nosilki Erasmus listine.

Cilj aktivnosti je usposabljanje zaposlenih na institucijah nosilkah Erasmus univerzitetne listine. V okviru tega so možni sledeči tipi mobilnosti:

- učno osebje z institucij nosilk Erasmus univerzitetne listine (EUC) se usposablja v podjetju in zaposleni iz podjetja se usposablja na instituciji nosilki EUC: namen tega tipa je prenos znanja in pridobivanje praktičnih spretnosti; lahko gre za seminarje, delavnice, tečaje ali konference, praktično usposabljanje, krajše sledenje na delovnem mestu ipd.;
- administrativno in drugo osebje institucije nosilke EUC se usposablja na partnerski nosilki EUC: namen je izmenjava izkušenj in prenos dobrih praks, izboljšanje spretnosti in znanj za izvajanje del in nalog; gre za sledenje na delovnem mestu oziroma študijske obiske ipd.;
- učno osebje institucije nosilke EUC se usposablja na partnerski nosilki EUC.

3.1.2. Erasmus intenzivni programi

Intenzivni programi (IP) so kratki študijski programi (največkrat poletne šole), ki na enem mestu združijo študente in profesorje iz različnih visokošolskih institucij in držav. Intenzivni program lahko trajajo od 2-6 tednov.

Prioritete intenzivnih programov so sledeče:

- študijska področja, kjer je izvedba klasične daljše mobilnosti težje izvedljiva;
- intenzivni programi, ki predstavljajo del integriranega skupnega študijskega programa;
- intenzivni programi, ki predstavljajo močan multidisciplinarni pristop:

- odziv na potrebe in izzive evropskega prostora (vključno s potrebami gospodarstva) in doprinos k razširjanju znanja na hitro razvijajoča se in nova področja;
- uporaba IK tehnologije in storitev v pripravi in spremljanju intenzivnega programa in s tem doprinos k oblikovanju obstojne izobraževalne skupnosti na posameznem študijskem področju.

3.1.3. Erasmus Intenzivni jezikovni tečaji (EILC)

Intenzivni jezikovni tečaji Erasmus (EILC) so specializirani tečaji jezikov, ki se redkeje uporabljajo in poučujejo. Organizirani so v državah, kjer se ti jeziki govorijo. Erasmus študentom dajejo priložnost, da se pripravijo na mobilnost. Intenzivni jezikovni tečaji lahko trajajo od 2-6 tednov.

3.2. CENTRALIZIRANE AKCIJE

Za izvajanje centraliziranih aktivnosti je zadolžena Izvršna agencija v Bruslju. V okviru sektorskega programa Erasmus so bile v letu 2009 razpisane naslednje centralizirane akcije: Erasmus Univerzitetna listina, Erasmus Akademske mreže, Erasmus Strukturne mreže, Erasmus Razvoj študijskih programov, Erasmus Posodobitev visokega šolstva, Erasmus, Sodelovanje med visokošolskimi zavodi in podjetji, Erasmus Virtualni kampusi in Erasmus Spremljevalni ukrepi.

3.2.1. Erasmus Univerzitetna listina

Erasmus univerzitetna listina (EUC) predstavlja splošni okvir oz. predpogoj evropskega sodelovanja znotraj Erasmus aktivnosti na področju terciarnega izobraževanja. Le nosilke listine lahko sodelujejo aktivnostih individualne mobilnosti in koordinirajo Erasmus projekte.

3.2.2. Erasmus Akademske mreže

Erasmus akademske mreže so oblikovane za spodbujanje evropskega sodelovanja in inovacij na določenih predmetnih področjih. Prispevajo k izboljšanju kakovosti poučevanja v visokošolskem izobraževanju, določajo in razvijajo evropsko razsežnost znotraj danega akademskega področja, nadaljnjim inovacijam ter izmenjavi metodologij in dobrih praks. To se doseže s sodelovanjem znotraj mreže med visokošolskimi zavodi, univerzitetnimi fakultetami in oddelki ter lahko vključuje tudi strokovna združenja in podjetja, kot tudi druga združenja.

Vse mreže bi morale zbrati ustrezen nabor relevantnih interesnih skupin, ki so povezane z obravnavano temo. Sodelovanje znotraj mrež naj bi vodilo do rezultatov, ki bodo na določenih področjih imeli trajnosten in širok vpliv na visokošolske zavode in njihovo okolje po vsej Evropi na določenem področju.

3.2.3. Erasmus Strukturne mreže

Ta akcija je oblikovana tako, da pomaga izboljšati in posodobiti določen vidik organizacije, upravljanja, ureditve ali financiranja visokošolskega izobraževanja. Prednost imajo naslednje aktivnosti: dostop do visokošolskega izobraževanja, »trikotnik znanja« med izobraževanjem, raziskovanjem in inovacijami in upravljanje visokošolskih zavodov.

V mreži naj bi sodelovale akademske in druge organizacije, kot so združenja, podjetja, strokovni organi, in, kjer je primerno, študentske organizacije. Vse mreže bi morale povezovati ustrezen nabor ustreznih interesnih skupin, ki jih obravnavana tema zadeva. Od sodelovanja znotraj mrež se pričakuje, da bo vodilo do rezultatov, ki bodo na ustreznih področjih imeli trajnosten in obsežen vpliv na visokošolske zavode po Evropi

Najmanj, kar se pričakuje od vsake mreže, je, da izvede naslednje operativne aktivnosti:

- Postavitve spletne strani in drugih ustreznih orodij za pomoč pri izmenjavi in razširjanju informacij;
- Izdelava letnega poročila o stanju inovacij na svojem področju aktivnosti;
- Zagotavljanje „udeležencem“ v Erasmusu popolne informacije o dogodkih in aktivnostih mreže;
- Organizacija letnega srečanja za tematsko področje mreže. Srečanje lahko tudi povezuje/združuje predstavnike drugih aktivnosti, ki jih podpira Erasmus, z ustreznega področja, vključujoč predvsem večstranske projekte. Lahko ima obliko odprtega seminarja ali konference ter s tem spodbuja sodelovanje med projekti, ki jih podpira Erasmus, in drugimi primernimi pobudami;
- Sprejetje primernih ukrepov v zvezi z vrednotenjem učinkovitosti mreže

3.2.4. Erasmus Razvoj študijskih programov

Področje projektov naj bi pokrivalo podporo procesu inovacij in nadgradnji poučevanja v visokošolskem izobraževanju. Predlagani so lahko za katerokoli akademsko disciplino.

S kombiniranjem strokovnega znanja in najsodobnejšega znanja visokošolskih zavodov iz najmanj treh upravičenih držav, ki sodelujejo v programu VŽU, lahko ti projekti pomembno prispevajo h krepitvi kakovosti in evropske dimenzije poučevanja v visokošolskem izobraževanju. Zlasti je pomembno sodelovanje s strokovno javnostjo.

Prednost imajo projekti, namenjeni razvoju ali prenovi:

- Integriranih programov, ki obsegajo celotni cikel študija (diplomska, magistrska ali doktorska raven) in vodijo do priznane dvojne ali skupne diplome;
- Učni načrti in moduli za nadaljevanje izobraževanja, ki so oblikovani za nadgrajevanje v preteklosti pridobljenega znanja;
- Moduli za poučevanje na zelo interdisciplinarnih področjih ali na področjih s posebno potrebo po močnem transnacionalnem sodelovanju pri poučevanju.

Po razvojni fazi je potrebno te programe ali module prenesti na partnerske institucije na integriran način, ki vključuje mobilnost za študente in osebe. Študenti morajo prejeti večkratno diplomu ali skupno diplomu (ali certifikate za module), ki jih priznajo sodelujoče institucije in države.

3.2.5. Erasmus Posodobitev visokega šolstva

Posodobitev visokega šolstva je potrebna na področju programov (bolonjski proces), financiranja in vodenja, tako da se visokošolski zavodi lahko soočijo z izzivi globalizacije in učinkoviteje prispevajo k usposabljanju in pre-usposabljanju evropske delovne sile.

Erasmus ta proces preoblikovanja in modernizacije spodbuja z nudenjem podpore dvoletnim projektom, ki vključujejo visokošolske zavode (in druge vrste organizacij iz javnega ali zasebnega sektorja, kjer je to primerno) iz najmanj treh držav, ki sodelujejo v programu VŽU.

Prednost imajo projekti, ki visokošolskim zavodom pomagajo pri razvoju ali prenovi:

- Strategij za posodobitev akademskih aktivnosti in njihovo večjo preglednost (npr. z opisom kvalifikacij v smislu učnih ciljev) in za krepitev zagotavljanja usmerjanja;
- Akcij za ureditev in financiranje, ki institucijam pomagajo doseči večjo odzivnost glede na potrebe trga dela, državljanov in širše družbe;
- Razvoj strategij za vseživljenjsko učenje (povezovanje visokošolskega izobraževanja s izvajanjem in certificiranjem poklicnega izobraževanja in usposabljanja), ki so namenjene, kot pomoč visokošolskim zavodom, da bodo lahko postali „središča za stalno izobraževanje“ oz. „odprta središča za izobraževanje“ v svoji regiji;
- Ukrepi za izboljšanje kakovosti njihove učinkovitosti in prispevanje k njihovi odgovornosti;
- Izboljšanje ureditve dostopa za ljudi z znanjem, pridobljenim z neformalnim oz. priložnostnim izobraževanjem, ali alternativnimi kvalifikacijami, kot so tiste, ki se pridobijo s predhodnim učenjem na podlagi izkušenj;
- Razvoj strategij za povečanje privlačnosti visokošolskih zavodov in bolj učinkovito informiranje javnosti o njihovem delu.

3.2.6. Erasmus Sodelovanje med visokošolskimi zavodi in podjetji

Strukturirana partnerstva s poslovnim sektorjem (vključno z malo in srednje velikimi podjetji - MSP) lahko znatno prispevajo k relevantnosti, kakovosti in privlačnosti programov izobraževanja ter usposabljanja: pospešen prenos znanj med visokošolskimi zavodi in podjetji ter obratno, praksa študentov, osebja in raziskovalcev v poslovnem sektorju ter vključevanje osebja iz podjetij v visokošolske institucije lahko vodi do obojestranskih koristi in izboljša zaposljivost in možnosti za napredovanje diplomantov in raziskovalcev na vseh stopnjah njihovih karier, ter dodaja podjetniške spretnosti njihovem strokovnemu znanju. Povezovanje s poslovnim sektorjem lahko privede do dodatnega financiranja, npr. za

povečanje raziskovalne zmogljivosti ali za nudenje novih programov usposabljanja in pre-usposabljanja, in izboljša vpliv raziskav na univerzah na MSP-je ter regionalne inovacije. To hkrati pomeni, da bi moral razvoj podjetniških, poslovnih in inovacijskih spretnosti za univerzitetno osebje postati sestavni del diplomskega izobraževanja, usposabljanja za raziskave in strategij za vseživljenjsko učenje.

Prednost bodo imeli projekti, ki bodo:

- vključevali poudarjeno vlogo partnerjev izven akademske sfere, zlasti podjetij (predvsem MSP-je), strokovne organizacije, gospodarske zbornice, socialne partnerje oz. lokalna/regionalna organe;
- krepili povezave med študijem in potrebami za zaposlitev, npr. s spodbujanjem vpliva poslovnega sektorja na razvoj in vsebino programov;
- razvijali izobraževalne storitve, kot so posebni tečaji za nadgrajevanje znanja in spretnosti zaposlenih (skupaj z jezikovnim znanjem za izboljšanje konkurenčnosti), prispevki za izredne študente, višje ravni poklicnega usposabljanja itd;
- oblikovali strategije za spodbujanje izmenjav in sodelovanja med visokošolskimi zavodi in podjetji;
- spodbujali podjetništvo, kreativno mišljenje in inovativne pristope, kot del učnega načrta za študente in kot spretnost za učitelje/raziskovalce.

3.2.7. Erasmus Virtualni kampusi

Akcija virtualnih kampusov v okviru Erasmusu skuša podpreti razvoj/uvajanje v splošno rabo (integracijo) inovativnih, na IKT temelječih vsebin, storitev, pedagoških metod in praks za vseživljenjsko učenje s trajnostnimi organizacijskimi, izobraževalnimi in gospodarskimi modeli v visokošolskih zavodih.

Posledično, ta akcija obravnava interesna področja, kot so:

- povečanje virtualne mobilnosti kot dopolnila ali nadomestila za fizično mobilnost, poleg katerekoli druge oblike neodvisne mobilnosti;
- vključitev dimenzije virtualne mobilnosti v določene Erasmus večstranske akcije (npr. projektov za razvoj študijskih programov);
- vključitev različnih priložnosti, ki jih nudijo virtualni kampusi v strategije vseživljenjskega učenja visokošolskih institucij in ustrezen prenos/delitev izkušenj med tradicionalnimi visokošolskimi zavodi in institucijami za študij na daljavo.

Prednost bodo imeli projekti, ki nazorno kažejo vključenost v globalno strategijo učinkovite integracije IKT v sodelujočih visokošolskih zavodih, in so namenjeni:

- razvoju in razširjanju na evropski ravni ponovljivih pristopov za vzpostavitev in vzdrževanje virtualnih kampusov;

- zagotavljanju prosto-dostopnih izobraževalnih gradiv z zagotavljanjem, da se obravnava organizacijska, tehnična in s kakovostjo povezana vprašanja, zato da so preprosto dostopna na evropski ravni;
- razvijanju oz. spreminjanju integriranih programov, ki zajemajo celoten študijski cikel (diplomska, magistrska ali doktorska raven) in vodijo k priznani dvojni ali skupni diplomami ter pri katerih se orodja in storitve IKT uporablja za omogočanje virtualne mobilnosti za študente in osebe;
- spodbujanju sodelovanja in izmenjav strateških izkušenj med nosilci odločanja na področju razvoja virtualnih kampusov z glavnim poudarkom na učinku, dodani vrednosti in koristih uporabe IKT.

Akcija podpira razširjanje in razvoj ter gradi na obstoječih sredstvih. Vključitev v ta proces od institucij zahteva organizacijsko zrelost in pripravljenost za podporo spremembam, ki so potrebne na vseh ravneh. Predpogoj je ustrezna tehnična infrastruktura.

3.2.8. Erasmus Spremljevalni ukrepi

Namen je podpora različnim aktivnostim, ki bodo, čeprav niso primerne za glavni program Erasmus, brez dvoma prispevale k doseganju teh ciljev. Spremljevalni ukrepi bodo namenjeni:

- dviganju ozaveščenosti ustreznih ciljnih skupin ali splošne javnosti o pomenu evropskega sodelovanja na področju visokošolskega izobraževanja na splošno;
- pomoči pri izboljšanju izvajanja programa Erasmus, zlasti z aktivnostmi usposabljanja in analizami;
- povečanju učinka evropskega sodelovanja na področju visokošolskega izobraževanja, z razširjanjem in dodeljevanjem visokega profila rezultatom in metodam takšnega sodelovanja;
- spodbujanju transnacionalnih sinergij med akcijami programa VŽU o določenih temah;
- izvajanju aktivnosti, ki se posebej nanašajo na vidike prečnih politik, pri katerih program Erasmus igra vlogo, vključujoč spodbujanje enakosti med ženskami in moškimi, integracijo invalidnih oseb in drugih ljudi s posebnimi izobraževalnimi potrebami in spodbujanjem medkulturnega izobraževanja ter boja proti rasizmu;
- izvajajo druge aktivnosti, ki se osredotočajo na določene teme, ciljne skupine ali kontekste, kot jih upravičujejo potrebe trenutnega stanja na področju visokošolskega izobraževanja v sodelujočih državah.

Podprte aktivnosti lahko obsegajo na primer:

- organizacijo konferenc in seminarjev v zvezi z evropskim sodelovanjem na področju visokega šolstva;
- aktivnosti za povečanje ozaveščenosti, kot so ciljne promocijske in informacijske kampanje, natečaji ipd.;

- ustanavljanje in konsolidacijo evropskih organov, kot so združenja, zlasti kot sredstev za razširjanje in izmenjavo informacij in izkušenj o pobudah za inovacije v visokem šolstvu;
- informacijske in komunikacijske aktivnosti za spodbujanje in izboljšanje prepoznavnosti aktivnosti in rezultatov v okviru programa;
- „tematsko“ spremljanje tekočih projektov, ki obravnavajo podobno temo, vključno z organizacijo sestankov za izmenjavo izkušenj, objavo posodobljenih projektnih zbirk ter bolj sistematično ocenjevanje rezultatov projektov za podporo bolj učinkovitemu razširjanju in uporabi najboljših rezultatov;
- zbiranje in posredovanje informacij o rezultatih projektov, vključno z razvojem skupnih podatkovnih zbirk;
- podporo konferencam ter dogodkom za razširjanje in uporabo, ki združujejo projekte in potencialne uporabnike v ustreznem sektorju, s posebnim poudarkom na spodbujanju prenosa in prevzema projektnih rezultatov s strani novih uporabnikov ter njihovo vključevanje v sisteme in prakse izobraževanja in usposabljanja

4. PODPROGRAM LEONARDO DA VINCI (LdV) - POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Podprogram LdV odgovarja na učne potrebe posameznikov in delodajalcev ter bogati ponudbo poklicnega izobraževanja in usposabljanja, podpira povezovanje socialnih partnerjev in razvoj konkurenčnosti z vlaganjem v znanje delovne sile in izvedbo evropskih politik. Vse aktivnosti podprograma so mednarodne narave.

Cilj programa je podpirati pridobivanje in uporabo znanja, spretnosti in kvalifikacij za opravljanje poklica, povečati število in kakovost mednarodnih usposabljanj in povečati zaposljivost posameznikov in njihovo vključenost na evropski trg dela. Program podpira izobraževalne organizacije, podjetja pri mednarodnem sodelovanju, izboljšavah kakovosti, uvajanju inovacij in povečanje privlačnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

4.1. DECENTRALIZIRANE AKCIJE PODPROGRAMA, KI JIH IZVAJA CMEPIUS

Projekti mobilnosti podpirajo mednarodno usposabljanje dijakov, oseb na trgu dela in izmenjave izkušenj strokovnih delavcev v poklicnem izobraževanju. Akcija ima tri ciljne skupine: dijake, osebe na trgu dela ter strokovnjake v poklicnem izobraževanju in usposabljanju

4.1.1. Akcija mobilnost LdV

Akcija mobilnost LdV udeležencem omogoča mednarodno prakso, poklicno usposabljanje ali izmenjavo izkušenj v tujini. Udeleženci lahko izboljšajo svoje poklicno znanje, pridobijo spretnosti in kvalifikacije, zaposljivost in vključenost na evropski trg dela. Po končani

mobilnosti udeleženci prejmejo potrdilo o usposabljanju v tujini (na primer: Europass).

4.1.2. Leonardo da Vinci Partnerstva

Projekti partnerstev povezujejo izobraževalne ustanove in/ali podjetja in socialne partnerje v administrativno manj zahtevnih projektih, privedejo pa do oprijemljivih in uporabnih rezultatov.

Vsebina dvoletnih projektov se mora navezovati na tematiko poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Partnerstva vključujejo mednarodno sodelovanje in lokalne aktivnosti, lahko gre za pripravo novih projektov ali nadaljevanje sodelovanja v okviru drugih projektov. Rezultati partnerstev so lahko: dokumenti, programi in sporazumi, ki omogočajo trajnejše oblike sodelovanja, skupni izdelki (konstrukcije, tehnične naprave, stroji), izvajanje (dela) programa usposabljanja, priprava na zahtevnejše podvige (večstranske projekte oz. večje projekte mobilnosti) in izdelava študij, itd.

4.1.3. Projekti prenosa inovacij

Projekti prenosa inovacij so večstranski projekti, ki prispevajo h kakovosti in privlačnosti ponudbe poklicnega izobraževanja in usposabljanja, podpirajo prenos inovativnih rešitev ter razvoj evropske dimenzije v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Akcija Prenos inovacij s prenosom, prilagoditvijo in integracijo inovativnih rešitev, uspešnih praks in/ali rezultatov projektov prispeva k višanju kakovosti, privlačnosti in sodelovanju evropskih sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Prenos se lahko vrši med državami, regijami, industrijskimi sektorji in gospodarskimi panogami oziroma ciljnimi skupinami.

Večstranski projekti zahtevajo visoko raven vsebinske strokovnosti, znanja in izkušnje s področja vodenja projektov, komunikacijo v tujem jeziku z mednarodnimi partnerji, cenovno ovrednotene in zahtevno strukturirane aktivnosti ter upoštevanje specifičnih finančno-administrativnih pravil.

4.2. CENTRALIZIRANE AKCIJE

Za izvajanje centraliziranih aktivnosti je zadolžena Izvršna agencija v Bruslju. V okviru Leonardo da Vinci so bile v letu 2009 razpisane naslednje centralizirane akcije: Večstranski projekti - razvoj inovacij ter Mreže.

4.2.1. Večstranski projekti - razvoj inovacij

Večstranski projekti Leonardo da Vinci „Razvoj inovacij“ so večstranski projekti sodelovanja in so usmerjeni k izboljšanju kakovosti sistemov usposabljanja z razvijanjem inovativnih vsebin, metod in postopkov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Inovativnost pomeni

početi nove stvari ali najti nove načine za počenje znanih stvari. Za projekte Razvoj inovacij to pomeni, da je končni rezultat projekta razvoj nečesa novega (vsebin, metod, postopkov itd.) Nova rešitev, ki lahko pomaga več različnim državam, spoprijeti se s skupnim izzivom v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, za katerega še ni rešitve.

Ti projekti morajo biti nosilci izboljšanja kakovosti in spodbujanja inovativnosti v poklicnem izobraževanju. Predlog mora oba cilja zajemati tako, da se lahko orodja, metode ali idejne zasnove, pa tudi dejanska gradiva, ki jih razvijemo med projektom, uporabijo ali prilagodijo spreminjajočim se okoljem.

4.2.2. Mreže

Projekti morajo v okviru te akcije podpreti sodelovanje med udeleženci PIU, podjetji, gospodarskimi sektorji, socialnimi partnerji in izobraževalnimi organizacijami na sektorski ravni.

5. PODPROGRAM GRUNDTVIG – IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Podprogram Grundtvig pokriva izobraževalne potrebe osebja v vseh oblikah izobraževanja odraslih (formalno, neformalno, priložnostno) ter organizacij, ki izvajajo, omogočajo ali sistemsko urejajo to izobraževanje. Priložnosti za neformalno učno izkušnjo so dostopne tudi učečim se odraslim.

Cilj podprograma je podpirati izobraževanje starajočega se prebivalstva ter ljudi, ki jim manjka osnovna izobrazba, ki so prikrajšani zaradi neugodnih družbeno-ekonomskih razlogov, imajo posebne učne potrebe in se težje vključujejo oziroma ne sodelujejo v procesu učenja.

5.1. DECENTRALIZIRANE AKCIJE, KI JIH IZVAJA CMEPIUS

5.1.1. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja v izobraževanju odraslih

Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja so 1-6-tedenska usposabljanja posameznikov, ki delujejo na področju izobraževanja odraslih in potekajo v obliki strukturiranih tečajev. Akcija je namenjena bolj formalnim oblikam izobraževanja in usposabljanja posameznikov, ki delujejo ali bi želeli delovati na področju izobraževanja odraslih in želijo posodobiti ali nadgraditi svoja strokovna znanja in spretnosti. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja se morajo odvijati v tujini, v državi članici EU oz. sodelujoči državi v programu VŽU

Vsebinsko se morajo izobraževanja in usposabljanja navezovati na razvoj poklicne dejavnosti kandidata s kateregakoli vidika izobraževanja odraslih, bodisi formalnega, neformalnega bodisi priložnostno.

5.1.2. Obiski in izmenjave za osebe v izobraževanju odraslih

Akcija Obiski in izmenjave je namenjena bolj neformalnim in priložnostnim oblikam izobraževanja in usposabljanja posameznikov, ki že delujejo ali bi želeli delovati na področju izobraževanja odraslih in želijo posodobiti ali nadgraditi svoja strokovna znanja in spretnosti. Obiski in izmenjave se morajo odvijati v tujini, v državi članici EU oz. sodelujoči državi v programu VŽU.

5.1.3. Grundtvig asistenti

Grundtvig asistenti je pobuda, ki omogoča posameznikom, ki delujejo ali bodo delovali na področju izobraževanja odraslih, da od 12 do 45 tednov preživijo kot asistenti v tuji organizaciji na področju izobraževanja odraslih.

Asistenti naj bi na ta način dobili boljši vpogled v evropsko dimenzijo izobraževanja odraslih, pridobili naj bi nova znanja in spretnosti, izboljšali medkulturne kompetence ter izboljšali svoje poznavanje in uporabo jezikov.

Grundtvig asistent lahko na organizaciji gostiteljici opravlja različne naloge:

- Kot pomožno osebo;
- Kot pomoč pri delu z odraslimi s posebnimi potrebami;
- Kot učitelj svojega materinega jezika;
- Kot pomoč pri izvajanju projektov (na primer Grundtvigi učna partnerstva);
- Kot izvajalec enega ali več tečajev ali vodja dela organizacije (t.i. Strokovni asistenti).

5.1.4. Projekti prostovoljnega dela starejših

Projekti prostovoljnega dela starejših podpirajo 2-letno, dvostransko evropsko sodelovanje med organizacijama iz dveh različnih držav, ki omogočata ali izvajata izobraževanje odraslih. Jedro sodelovanja predstavlja izmenjava prostovoljcev, oseb starejših od 50 let. Prostovoljno delo poteka v državi partnerske organizacije in v okviru nepridobitne dejavnosti ter traja od 3 do 8 tednov.

Prostovoljci naj bi skozi svoje neplačano delo v drugi državi doživeli neko novo izobraževalno izkušnjo ter hkrati delili svojo modrost in izkušnje s širšo publiko. Organizaciji naj bi s sodelovanjem v takšnem projektu začeli dolgotrajnejše sodelovanje na evropski ravni.

Prostovoljci naj bi skozi takšen projekt:

- Izboljšali svoje jezikovne, medkulturne in družabne spretnosti;
- Prispevali k razvoju neprofitnih dejavnosti ter sodelovali kot aktiven državljan;
- Pridobili, razvili oziroma posredovali specifične spretnosti povezane z delom, ki bi ga opravljali.

5.1.5. Grundtvig učna partnerstva

Učna partnerstva podpirajo 2-letno sodelovanje med organizacijami iz najmanj treh različnih držav, ki omogočajo ali izvajajo izobraževanje odraslih. Grundtvig partnerstva so namenjena sodelovanju na področju splošnega izobraževanja odraslih. Sodelujoči v projektu skupaj iščejo odgovore na temo, ki je predmet partnerstva.

5.1.6. Grundtvig delavnice

Delavnice so namenjene učečim se odraslim in ne strokovnemu osebju na področju izobraževanja odraslih. V ospredju podprograma Grundtvig sta dve ciljni skupini: tisti, ki so se predčasno nehali šolati, ali ki, v primeru priseljencev, niso imeli možnosti za pridobitev šolske izobrazbe in starejši.

Cilj akcije z nazivom Grundtvig delavnice je omogočiti odraslim udeležencem udeležbo na delavnicah v drugi evropski državi. Tovrstne delavnice naj bi potekale 5 do 10 dni in naj bi se jih udeležilo 10 do 20 udeležencev. Iz posamezne države lahko pride največ 1/3 udeležencev. Udeleženci imajo s takšno delavnico priložnost izkušanja novega načina izobraževanja in aktivnega sodelovanja v izmenjavi izkušenj z ostalimi udeleženci.

6. eTWINNING

eTwinning je poseben del programa Vseživljenjsko učenje, namenjen podpori in spodbujanju uporabe sodobnih tehnologij v izobraževanju na ravni osnovnih in srednjih šol. Ključna poudarka sta na partnerskih projektih in strokovni rasti sodelujočih. Osrednje orodje je eTwinning portal, kjer so na voljo brezplačna orodja za spletno sodelovanje.

7. ŠTUDIJSKI OBISKI

Študijski obiski so del Prečnega programa v okviru programa Vseživljenjsko učenje. Namen študijskih obiskov je razvoj medsebojnega razumevanja sistemov izobraževanja in usposabljanja ter izmenjava izkušenj in dobrih praks med tistimi, ki sprejemajo odločitve, izvajalci in strokovnjaki.

Predmet študijskega obiska je aktualna tema s področja izobraževanja in usposabljanja. Na študijskem obisku udeleženci intenzivno razpravljajo in izmenjujejo informacije o temi obiska. Pridružijo se jim tudi predstavniki šolskih oblasti in institucij države gostiteljice. Udeleženci skupaj pripravijo skupinsko poročilo. Po zaključenem obisku pa delijo ugotovitve in nova znanja s svojimi kolegi in okoljem.

8. VIRI

Celotno besedilo s slikami je bilo citirano iz naslednjih virov:

- Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (2007): Program Vseživljenjsko učenje. Dostopno na: <http://www.cmepius.si/vzu/vse-o-vzu.aspx> (13.1.2010 16.15).
- Education Audiovisual & Culture Executive Agency (2009): Lifelong Learning Programme. Dostopno na: http://eacea.ec.europa.eu/llp/index_en.php (13.1.2010 16.30).
- Sodelavke in sodelavci CMEPIUS (2006): Od Socratesa in Leonarda, --- do programa Vseživljenjsko učenje. Ljubljana. CMEPIUS.



Mednarodna fakulteta
za družbene in poslovne študije
International School for
Social and Business Studies

Poročilo

ANALIZA VPRAŠALNIKA O MREŽENJU IZOBRAŽEVALCEV

Urška Lindav

DOMŽALE, januar 2010

VSEBINA

1 UVOD	1
2 ANALIZIRANI VZOREC	2
3 ANALIZA ODGOVOROV SREDNJIH ŠOL	3
3.1 Sodelovanje srednjih šol z drugimi institucijami.....	5
3.2 Sodelovanje srednjih šol pri izvedbi strokovne prakse	6
3.3 Izvajanje izobraževanja za zaposlene v srednjih šolah	7
3.4 Sodelovanje posameznikov iz srednjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci	8
3.5 Sodelovanje srednjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov	9
3.6 E-učenje in učenje na daljavo v srednjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci	10
3.7 Virtualne in fizične skupnosti prakse v srednjih šolah.....	11
4 ANALIZA ODGOVOROV VIŠJIH ŠOL.....	12
4.1 Sodelovanje višjih šol z drugimi institucijami.....	14
4.2 Sodelovanje višjih šol pri izvedbi strokovne prakse	15
4.3 Sodelovanje posameznikov iz višjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci	16
4.4 Sodelovanje višjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov	17
4.5 E-učenje in učenje na daljavo na višjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.....	18
4.6 Virtualne in fizične skupnosti prakse na višjih šolah	19
4.7 Priznavanje znanj in veščin na višjih šolah.....	20
5 ANALIZA ODGOVOROV VISOKIH ŠOL IN FAKULTET.....	21
5.1 Sodelovanje visokih šol in fakultet z drugimi institucijami.....	23
5.2 Sodelovanje visokih šol in fakultet pri izvedbi strokovne prakse	24
5.3 Sodelovanje posameznikov iz visokih šol in fakultet ter ustanov samih z drugimi izobraževalci.....	25
5.4 Sodelovanje visokih šol in fakultet pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov ...	26
5.5 E-učenje in učenje na daljavo na visokih šolah in fakultetah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.....	27
5.6 Virtualne in fizične skupnosti prakse na visokih šolah in fakultetah.....	28
5.7 Priznavanje znanj in veščin na visokih šolah in fakultetah.....	29
6 ANALIZA ODGOVOROV LJUDSKIH UNIVERZ.....	30
6.1 Sodelovanje ljudskih univerz z drugimi institucijami	32
6.2 Sodelovanje ljudskih univerz pri izvedbi strokovne prakse.....	33
6.3 Izvajanje izobraževanja za zaposlene na ljudskih univerzah	34
6.4 Sodelovanje posameznikov iz ljudskih univerz in le-teh z drugimi izobraževalci.....	35
6.5 Sodelovanje ljudskih univerz pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov	36
6.6 E-učenje in učenje na daljavo na ljudskih univerzah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci	37
6.7 Virtualne in fizične skupnosti prakse na ljudskih univerzah	38
7 ANALIZA ODGOVOROV IZOBRAŽEVALNIH PODJETIJ	39
7.1 Sodelovanje izobraževalnih podjetij z drugimi institucijami.....	41
7.2 Sodelovanje posameznikov iz izobraževalnih podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci	42

7.3 Sodelovanje izobraževalnih podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov	43
7.4 E-učenje in učenje na daljavo v izobraževalnih podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.....	44
7.5 Virtualne in fizične skupnosti prakse v izobraževalnih podjetjih.....	45
8 ANALIZA ODGOVOROV RRA, TEHNOLOŠKIH PARKOV IN INKUBATORJEV	46
8.1 Sodelovanje RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev z drugimi institucijami.....	48
8.2 Izvajanje izobraževanja za člane	49
8.3 Sodelovanje RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.....	50
8.4 E-učenje in učenje na daljavo v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci	51
8.5 Virtualne in fizične skupnosti prakse v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih.....	52
9 ANALIZA ODGOVOROV SINDIKALNIH ORGANIZACIJ	53
10 ANALIZA ODGOVOROV PODJETIJ	54
10.1 Sodelovanje podjetij z drugimi institucijami	57
10.2 Sodelovanje podjetij pri izvedbi strokovne prakse.....	58
10.3 Sodelovanje posameznikov iz podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci.....	59
10.4 Sodelovanje podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov	60
10.5 E-učenje in učenje na daljavo v podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.....	61
10.6 Virtualne in fizične skupnosti prakse v podjetjih	62
10.7 Priznavanje znanj in veščin v podjetjih.....	63
11 SKLEP.....	64
12 PRILOGE.....	67

Tabele

Tabela 1: Število vrnjenih in analiziranih vprašalnikov po tipu.	2
Tabela 2: Srednje šole, ki so izpolnile anketni vprašalnik.	3
Tabela 3: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja srednjih šol z drugimi institucijami.	5
Tabela 4: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja srednjih šol pri izvedbi strokovne prakse.	6
Tabela 5: Trenutno stanje in pomembnost izvajanja izobraževanja za zaposlene v srednjih šolah.	7
Tabela 6: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz srednjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci.	8
Tabela 7: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja srednjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	9
Tabela 8: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v srednjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	10
Tabela 9: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v srednjih šolah.	11
Tabela 10: Višje šole, ki so izpolnile anketni vprašalnik.	12
Tabela 11: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja višjih šol z drugimi institucijami.	14
Tabela 12: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja višjih šol pri izvedbi strokovne prakse.	15
Tabela 13: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz višjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci.	16
Tabela 14: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja višjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	17
Tabela 15: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo na višjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	18
Tabela 16: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks na višjih šolah.	19
Tabela 17: Trenutno stanje in pomembnost priznavanja znanj in veščin na višjih šolah.	20
Tabela 18: Visoke šole in fakultete, ki so izpolnile anketni vprašalnik.	21
Tabela 19: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja visokih šol in fakultet z drugimi institucijami.	23
Tabela 20: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja visokih šol in fakultet pri izvedbi strokovne prakse.	24
Tabela 21: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz visokih šol in fakultet ter ustanov samih z drugimi izobraževalci.	25
Tabela 22: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja visokih šol in fakultet pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	26
Tabela 23: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo na visokih šolah in fakultetah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	27
Tabela 24: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks na visokih šolah in fakultetah.	28
Tabela 25: Trenutno stanje in pomembnost priznavanja znanj in veščin na visokih šolah in fakultetah.	29
Tabela 26: Ljudske univerze, ki so izpolnile anketni vprašalnik.	30
Tabela 27: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja ljudskih univerz z drugimi institucijami.	32
Tabela 28: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja ljudskih univerz pri izvedbi strokovne prakse.	33
Tabela 29: Trenutno stanje in pomembnost izvajanja izobraževanja za zaposlene na ljudskih univerzah.	34
Tabela 30: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz ljudskih univerz in le-teh z drugimi izobraževalci.	35
Tabela 31: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja ljudskih univerz pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	36
Tabela 32: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo na ljudskih univerzah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	37
Tabela 33: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks na ljudskih univerzah.	38
Tabela 34: Izobraževalna podjetja, ki so izpolnila anketni vprašalnik.	39
Tabela 35: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja izobraževalnih podjetij z drugimi institucijami.	41
Tabela 36: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz izobraževalnih podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci.	42

Tabela 37: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja izobraževalnih podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	43
Tabela 38: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v izobraževalnih podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	44
Tabela 39: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v izobraževalnih podjetjih.	45
Tabela 40: RRA, tehnološki parki oz. inkubatorji, ki so izpolnili anketni vprašalnik.	46
Tabela 41: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev z drugimi institucijami.	48
Tabela 42: Trenutno stanje in pomembnost izvajanja izobraževanja za člane.	49
Tabela 43: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	50
Tabela 44: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	51
Tabela 45: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih.	52
Tabela 46: Sindikalne organizacije, ki so izpolnile anketni vprašalnik.	53
Tabela 47: Podjetja, ki so izpolnila anketni vprašalnik.	54
Tabela 48: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja podjetij z drugimi institucijami.	57
Tabela 49: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja podjetij pri izvedbi strokovne prakse.	58
Tabela 50: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci.	59
Tabela 51: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.	60
Tabela 52: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.	61
Tabela 53: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v podjetjih.	62
Tabela 54: Trenutno stanje in pomembnost priznavanja znanj in veščin v podjetjih.	63
Tabela 55: Pregled splošnih ocen povezanosti in sodelovanja vseh analiziranih šol, drugih organizacij in podjetij z zunanjim okoljem.	64
Tabela 56: Pregled trenutnega stanja sodelovanja vseh analiziranih šol, drugih organizacij in podjetij z drugimi institucijami.	65
Tabela 57: Pregled povprečnih ocen pomembnosti nanašajočih na sodelovanje vseh analiziranih šol, drugih organizacij in podjetij z navedenimi institucijami.	66

Slike

Slika 1: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v srednjih šolah.	4
Slika 2: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem v srednjih šolah.	4
Slika 3: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v višjih šolah.	12
Slika 4: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem v višjih šolah.	13
Slika 5: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete na visokih šolah in fakultetah.	21
Slika 6: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem na visokih šolah in fakultetah.	22
Slika 7: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete na ljudskih univerzah.	30
Slika 8: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem na ljudskih univerzah.	31
Slika 9: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v izobraževalnih podjetjih.	40
Slika 10: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v RRA, tehnološkem parku oz. inkubatorju.	46
Slika 11: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem v RRA, tehnološkem parku oz. inkubatorju.	47
Slika 12: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v podjetjih.	56

1 UVOD

V okviru CRP o vseživljenjskem učenju in mreženju izobraževalcev je projektna skupina na Mednarodni fakulteti za družbene in poslovne študije (v nadaljevanju MFDPŠ) v Celju izvedla obsežno anketo (Vprašalnik mreženje izobraževalcev), z namenom posneti stanje na področju formalnega in neformalnega izobraževanja v Sloveniji, prepoznati morebitne povezave izobraževalcev ter opredeliti primere dobrih praks.

Vprašalniki mreženje izobraževalcev so bili posredovani po navadni in elektronski pošti na naslove srednjih šol, višjih šol, visokih šol, fakultet znotraj univerz v Ljubljani, Mariboru, na Primorskem in v Novi Gorici, samostojnih visokošolskih zavodov, ljudskih univerz, izobraževalnih podjetij, regionalnih razvojnih agencij (krajše RRA), tehnoloških parkov in inkubatorjev, sindikalnih organizacij ter številnih podjetij v Sloveniji. Odzivnost smo poskušali povečati tudi s telefonskim anketiranjem. Vprašalniki so se glede na tip organizacije (šole, podjetja, itd.) malenkostno razlikovali (glej Priloge), a večina od njih je obsegala naslednje sklope vprašanj:

- sodelovanje z drugimi institucijami;
- sodelovanje pri izvedbi strokovne prakse;
- izvajanje izobraževanja za zaposlene / izvajanje izobraževanja za člane;
- sodelovanje posameznikov in ustanove z drugimi izobraževalci;
- sodelovanje pri razvoju in razvojno-izobraževalnih programov;
- e-učenje in učenje na daljavo v sodelovanju s podjetji in izobraževalci;
- virtualne in fizične skupnosti prakse;
- priznavanje znanj in veščin;
- povezovanje z drugimi institucijami;
- ostali podatki.

V nadaljevanju je predstavljena analiza vrnjenih anketnih vprašalnikov, ki je bila narejena s pomočjo programskih orodij SPSS. Glede na nizko število vrnjenih izpolnjenih anket so rezultati oz. še bolj njihovo posploševanje precej vprašljivi.

2 ANALIZIRANI VZOREC

Po približni oceni je bilo v določenem (enomesečnem) roku vrnjenih skupno okrog 10 % posredovanih anketnih vprašalnikov. Pri analizi smo jih ločili glede na tip organizacije (glej Tabela 1).

Tabela 1: Število vrnjenih in analiziranih vprašalnikov po tipu.

Tip organizacije	Število vrnjenih in analiziranih vprašalnikov
srednja šola	28
višja šola	12
visoka šola oz. fakulteta	16
ljudska univerza	16
izobraževalno podjetje	17
RRA, tehnološki park, inkubator	7
sindikalna organizacija	3
podjetje	77

Razlogov za takšen skromen odziv ni lahko ugotoviti. Našteli smo le nekaj po našem mnenju najbolj verjetnih razlogov:

- ***Nedoločena anketirana oseba*** - vprašalniki so bili naslovljeni na organizacijo kot celoto in ne na njen posamezen (funkcijski) del oz. točno določeno osebo, ki ima oz. bi lahko imela (morala imeti) tovrstne informacije za izpolnjevanje vprašalnika, zaradi česar je bila obveznost do reševanja manjša.
- ***Dolg anketni vprašalnik in termin posredovanja vprašalnikov*** - reševanje anketnega vprašalnika, še posebej vprašanj odprtega tipa, zahteva čas. Anketni vprašalniki so bili posredovani v mesecu septembru, ko so šole pogosto najbolj obremenjene, saj takrat nastopi novo šolsko oz. študijsko leto.
- ***Ni mreženja*** - razlog za slab odziv je morda dejstvo, da se izobraževalne organizacije in podjetja med seboj ne povezujejo oz. so še v fazi povezovanja, zato na posredovani anketni vprašalnik niso mogli odgovoriti.
- ***Zaupnost tovrstnih podatkov*** - morebiten strah pred zlorabo, zaradi česar niso želeli odgovoriti.

3 ANALIZA ODGOVOROV SREDNJIH ŠOL

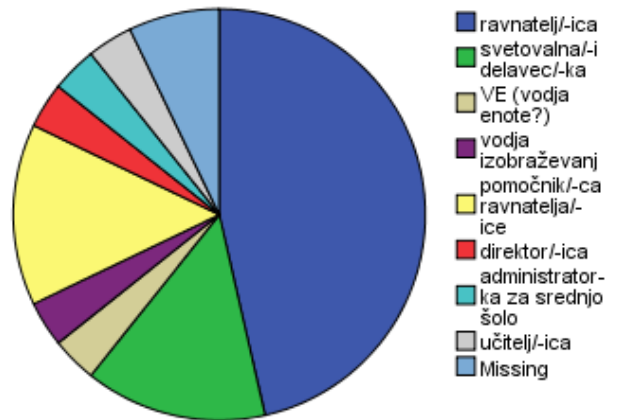
Anketni vprašalnik je vrnilo 28 srednjih šol iz različnih krajev po Sloveniji (glej Tabelo 2). Najpogosteje so na vprašalnik odgovorili zaposleni na delovnem mestu ravnatelja oz. ravnateljice (glej Sliko 1). Osebe, ki so odgovarjale na vprašalnik, so v srednji šoli v povprečju zaposlene 17,3 let, iz česar lahko sklepamo, da so dobro seznanjene s področjem sodelovanja oz. povezovanja z drugimi ustanovami (zunanjim okoljem). Po mnenju vprašanih je na splošno več kot polovica analiziranih srednjih šol dobro odprtih navzven, a si želijo še več povezovanja (glej Sliko 2). Glede na povprečno število (trenutno) polno zaposlenih oseb, ki znaša 69,31 oseb, so navedene šole srednje velike.

Tabela 2: Srednje šole, ki so izpolnile anketni vprašalnik.

ID	Naziv srednje šole	Leto ustanovitve
1	ŠC Celje, Srednja šola za storitvene dejavnosti in logistiko	1883
2	Gimnazija Nova Gorica	1947
3	SGTŠ Radovljica	1958
4	Gimnazija Ormož	1998
5	Gimnazija Šentvid, Ljubljana	/
6	Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad, Ljubljana	1962
7	Šolski center Rudolfa Maistra, Kamnik	1949
8	I. gimnazija v Celju, Celje	1808
9	Srednja elektro-računalniška šola Maribor	1948
10	Šolski center Slovenj Gradec, gimnazija	1996
11	Gimnazija Novo mesto	1746
12	Biotehniški center Naklo	1896
13	Tehniški šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola	1948
14	Srednja elektro in računalniška šola Nova Gorica	1961
15	Gimnazija Škofja Loka	1950
16	Srednja šola za gostinstvo in turizem Celje	1959
17	Srednja zdravstvena in kozmetična šola Maribor	1947
18	Srednja poklicna in strokovna šola Črnomelj	1943
19	Srednja zdravstvena šola Izola	1959
20	Pomorski in tehniški izobraževalni center Portorož	1947
21	Srednja šola za strojništvo, Šolski center Škofja Loka	1889
22	Srednja zdravstvena šola Ljubljana	1753
23	Srednja šola Zagorje	1960
24	Srednja zdravstvena šola Celje	1954
25	Srednja ekonomska šola Celje	1909
26	Dvojezična srednja šola Lendava	/
27	Gimnazija Franca Miklošiča Ljutomer	1963
28	Šolski center Novo mesto, enota za izobraževanje odraslih	/

Slika 1: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v srednjih šolah.

		Frequency	Percent
Valid	ravnatelj/-ica	13	46,4
	svetovalna/-i delavec/-ka	4	14,3
	VE	1	3,6
	vodja izobraževanj	1	3,6
	pomočnik/-ca ravnatelja/-ice	4	14,3
	direktor/-ica	1	3,6
	administrator/-ka za srednjo šolo	1	3,6
	učitelj/-ica	1	3,6
	Total	26	92,9
	Missing	System	2
Total		28	100,0



Slika 2: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem v srednjih šolah.

		Frequency	Percent
Valid	smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo	9	32,1
	smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja	15	53,6
	močna povezanost z manjšim številom institucij	2	7,1
	smo v fazi povezovanja	1	3,6
	Total	27	96,4
Missing	System	1	3,6
Total		28	100,0



3.1 Sodelovanje srednjih šol z drugimi institucijami

Tabela 3: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja srednjih šol z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi srednjimi šolami.	25	2	0	1	0	1	9	10	6	2	3,81
2.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	19	8	0	1	5	5	11	2	2	3	2,64
3.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	22	5	0	1	1	1	10	6	7	3	3,68
4.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	19	8	0	1	1	0	9	7	6	5	3,74
5.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	14	13	0	1	2	5	6	5	4	6	3,18
6.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	18	7	2	1	5	3	9	5	2	4	2,83
7.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	19	7	0	2	1	3	6	14	1	3	3,44
8.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	12	15	0	1	5	6	7	6	0	4	2,58
9.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	14	12	1	1	1	3	8	7	3	6	3,36

3.2 Sodelovanje srednjih šol pri izvedbi strokovne prakse

Tabela 4: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja srednjih šol pri izvedbi strokovne prakse.

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše dijake.	16	8	0	4	3	0	0	7	10	8	4,05
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrđen!												
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	16	0	0	0	0	0	1	4	11	0	4,63
3.	Naši dijaki na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	16	0	0	0	0	0	4	4	8	0	4,25
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših (poklicnih) maturantov.	13	3	0	0	1	1	3	5	5	1	3,80
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim dijakom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	12	3	1	0	0	1	3	6	6	0	4,06

3.3 Izvajanje izobraževanja za zaposlene v srednjih šolah

Tabela 5: Trenutno stanje in pomembnost izvajanja izobraževanja za zaposlene v srednjih šolah.

IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA ZA ZAPOSLENE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo udeležbo naših zaposlenih na izobraževanjih.	27	0	0	1	0	0	2	8	17	1	4,56
2.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z drugimi šolskimi oziroma izobraževalnimi ustanovami.	24	3	0	1	0	3	7	7	8	3	3,80
3.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi komercialnimi podjetji za izobraževanje.	20	6	1	1	1	8	11	3	2	3	2,88
4.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi strokovnjaki iz podjetij ali drugih organizacij.	23	4	0	1	0	1	10	10	5	2	3,73
5.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo z lastnimi izvajalci.	25	2	0	1	0	1	10	10	4	3	3,68

3.4 Sodelovanje posameznikov iz srednjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci

Tabela 6: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz srednjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci.

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	24	1	1	2	0	2	10	10	3	3	3,56
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	25	1	0	2	1	5	8	8	4	2	3,35
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	19	7	0	2	0	2	8	8	4	6	3,64
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	15	10	1	2	0	2	8	6	4	8	3,60

3.5 Sodelovanje srednjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 7: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja srednjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V srednji šoli sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	17	9	0	2	1	1	9	5	6	6	3,64
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrden!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	17	0	0	0	0	1	3	7	5	1	4,00
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	9	7	1	0	0	3	4	3	3	4	3,46
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	13	3	0	1	1	2	8	4	1	1	3,13
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	10	7	0	0	1	2	4	6	2	2	3,40
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	9	7	0	1	2	1	4	5	2	3	3,29
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	14	3	0	0	2	0	9	2	3	1	3,25
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	11	4	1	1	1	1	6	3	2	4	3,31

3.6 E-učenje in učenje na daljavo v srednjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 8: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v srednjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na srednji šoli razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	15	11	0	2	1	1	5	7	4	10	3,67
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	10	4	0	1	0	3	2	5	1	4	3,36
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	2	9	3	1	0	2	2	3	1	7	3,38
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	3	11	0	1	0	2	3	4	0	6	3,22

3.7 Virtualne in fizične skupnosti prakse v srednjih šolah

Tabela 9: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v srednjih šolah.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	9	17	0	2	0	4	5	7	1	11	3,29
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrđen!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi dijake.	7	2	0	0	0	2	1	4	1	1	3,50
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	7	2	0	0	0	0	2	3	2	2	4,00
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	9	0	0	0	0	0	3	3	3	0	4,00
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	6	3	0	0	0	1	3	3	1	1	3,50
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	8	1	0	0	0	0	4	3	1	1	3,63
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in dijake.	8	1	0	0	0	0	2	5	1	1	3,88
8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	5	3	1	0	0	2	1	3	1	2	3,43
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in dijake.	7	2	0	0	0	1	2	5	1	0	3,67
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	5	3	1	0	0	1	3	3	0	2	3,29
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	6	3	0	0	0	1	3	3	1	1	3,50
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	4	0	2	3	0	0	1	3	1	4	4,00

4 ANALIZA ODGOVOROV VIŠJIH ŠOL

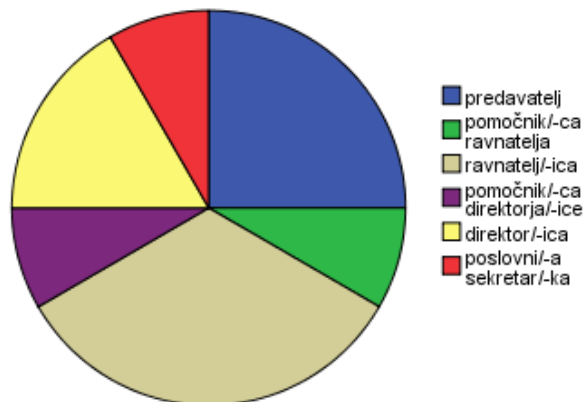
Na anketni vprašalnik je odgovorilo 12 višjih šol (glej Tabela 2), kar je približno 17 % od vseh višjih šol v Sloveniji. Vprašalnik so najpogosteje rešili zaposleni na delovnem mestu ravnatelja oz. ravnateljice (glej Sliko 3). Izpolnjevalci ankete so na višji šoli v povprečju zaposleni 6,75 let, iz česar lahko sklepamo, da so razmeroma dobro seznanjeni s področjem sodelovanja oz. povezovanja z zunanjim okoljem. Po mnenju vprašanih se skoraj 60 % analiziranih višjih šol dobro povezuje (so odprte navzven), a si kljub temu želijo še več povezovanja (glej Sliko 4). Glede na povprečno število (trenutno) polno zaposlenih oseb, ki znaša 11,67 oseb, so analizirane višje šole po velikosti med manjšimi.

Tabela 10: Višje šole, ki so izpolnile anketni vprašalnik.

ID	Naziv višje šole	Leto ustanovitve
1	Šolski center Ptuj, Višja strokovna šola	2004
2	Izobraževalni zavod Memory, Dutovlje	2001
3	Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola	1996
4	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled	1996
5	Višja strokovna šola ESIC (Ekonomsko-storitveni izobraževalni center) Kranj	2008
6	Academia VSS, Maribor	2001
7	Izobraževalni center Piramida Maribor	1999
8	Šolski center Ravne na Koroškem, Višja strokovna šola	2007
9	Višja strokovna šola Murska Sobota	2000
10	EDC Kranj	2002
11	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor	1998
12	ŠC PET VSS, Ljubljana	1999

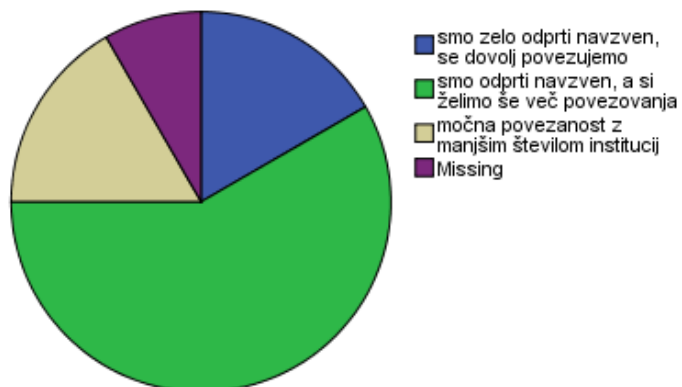
Slika 3: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v višjih šolah.

	Frequency	Percent
Valid predavatelj	3	25,0
pomočnik/-ca ravnatelja	1	8,3
ravnatelj/-ica	4	33,3
pomočnik/-ca direktorja/-ice	1	8,3
direktor/-ica	2	16,7
poslovni/-a sekretar/-ka	1	8,3
Total	12	100,0



Slika 4: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem v višjih šolah.

		Frequency	Percent
Valid	smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo	2	16,7
	smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja	7	58,3
	močna povezanost z manjšim številom institucij	2	16,7
	Total	11	91,7
Missing	System	1	8,3
Total		12	100,0



4.1 Sodelovanje višjih šol z drugimi institucijami

Tabela 11: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja višjih šol z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	12	0	0	0	0	1	3	1	4	3	3,89
2.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	1	11	0	0	4	0	2	0	1	5	2,14
3.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi višjimi šolami.	12	0	0	0	0	0	1	5	3	3	4,22
4.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	7	4	0	1	0	1	4	3	1	3	3,44
5.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	9	3	0	0	0	1	4	3	1	3	3,44
6.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	7	5	0	0	1	0	6	2	0	3	3,00
7.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	12	0	0	0	0	0	2	1	6	3	4,44
8.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	10	2	0	0	1	3	2	1	2	3	3,00
9.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	12	0	0	0	0	1	0	4	4	3	4,22

4.2 Sodelovanje višjih šol pri izvedbi strokovne prakse

Tabela 12: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja višjih šol pri izvedbi strokovne prakse.

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše študente.	12	0	0	0	0	0	0	1	8	3	4,89
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje potrjen!												
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	12	0	0	0	0	0	1	2	6	3	4,56
3.	Naši študentje na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	10	2	0	0	0	0	2	0	7	3	4,56
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših diplomantov.	9	2	1	0	0	0	2	2	4	4	4,25
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim študentom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	10	2	0	0	0	0	3	3	3	3	4,00

4.3 Sodelovanje posameznikov iz višjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci

Tabela 13: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz višjih šol in le-teh z drugimi izobraževalci.

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	12	0	0	0	0	0	4	3	2	3	3,78
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	11	1	0	0	0	1	4	1	3	3	3,67
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	9	3	0	0	1	0	3	1	4	3	3,78
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	7	5	0	0	1	1	4	1	2	3	3,22

4.4 Sodelovanje višjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 14: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja višjih šol pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na višji šoli sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	9	3	0	0	0	0	3	1	4	4	4,13
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	9	0	0	0	0	0	2	2	3	2	4,14
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	9	0	0	0	0	0	3	1	3	2	4,00
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	6	2	1	0	0	2	1	0	3	3	3,67
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	8	1	0	0	1	1	2	1	2	2	3,29
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	6	2	0	1	1	0	2	1	2	3	3,50
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	9	0	0	0	0	1	1	4	1	2	3,71
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	9	0	0	0	0	1	2	3	1	2	3,57

4.5 E-učenje in učenje na daljavo na višjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 15: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo na višjih šolah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na višji šoli razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	6	6	0	0	0	1	0	3	2	6	4,00
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	5	1	0	0	0	2	2	0	1	1	3,00
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	3	1	2	0	0	0	2	0	1	3	3,67*
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	2	3	1	0	0	0	2	1	0	3	3,33*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

4.6 Virtualne in fizične skupnosti prakse na višjih šolah

Tabela 16: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks na višjih šolah.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	7	5	0	0	0	1	2	1	1	7	3,40
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrđen!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	5	2	0	0	0	0	1	0	2	4	4,33*
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	4	2	1	0	0	1	1	2	0	3	3,25*
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektne skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	6	1	0	0	0	1	2	2	0	2	3,20
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	4	3	0	0	0	0	4	1	0	2	3,20
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	6	1	0	0	0	0	3	1	0	3	3,25*
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	7	0	0	0	0	0	1	2	2	2	4,20
8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	4	3	0	0	0	1	2	0	1	3	3,25*
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in študente.	2	5	0	0	0	0	2	1	0	4	3,33*
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	1	6	0	0	0	1	1	1	0	4	3,00*
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	2	5	0	0	0	1	2	1	0	3	3,00*
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	1	2	1	3	0	0	0	0	0	7	/

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

4.7 Priznavanje znanj in veščin na višjih šolah

Tabela 17: Trenutno stanje in pomembnost priznavanja znanj in veščin na višjih šolah.

PRIZNAVANJE ZNANJ IN VEŠČIN		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na višji šoli spodbujamo vključevanje zaposlenih v podjetjih, s katerimi tudi sicer sodelujemo, v naše redne učne programe.	10	1	1	0	0	1	2	1	3	5	3,86
2.	Zaposleni v podjetjih, s katerimi sodelujemo, se v naše programe vključujejo preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	4	6	2	0	1	1	2	1	1	6	3,00

5 ANALIZA ODGOVOROV VISOKIH ŠOL IN FAKULTET

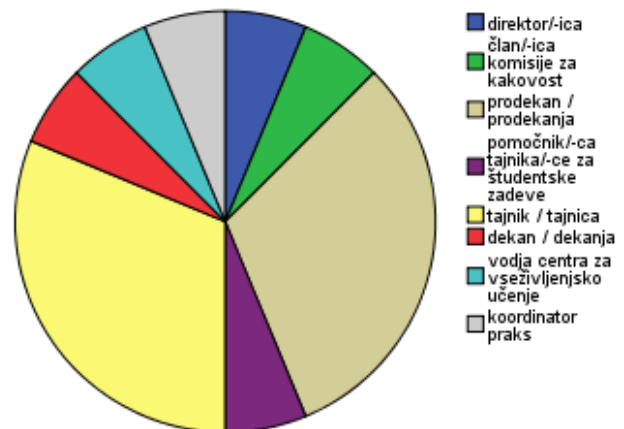
Iz visokih šol in fakultet je bilo preko navadne ali elektronske pošte vrnjenih 16 anket. Profil izpolnjevalcev anket glede na poklic, ki ga opravljajo na visoki šoli oz. fakulteti, je bil različen. Enako število anket so izpolnili prodekanji oz. prodekanje in tajniki oz. tajnice (glej Sliko 5). Na analiziranih ustanovah so izpolnjevalci v povprečju zaposleni 9,38 let, pri čemer so velika odstopanja (minimum je 1 leto in maksimum 35 let).

Tabela 18: Visoke šole in fakultete, ki so izpolnile anketni vprašalnik.

ID	Naziv visoke šole oz. fakultete	Leto ustanovitve
1	UL, Fakulteta za pomorstvo in promet	1960
2	UM, Fakulteta za gradbeništvo	1995
3	UL, Biotehniška fakulteta	1947
4	UL, Akademija za gledališče, radio, film in televizijo	1946
5	Visoka šola za varstvo okolja	2006
6	UL, Teološka fakulteta	1919
7	UM, Medicinska fakulteta	2003
8	UM, Fakulteta za naravoslovje in matematiko	2007
9	UP, Visoka šola za zdravstvo Izola	2002
10	UM, Filozofska fakulteta	2006
11	UL, Fakulteta za elektrotehniko	1919
12	UL, Veterinarska fakulteta	1953
13	Visoka šola za tehnologije in sisteme	2005
14	UM, Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	1960
15	UNG, Fakulteta za znanosti o okolju	1995
16	UL, Fakulteta za družbene vede	1961

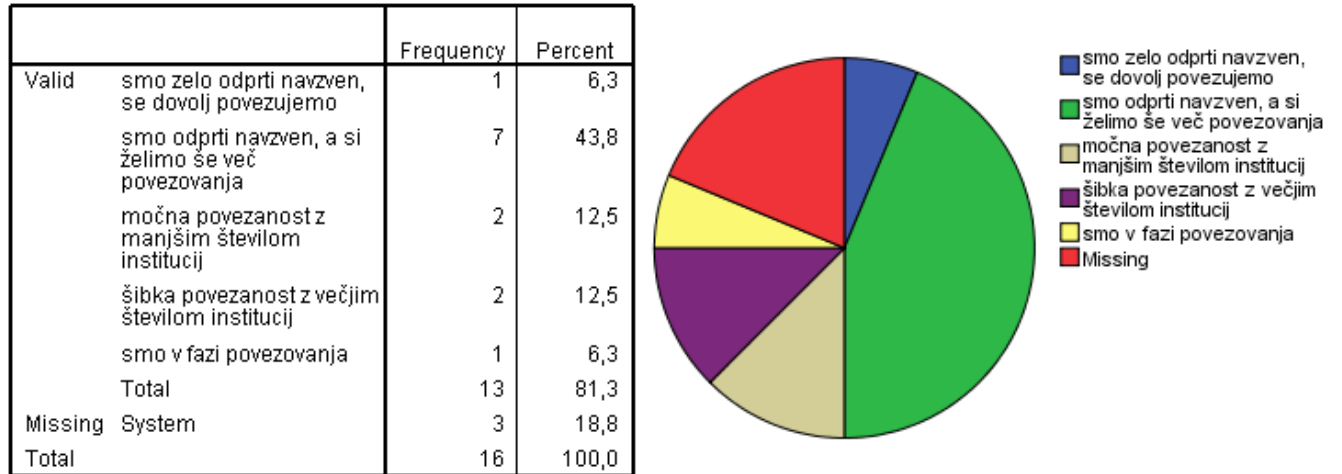
Slika 5: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete na visokih šolah in fakultetah.

	Frequency	Percent
Valid direktor/-ica	1	6,3
član/-ica komisije za kakovost	1	6,3
prodekan / prodekanja	5	31,3
pomočnik/-ca tajnika/-ce za študentske zadeve	1	6,3
tajnik / tajnica	5	31,3
dekan / dekanja	1	6,3
vodja centra za vseživljenjsko učenje	1	6,3
koordinator praks	1	6,3
Total	16	100,0



Vprašani menijo, da so njihove visoke šole in fakultete odprte navzven, a si želijo še več povezovanja (glej Sliko 6).

Slika 6: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem na visokih šolah in fakultetah.



Podobno kot pri analizi trajanja zaposlitve izpolnjevalca ankete na visoki šoli oz. fakulteti, so se velika odstopanja pojavila tudi pri trenutnem številu polno zaposlenih oseb. Stanje v času anketiranja je bilo sledeče:

- 4 visoke šole oz. fakultete so imele 20 ali manj polno zaposlenih oseb;
- 5 visokih šol oz. fakultet je za poln delovni čas zaposlovalo med 50 in 100 oseb;
- na 3 visokih šolah oz. fakultetah je bilo polno zaposlenih med 100 in 200 oseb;
- na 4 visokih šolah oz. fakultetah je bilo število polno zaposlenih 300 ali več (maksimum 550).

Povprečje polno zaposlenih oseb na analiziranih visokih šolah in fakultetah znaša sicer 146,38 oseb.

5.1 Sodelovanje visokih šol in fakultet z drugimi institucijami

Tabela 19: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja visokih šol in fakultet z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	11	4	0	1	1	1	4	4	6	0	3,81
2.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	3	12	0	1	3	5	2	0	2	4	2,42
3.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	7	8	0	1	1	4	3	4	1	3	3,00
4.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	15	1	0	0	0	0	3	4	9	0	4,38
5.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	10	4	1	1	2	0	2	3	7	2	3,93
6.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	10	5	0	1	1	0	4	3	5	3	3,85
7.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	8	7	0	1	2	2	2	4	4	2	3,43
8.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	7	8	0	1	3	0	4	1	4	4	3,25
9.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	10	4	1	1	0	1	3	2	6	4	4,08

5.2 Sodelovanje visokih šol in fakultet pri izvedbi strokovne prakse

Tabela 20: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja visokih šol in fakultet pri izvedbi strokovne prakse.

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše študente.	13	2	0	1	0	0	1	1	12	2	4,79
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!												
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	12	1	0	0	0	0	2	1	10	0	4,62
3.	Naši študentje na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	11	2	0	0	0	0	1	3	9	0	4,62
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših diplomantov.	12	1	0	0	0	1	1	2	8	1	4,42
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim študentom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	8	2	3	0	0	0	5	2	5	1	4,00

5.3 Sodelovanje posameznikov iz visokih šol in fakultet ter ustanov samih z drugimi izobraževalci

Tabela 21: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz visokih šol in fakultet ter ustanov samih z drugimi izobraževalci.

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	14	1	1	0	0	3	4	2	7	0	3,81
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	15	1	0	0	2	2	2	5	5	0	3,56
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	13	3	0	0	0	1	4	5	5	1	3,93
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	8	6	2	0	0	3	3	2	4	4	3,58

5.4 Sodelovanje visokih šol in fakultet pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 22: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja visokih šol in fakultet pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na fakulteti sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	10	5	1	0	1	2	2	1	6	4	3,75
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	9	0	1	0	0	1	0	1	8	0	4,60
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	7	3	0	0	0	1	2	1	5	1	4,11
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	7	3	0	0	0	0	4	1	4	1	4,00
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	5	5	0	0	0	0	4	2	3	1	3,89
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	5	5	0	0	0	1	4	1	3	1	3,67
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	5	4	0	1	0	2	2	2	3	1	3,67
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	8	2	0	0	0	1	2	2	4	1	4,00

5.5 E-učenje in učenje na daljavo na visokih šolah in fakultetah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 23: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo na visokih šolah in fakultetah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na fakulteti razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	11	5	0	0	0	1	0	3	8	4	4,5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	7	4	0	0	1	2	3	2	3	0	3,36
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	5	6	0	0	0	3	2	1	3	2	3,44
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	4	7	0	0	1	1	4	1	2	2	3,22

5.6 Virtualne in fizične skupnosti prakse na visokih šolah in fakultetah

Tabela 24: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks na visokih šolah in fakultetah.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	5	10	1	0	0	1	1	4	2	8	3,88
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	5	0	0	0	0	0	1	2	2	0	4,20
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	4	1	0	0	0	1	0	2	2	0	4,00
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektne skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	4	0	1	0	0	1	0	1	3	0	4,20
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	2	3	0	0	0	2	1	1	1	0	3,20
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	3	2	0	0	0	0	4	1	0	0	3,20
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	2	3	0	0	0	0	2	1	0	2	3,33*
8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	3	2	0	0	1	1	1	1	1	0	3,00
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in študente.	1	3	1	0	0	1	1	0	0	3	2,50*
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	2	2	1	0	0	2	0	1	1	1	3,25*
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	0	4	1	0	0	2	0	0	0	3	2,00*
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	0	1	0	4	0	1	0	0	0	4	2,00*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

5.7 Priznavanje znanj in veščin na visokih šolah in fakultetah

Tabela 25: Trenutno stanje in pomembnost priznavanja znanj in veščin na visokih šolah in fakultetah.

PRIZNAVANJE ZNANJ IN VEŠČIN		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na fakulteti spodbujamo vključevanje zaposlenih v podjetjih, s katerimi tudi sicer sodelujemo, v naše redne učne programe.	11	4	0	1	0	0	3	3	7	3	4,31
2.	Zaposleni v podjetjih, s katerimi sodelujemo, se v naše programe vključujejo preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	10	5	0	1	0	3	4	3	4	2	3,57

6 ANALIZA ODGOVOROV LJUDSKIH UNIVERZ

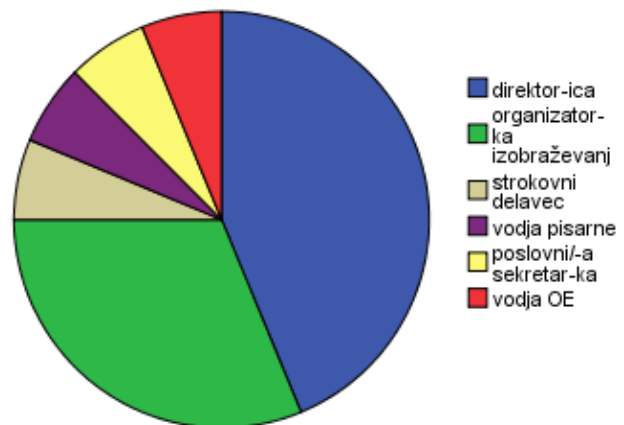
Anketni vprašalnik je izpolnilo in vrnilo 16 ljudskih univerz. Izpolnjevalci so bili večinoma direktorji oz. direktorice le-teh (glej Sliko 7). Anketirani so v povprečju na ljudskih univerzah zaposleni 8 let, pri čemer ni prevelikih odstopanj (minimum 2 leti in maksimum 19 let). Število trenutno polno zaposlenih oseb je majhno - variira med 1 in 18. Povprečje znaša 8,38 polno zaposlenih oseb.

Tabela 26: Ljudske univerze, ki so izpolnile anketni vprašalnik.

ID	Naziv ljudske univerze	Leto ustanovitve
1	Ljudska univerza Murska Sobota	1959
2	Ljudska univerza Ptuj	1938
3	Ljudska univerza Radovljica	1959
4	Ljudska univerza Ravne na Koroškem	1960
5	Ljudska univerza Rogaška Slatina	1959
6	Ljudska univerza Kranj, CIK Kranj	1959
7	Ljudska univerza Tržič	1999
8	ZIK Ljutomer, enota ljudska univerza	2005
9	Ljudska univerza Šentjur	1994
10	UPI Ljudska univerza Žalec	1974
11	Cene Štupar, Center za permanentno izobraževanje, Ljubljana	1959
12	Ljudska univerza Slovenska Bistrica	1959
13	Ljudska univerza Koper	1962
14	Ljudska univerza Jesenice	1949
15	CDI Univerzum, Ljubljana	1950
16	OŠ Antona Žnidaršiča Ilirska Bistrica, OE Ljudska univerza	1961

Slika 7: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete na ljudskih univerzah.

	Frequency	Percent
Valid direktor-ica	7	43,8
organizator-ka izobraževanj	5	31,3
strokovni delavec	1	6,3
vodja pisarne	1	6,3
poslovni/-a sekretar-ka	1	6,3
vodja OE	1	6,3
Total	16	100,0



Po mnenju največ vprašanih so ljudske univerze zelo dobro odprte navzven in se dovolj povezujejo. Nekatere ljudske univerze bi si želele še več povezovanja (glej Sliko 8).

Slika 8: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem na ljudskih univerzah.

		Frequency	Percent
Valid	smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujejo	5	31,3
	smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja	4	25,0
	močna povezanost z manjšim številom institucij	1	6,3
	šibka povezanost z večjim številom institucij	1	6,3
	Total	11	68,8
Missing	System	5	31,3
	Total	16	100,0



6.1 Sodelovanje ljudskih univerz z drugimi institucijami

Tabela 27: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja ljudskih univerz z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	15	1	0	0	0	1	3	7	4	1	3,93
2.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi ljudskimi univerzami.	16	0	0	0	0	0	1	3	12	0	4,69
3.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	9	7	0	0	2	3	3	3	1	4	2,83
4.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	10	6	0	0	2	1	3	1	5	4	3,50
5.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	9	7	0	0	1	1	3	6	1	4	3,42
6.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	15	1	0	0	0	1	9	2	3	1	3,47
7.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	16	0	0	0	0	2	5	2	7	0	3,88
8.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	12	4	0	0	1	2	5	5	0	3	3,08
9.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	12	4	0	0	0	1	6	0	5	4	3,75

6.2 Sodelovanje ljudskih univerz pri izvedbi strokovne prakse

Tabela 28: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja ljudskih univerz pri izvedbi strokovne prakse.

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše učence.	7	8	0	1	0	1	1	2	4	8	4,13
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrđen!												
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	7	0	0	0	0	0	3	0	4	0	4,14
3.	Naši učenci na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	5	1	1	0	0	0	3	1	2	1	3,83
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših učencev.	6	1	0	0	0	0	2	3	1	1	3,83
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim učencem nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	5	1	1	0	0	2	1	0	3	1	3,67

6.3 Izvajanje izobraževanja za zaposlene na ljudskih univerzah

Tabela 29: Trenutno stanje in pomembnost izvajanja izobraževanja za zaposlene na ljudskih univerzah.

IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA ZA ZAPOSLENE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo udeležbo naših zaposlenih na izobraževanjih.	15	1	0	0	0	0	0	1	13	2	4,93
2.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z drugimi šolskimi oziroma izobraževalnimi ustanovami.	13	2	1	0	0	2	3	3	5	3	3,85
3.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi komercialnimi podjetji za izobraževanje.	4	10	2	0	1	1	5	0	0	9	2,57
4.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi strokovnjaki iz podjetij ali drugih organizacij.	10	5	1	0	1	1	4	3	3	4	3,50
5.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo z lastnimi izvajalci.	13	3	0	0	0	3	4	1	5	3	3,62

6.4 Sodelovanje posameznikov iz ljudskih univerz in le-teh z drugimi izobraževalci

Tabela 30: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz ljudskih univerz in le-teh z drugimi izobraževalci.

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	16	0	0	0	0	1	2	6	6	1	4,13
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	10	6	0	0	0	0	2	6	2	6	4,00
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	12	4	0	0	1	1	2	2	7	3	4,00
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	12	4	0	0	1	1	3	4	4	3	3,69

6.5 Sodelovanje ljudskih univerz pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 31: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja ljudskih univerz pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V šoli sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	10	5	0	1	0	2	3	3	3	5	3,64
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	10	0	0	0	0	3	1	2	4	0	3,70
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	8	2	0	0	1	2	0	2	4	1	3,67
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	10	0	0	0	0	2	1	2	5	0	4,00
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	7	1	2	0	1	3	2	1	2	1	3,00
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	8	1	1	0	1	2	0	2	4	1	3,67
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	9	1	0	0	0	2	3	0	4	1	3,67
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	8	2	0	0	0	2	2	2	2	2	3,50

6.6 E-učenje in učenje na daljavo na ljudskih univerzah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 32: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo na ljudskih univerzah v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na šoli razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	13	2	0	1	0	2	1	4	7	2	4,14
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	10	2	0	1	0	0	5	1	4	3	3,90
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	1	9	2	1	1	1	0	1	0	10	2,33*
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	6	5	0	2	1	1	2	1	3	5	3,50

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

6.7 Virtualne in fizične skupnosti prakse na ljudskih univerzah

Tabela 33: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks na ljudskih univerzah.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	5	9	1	1	1	2	1	1	3	8	3,38
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi učence.	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4	5,00*
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	4	1	0	0	0	0	0	1	3	1	4,75*
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektov skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	5	0	0	0	0	0	0	1	4	0	4,80
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	4	1	0	0	0	0	2	0	2	1	4,00*
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	4	1	0	0	0	0	1	2	1	1	4,00*
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in učence.	3	2	0	0	0	0	1	1	1	2	4,00*
8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	2	3	0	0	0	0	0	1	0	4	4,00*
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in dijake.	2	3	0	0	0	0	0	0	1	4	5,00*
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	2	3	0	0	0	0	1	0	0	4	3,00*
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	1	4	0	0	1	0	0	1	0	3	2,50*
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	0	3	0	2	0	0	0	0	0	5	/

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

7 ANALIZA ODGOVOROV IZOBRAŽEVALNIH PODJETIJ

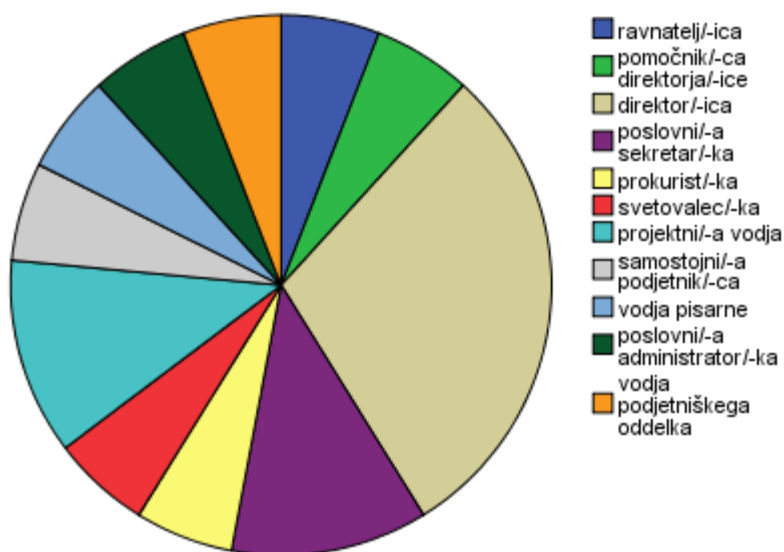
Na posredovani anketni vprašalnik je odgovorilo 17 izobraževalnih podjetij. Največ izpolnjevalcev anketnega vprašalnika v izobraževalnem podjetju opravlja funkcijo direktorja oz. direktorice (glej Sliko 9). Vprašani so v analiziranih izobraževalnih podjetjih zaposleni v povprečju 6,65 let (minimum 1 leto, maksimum 20 let, modus 3 leta). Po številu trenutno polno zaposlenih oseb so analizirana izobraževalna podjetja majhna, saj je največje število le-teh 31. Povprečno število znaša 7,35 polno zaposlenih oseb. Vprašanje o splošni povezanosti z zunanjim okoljem (drugimi izobraževalci) izobraževalnim podjetjem ni bilo postavljeno.

Tabela 34: Izobraževalna podjetja, ki so izpolnila anketni vprašalnik.

ID	Naziv izobraževalnega podjetja	Leto ustanovitve
1	Pionirski dom - Center za kulturo mladih, Ljubljana	1963
2	Partner idej d. o. o.	2004
3	Biro Praxis d. o. o.	1992
4	Gospodarska zbornica Slovenije, Center za poslovno usposabljanje	1974
5	Lea Pisani s. p.	1997
6	Zavod CDK, Center za duhovno kulturo	/
7	Uspeh d. o. o. Akademija Panta Rei	1998
8	Pisk d. o. o.	1994
9	SPEM Komunikacijska skupina d. o. o., Maribor	1985
10	O.K. Consulting d. o. o.	1999
11	Jezikač, šola tujih jezikov	2004
12	MIBA Marketing d. o. o., Ljubljana	1992
13	Izobraževalni zavod Hera	1999
14	Animacija d. o. o.	1992
15	Kragelj & Kragelj d. o. o.	2003
16	DATA, poslovne storitve d. o. o.	1991
17	Alpha d. o. o.	1990

Slika 9: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v izobraževalnih podjetjih.

	Frequency	Percent
Valid ravnatelj/-ica	1	5,9
pomočnik/-ca direktorja/-ice	1	5,9
direktor/-ica	5	29,4
poslovni/-a sekretar/-ka	2	11,8
prokurist/-ka	1	5,9
svetovalec/-ka	1	5,9
projektni/-a vodja	2	11,8
samostojni/-a podjetnik/-ca	1	5,9
vodja pisarne	1	5,9
poslovni/-a administrator/-ka	1	5,9
vodja podjetniškega oddelka	1	5,9
Total	17	100,0



7.1 Sodelovanje izobraževalnih podjetij z drugimi institucijami

Tabela 35: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja izobraževalnih podjetij z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	8	9	0	0	6	1	6	3	0	1	2,38
2.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	4	13	0	0	7	0	4	3	1	2	2,40
3.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	5	12	0	0	5	1	6	0	3	2	2,67
4.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	11	6	0	0	3	1	6	3	3	1	3,13
5.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško razvojnimi centri.	7	10	0	0	4	2	2	3	4	2	3,07
6.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkovnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	9	8	0	0	4	2	5	3	1	2	2,67
7.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	8	8	0	1	2	1	4	3	4	3	3,43
8.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi komercialnimi izobraževalnimi podjetji	14	3	0	0	0	4	5	5	2	1	3,31
9.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	12	5	0	0	2	2	0	4	7	2	3,80

7.2 Sodelovanje posameznikov iz izobraževalnih podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci

Tabela 36: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz izobraževalnih podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci.

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo sodelovanje našega podjetja in posameznikov znotraj njega z drugimi izobraževalci.	15	2	0	0	0	1	5	6	4	1	3,81
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanja. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	15	2	0	0	1	0	2	4	8	2	4,20
3.	Z izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja. (Npr. šolami, fakultetami ipd.)	7	10	0	0	2	2	4	5	3	1	3,31
4.	Z drugimi izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	12	5	0	0	0	2	5	8	1	1	3,50

7.3 Sodelovanje izobraževalnih podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 37: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja izobraževalnih podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V podjetju sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	8	9	0	0	0	2	4	6	2	3	3,57
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	8	0	0	0	0	0	1	3	4	0	4,38
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izobraževalnim ustanovam, s katerimi sodelujemo, nudimo svoje prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju.	5	3	0	0	0	1	2	3	1	1	3,57
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo udeležencem prilagojen, individualiziran študij.	6	2	0	0	0	1	1	0	5	1	4,29
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj z izobraževalnimi ustanovami, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	4	4	0	0	0	2	1	1	3	1	3,71
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo vključevanje udeležencev preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	6	1	1	0	0	0	1	3	3	1	4,29
7.	Udeležencem programov izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	6	2	0	0	0	1	1	4	1	1	3,71
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	6	2	0	0	1	2	1	3	0	1	2,86

7.4 E-učenje in učenje na daljavo v izobraževalnih podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 38: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v izobraževalnih podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V podjetju razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	2	14	0	1	2	3	3	1	2	6	2,82
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	3,00*
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	2,50*
4.	E-učne enote omogočajo udeležencem dostop do rednih oblik šolanja na izobraževalni ustanovi.	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	4,00*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

7.5 Virtualne in fizične skupnosti prakse v izobraževalnih podjetjih

Tabela 39: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v izobraževalnih podjetjih.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz podjetij, izobraževalnih ustanov in podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	2	14	0	1	1	2	2	2	2	8	3,22
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi učence, dijake oziroma študente.	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	2,00*
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3,50*
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5,00*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

8 ANALIZA ODGOVOROV RRA, TEHNOLOŠKIH PARKOV IN INKUBATORJEV

Anketni vprašalnik Mreženje izobraževalcev je izpolnilo skupno 7 regionalnih razvojnih agencij, tehnoloških parkov in inkubatorjev, kar je približno tretjina vseh, katerim je bil le-ta posredovan. Kljub absolutno nizkemu številu, vendar za vzorec sorazmerno velikemu deležu, smo prejete odgovore analizirali.

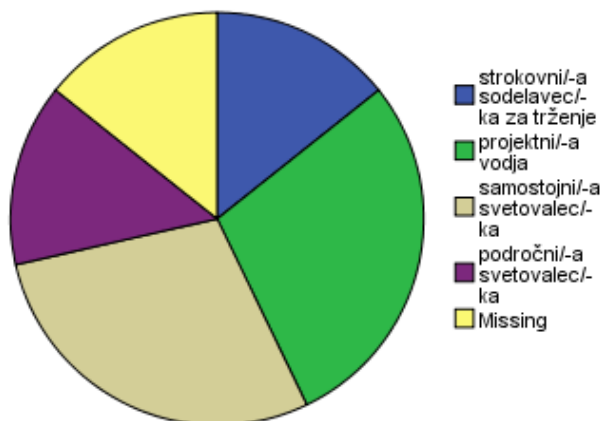
Izpolnjevalci anket v omenjenih organizacijah so zaposleni na različnih delovnih mestih (glej Sliko 10). Povprečna doba njihove zaposlitve v teh organizacijah je 3,17 let. Najdlje zaposleni izpolnjevalec ali izpolnjevalka v organizaciji dela 10 let, preostali anketirani pa 3 leta ali manj. Eden od vprašanih ni navedel tega podatka. Glede na povprečno število trenutno polno zaposlenih oseb (6,50 oseb), gre po velikosti za zelo majhne organizacije (maksimum je 10 oseb).

Tabela 40: RRA, tehnološki parki oz. inkubatorji, ki so izpolnili anketni vprašalnik.

ID	Naziv RRA, tehnološkega parka oz. inkubatorja	Leto ustanovitve
1	UIP - Univerzitetni razvojni center in inkubator Primorske d.o.o.	2005
2	Pomurski tehnološki park	2003
3	Regionalni razvojni center Koper	1998
4	Ljubljanski univerzitetni inkubator	2004
5	Regionalna razvojna agencija Koroška	/
6	RAGOR - Razvojna agencija Zgrnje Gorenjske	2000
7	Regionalna razvojna agencija Notranjsko-kraške regije d. o. o.	2000

Slika 10: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v RRA, tehnološkem parku oz. inkubatorju.

		Frequency	Percent
Valid	strokovni/-a sodelavec/-ka za trženje	1	14,3
	projektni/-a vodja	2	28,6
	samostojni/-a svetovalec/-ka	2	28,6
	področni/-a svetovalec/-ka	1	14,3
	Total	6	85,7
Missing	System	1	14,3
Total		7	100,0



Po mnenju anketiranih so analizirani RRA, tehnološki parki in inkubatorji dobro odprti navzven, a si želijo še več povezovanja (glej Sliko 11).

Slika 11: Splošna ocena povezanosti in sodelovanja z zunanjim okoljem v RRA, tehnološkem parku oz. inkubatorju.

	Frequency	Percent
Valid smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo	2	28,6
smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja	4	57,1
močna povezanost z manjšim številom institucij	1	14,3
Total	7	100,0



8.1 Sodelovanje RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev z drugimi institucijami

Tabela 41: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	5	2	0	0	0	0	5	0	1	1	3,33
2.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	5	2	0	0	0	1	3	2	0	1	3,17
3.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	5	2	0	0	0	0	3	1	2	1	3,83
4.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	4	3	0	0	0	0	1	3	2	1	4,17
5.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	6	1	0	0	0	0	3	1	3	0	4,00
6.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	2	4	1	0	0	1	2	0	1	3	3,25*
7.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	5	2	0	0	0	0	3	1	1	2	3,60
8.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	4	3	0	0	0	2	1	1	2	1	3,50
9.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	2	5	0	0	1	1	1	2	1	1	3,17

8.2 Izvajanje izobraževanja za člane

Tabela 42: Trenutno stanje in pomembnost izvajanja izobraževanja za člane.

IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA ZA ČLANE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo udeležbo naših članov na izobraževanjih.	6	1	0	0	0	1	0	1	5	0	4,43
2.	Izobraževanja za naše člane izvajamo skupaj z drugimi šolskimi oziroma izobraževalnimi ustanovami.	6	1	0	0	0	1	3	1	2	0	3,57
3.	Izobraževanja za naše člane izvajamo skupaj z različnimi komercialnimi podjetji za izobraževanje.	3	4	0	0	0	2	2	0	1	2	3,00
4.	Izobraževanja za naše člane izvajamo skupaj z različnimi strokovnjaki iz podjetij ali drugih organizacij.	5	2	0	0	0	1	2	0	3	1	3,83
5.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo z lastnimi izvajalci.	3	4	0	0	0	1	2	0	3	1	3,83

8.3 Sodelovanje RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 43: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja RRA, tehnoloških parkov in inkubatorjev pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V organizaciji sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	3	4	0	0	0	0	2	1	2	2	4,00
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	4,67*
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4,00*
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	2	1	0	0	0	1	0	0	2	0	4,00*
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	2	1	0	0	0	0	1	0	1	1	4,00*
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	2	1	0	0	0	0	1	0	1	1	4,00*
7.	Članom, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	2	1	0	0	0	0	0	2	1	0	4,33*
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	3	0	0	0	0	0	1	0	2	0	4,33*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

8.4 E-učenje in učenje na daljavo v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 44: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Na organizaciji razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	2	5	0	0	0	1	1	2	1	0	3,60
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	3,50*
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	3,00*
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	3,00*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

8.5 Virtualne in fizične skupnosti prakse v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih

Tabela 45: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v RRA, tehnoloških parkih in inkubatorjih.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	3	4	0	0	0	0	1	1	2	3	4,25
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi učence, dijake oz. študente.	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	4,67*
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	1	1	1	0	0	0	0	0	1	2	5,00*
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektne skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4,00*

* Število analiziranih odgovorov o pomembnosti posamezne trditve, iz katerih je izračunana povprečna ocena, je manjše od 5.

9 ANALIZA ODGOVOROV SINDIKALNIH ORGANIZACIJ

Od sindikalnih organizacij smo v določenem terminu prejeli samo 3 odgovore. Menimo, da je število le-teh je za izračun verodostojnih in zanesljivih reprezentativnih ocen prenizko, zato analiz nismo izvedli.

Tabela 46: Sindikalne organizacije, ki so izpolnile anketni vprašalnik.

ID	Naziv sindikalne organizacije	Leto ustanovitve
1	Sindikat bančništva Slovenije	1995
2	Polijski sindikat Slovenije	1990
3	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	1990

10 ANALIZA ODGOVOROV PODJETIJ

Izpolnjen anketni vprašalnik Mreženje izobraževalcev je vrnilo 77 podjetij (glej Tabelo 47). Po šifri dejavnosti gre za različna proizvodna in storitvena podjetja. Med izpolnjevalci vprašalnika je bilo največ (40 %) zaposlenih, ki v podjetju opravljajo poklic kadrovnika oz. kadrovice (glej Sliko 12). V povprečju so izpolnjevalci anket v podjetjih zaposleni 10,75 let (minimum 1 leto, maksimum 35 let).

Tabela 47: Podjetja, ki so izpolnila anketni vprašalnik.

ID	Naziv podjetja	Šifra dejavnosti	Leto ustanovitve
1	KOSTAK d.d., Krško	36.000	1954
2	Geaprodukt d. o. o., Ljubljana	46.310	1991
3	Mobitel d. d. Ljubljana	64.200	1991
4	LANcom d. o. o., Maribor	71.129	1990
5	Topdom d. o. o., Dol pri Ljubljani	46.730	1947
6	ABANKA VIPA d.d.	64.190	1991
7	Terme Lendava d. o. o., Lendava	55.100	1982
8	TIB Transport d. d., Ilirska Bistrica	49.410	1947
9	Delo Prodaja d. d., Ljubljana	47.621	1990
10	Terme 3000 d. o. o., Moravske Toplice	/	/
11	Kongo hotel & casino d. d., Grosuplje	55.100	1990
12	REAL d. o. o., Novo mesto	68.100	1991
13	Terme Maribor d. d.	55.100	1985
14	Fresenius Medial Care Slovenija	46.460	1993
15	Banka Volksbank d. d. Ljubljana	64.190	1991
16	Javno podjetje Ljubljanski potniški promet d. o. o. (LPP)	49.310	/
17	Cestno podjetje Murska Sobota d. d.	42.110	1990
18	Kovinar - Gradnje ST d. o. o., Jesenice	41.200	1996
19	Pošta Slovenije d. o. o.	53.100	1995
20	Thermana d. d., Laško	55.100	1950
21	Veolia transport Štajerska d. d.	11.001	1926
22	Esotech d. d., Velenje	71.129	1952
23	KD Group, finančna družba d. d.	64.200	1994
24	DDC svetovanje inženiring d. o. o.	/	/
25	Anton Zvone Štorman s. p.	51.301	1980
26	AC-Konim d. o. o.	/	1991
27	SCHOP d. o. o., Maribor	36.000	1989
28	Loterija Slovenije d. d.	92.002	1981
29	Jadran d. d.	46.900	1952
30	HIS d. o. o.	/	1991

31	PRIGO d. o. o., Brezovica	45.310	1989
32	Summit Avto d. o. o.	50.101	2005
33	Avtohiša Real d. o. o.	50.102	2001
34	EVJ Elektroporm d. o. o.	46.740	1989
35	Elektroservisi d. d.	42.220	1996
36	Brus d. o. o.	49.410	1992
37	ITRO d. o. o.	46.610	1991
38	HIT Alpinea d. d.	55.100	/
39	Zagožen d. o. o.	46.900	1992
40	Final d. d., Nova Gorica	41.200	1949
41	Dom trade d. o. o., Žabnica	/	1993
42	Gradis Gradnje Ptuj d. d.	41.200	1949
43	Gradbinec GIP d. o. o.	41.200	2000
44	GPG KIP KOP d. o. o., Ljubljana	43.990	1991
45	GP Radlje d. d.	41.200	1949
46	Hyundai avto trade d. o. o.	/	1991
47	Gorenje GA , d. d., Velenje	27.510	1950
48	Luka Koper d. d.	52.240	1957
49	KIV Engineering d. o. o.	/	1947
50	Marles hiše Maribor d. o. o.	16.230	1989
51	Roto d. o. o.	/	1996
52	CPM d. d.	42.110	1962
53	Daimler AC Leasing d. o. o.	65.210	1998
54	FMC d. o. o.	62.020	1998
55	Hit d. d., Nova Gorica	92.001	1984
56	Javno podjetje Komunala Slovenj Gradec d. o. o.	36.000	1989
	Komunalno stanovanjska družba d. o. o.	38.110	1990
57	Ajdovščina		
58	Metrel d. d.	26.510	1957
59	Nama d. d., Ljubljana	47.190	1946
60	Petrol Energetika d. o. o.	35.300	1993
61	Piramida d. o. o., Zagorje	46.490	1989
62	Poslovna skupina Sava	/	2001
63	RTC Žičnice, Kranjska Gora d. d.	49.392	1989
64	Stelkom d. o. o.	61.100	2003
65	Unistar LC d. o. o.	62.020	1989
66	Casino Portorož d. d.	92.712	1997
67	CM Celje d. d.	42.110	1960
68	Doka Slovenija d. o. o.	46.900	1999
69	LMM Profesional	46.490	2004
70	Menerga d. o. o.	71.129	1999
71	Sportina Bled d. o. o.	47.710	1991
72	Mercator d. d.	52.110	1949
73	Komunalno podjetje Ilirska Bistrica	36.000	/
74	Kam-Bus d. d.	49.391	1992
75	SID Slovenska izvozna in razvojna banka d. d.	64.190	1992
76	Iskratel d. o. o.	26.300	1989
77	ELES Elektro-Slovenija d. o. o.	35.120	1991

Slika 12: Delovno mesto, funkcija izpolnjevalca ankete v podjetjih.

	Frequency	Percent
Valid kadrovik/-ca ali referent/-ka za kadre	31	40,3
poslovni/-a sekretar/-ka	9	11,7
vodja (oddelka) izobraževanja	4	5,2
vodja financ / finančne službe	4	5,2
usmerjevalec/-ka kadrovskih procesov	1	1,3
direktor/-ica	3	3,9
računovodja	4	5,2
sekretar/-ka za izobraževanje	1	1,3
vodja sektorja	2	2,6
vodja gostinstva	1	1,3
pomočnik/-ca direktorja/-ice	3	3,9
referent/-ka	2	2,6
tajnik / tajnica	2	2,6
strokovni/-a delavec/-ka	1	1,3
vodja projektov	1	1,3
komercialist/-ka	1	1,3
vodja splošne službe	3	3,9
samostojni/-a tehnični/-a sodelavec/-ka	1	1,3
administrativni tehnik	1	1,3
vodja strokovnih služb	1	1,3
koordinator/-ka za izobraževanja	1	1,3
Total	77	100,0

Grafični prikaz je zaradi številnih poklicev slabo pregleden, zato ga nismo prikazali.

Glede na število polno zaposlenih oseb so analizirana podjetja vseh velikosti - od majhnih podjetij z manj kot 50 zaposlenimi (med analiziranimi jih je 17) do zelo velikih podjetij oz. skupin z več kot 1000 zaposlenimi (med analiziranimi jih je 6). Med slednjimi izstopajo podjetja Mercator d. d. (12.446 trenutno polno zaposlenih oseb), Pošta Slovenije d. o. o. (6716) in Gorenje GA d. d. (4700). Povprečno število trenutno polno zaposlenih oseb znaša sicer 548,74 oseb.

Vprašanje o splošni povezanosti z zunanjim okoljem (drugimi podjetji in izobraževalci) podjetjem ni bilo postavljeno.

10.1 Sodelovanje podjetij z drugimi institucijami

Tabela 48: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja podjetij z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	44	33	0	0	13	5	28	11	9	11	2,97
2.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	22	54	1	0	17	15	22	5	2	16	2,34
3.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	43	34	0	0	7	9	23	17	9	12	3,18
4.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	44	33	0	0	6	5	17	19	16	14	3,54
5.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško razvojnimi centri.	26	51	0	0	15	9	18	14	5	16	2,75
6.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkovnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	40	37	0	0	6	15	20	14	8	14	3,05
7.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	59	18	0	0	3	6	25	18	12	13	3,47
8.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	58	17	2	0	5	5	25	17	11	14	3,38
9.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v drugih podjetjih.	26	50	1	0	12	15	14	12	4	20	2,67

10.2 Sodelovanje podjetij pri izvedbi strokovne prakse

Tabela 49: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja podjetij pri izvedbi strokovne prakse.

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Naše podjetje sistematično izvaja strokovno prakso za študente in dijake.	54	23	0	0	6	7	21	19	10	14	3,32
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديلen!												
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s šolami in njihovim strokovnim osebjem.	44	9	1	0	0	10	14	13	10	7	3,49
3.	Študentom in dijakom na praksi v podjetju dodelimo posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	50	4	0	0	1	2	9	19	16	7	4,00
4.	Šolske ustanove nam aktivno pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst dijakov in študentov.	27	23	1	3	2	9	13	9	9	12	3,33
5.	V času strokovne prakse študentom in dijakom nudimo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	44	10	0	0	0	5	13	17	12	7	3,77

10.3 Sodelovanje posameznikov iz podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci

Tabela 50: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja posameznikov iz podjetij in le-teh z drugimi izobraževalci.

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	Spodbujamo sodelovanje našega podjetja in posameznikov znotraj njega z izobraževalci.	58	17	1	1	5	6	18	19	15	14	3,52
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanja. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	43	32	2	0	9	12	21	10	7	18	2,90
3.	Z izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja. (Npr. šolami, fakultetami ipd.)	32	44	1	0	14	10	18	11	7	17	2,78
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	34	41	2	0	15	9	17	11	10	15	2,87

10.4 Sodelovanje podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov

Tabela 51: Trenutno stanje in pomembnost sodelovanja podjetij pri razvoju in izvedbi razvojno-izobraževalnih programov.

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V podjetju sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	27	48	1	1	11	12	17	9	9	19	2,88
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	27	0	0	0	1	0	4	9	12	1	4,19
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izobraževalnim ustanovam, s katerimi sodelujemo, nudimo svoje prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju.	24	3	0	0	0	5	7	5	8	2	3,64
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo zaposlenim v našem podjetju prilagojen, individualiziran študij.	20	5	2	0	2	6	6	5	6	2	3,28
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj z izobraževalnimi ustanovami, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	9	15	2	1	5	3	9	3	2	5	2,73
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo vključevanje naših zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	18	9	0	0	3	0	11	5	4	4	3,30
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	23	4	0	0	0	3	12	5	5	2	3,48
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	20	5	2	0	1	4	6	9	3	4	3,39

10.5 E-učenje in učenje na daljavo v podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci

Tabela 52: Trenutno stanje in pomembnost e-učenja in učenja na daljavo v podjetjih v sodelovanju s podjetji in izobraževalci.

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V podjetju razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	28	48	0	1	11	10	19	12	4	21	2,79
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!												
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	17	11	0	0	1	4	9	4	3	7	3,19
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	4	21	3	0	5	4	7	2	0	10	2,33
4.	E-učne enote omogočajo našim zaposlenim dostop do rednih oblik šolanja na izobraževalni ustanovi.	10	16	1	1	0	5	8	7	0	8	3,10

10.6 Virtualne in fizične skupnosti prakse v podjetjih

Tabela 53: Trenutno stanje in pomembnost virtualnih in fizičnih skupnosti praks v podjetjih.

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	S posamezniki iz drugih podjetij, izobraževalnih ustanov in podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine	13	63	0	1	10	18	11	6	4	28	2,51
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!												
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	6	7	0	0	1	2	5	2	1	2	3,00
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	5	7	1	0	1	2	4	3	0	3	2,90
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektne skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	12	1	0	0	0	1	4	5	0	3	3,40
5.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	8	4	1	0	1	2	3	2	1	4	3,00
6.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju tehnične podpore.	10	3	0	0	1	1	5	2	2	2	3,27
7.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	7	6	0	0	2	1	3	2	2	3	3,10
8.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	4	9	0	0	2	3	3	1	0	4	2,33
9.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju zagotavljanja IKT pismenosti (npr za učitelje in študente).	5	7	1	0	2	3	3	2	0	3	2,50
10.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	2	10	1	0	2	3	1	2	0	5	2,38
11.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje šolskih kurikulumov (v izobraževalnih ustanovah).	2	10	1	0	2	3	2	1	0	5	2,25
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih.	6	3	2	2	0	0	4	2	2	5	3,75

10.7 Priznavanje znanj in veščin v podjetjih

Tabela 54: Trenutno stanje in pomembnost priznavanja znanj in veščin v podjetjih.

PRIZNAVANJE ZNANJ IN VEŠČIN		Trenutno stanje (frekvence)				Pomembnost (frekvence) 1 - nepomembno, ..., 5 - zelo pomembno						Povprečna ocena pomembnosti
		Da	Ne	Ne vem	Ni odg.	1	2	3	4	5	Ni odg.	
1.	V podjetju spodbujamo vključevanje naših zaposlenih v redne učne programe izobraževalnih ustanov.	52	22	1	2	6	6	16	24	10	15	3,42
2.	Zaposlene spodbujamo in jim omogočamo vključevanje v izobraževalne programe preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	57	16	1	3	3	5	15	26	12	16	3,64

11 SKLEP

Analiza vprašalnikov je pokazala, da stopnja povezanosti in sodelovanja med različnimi izobraževalci in podjetji variira po posameznih področjih (izvajanje strokovne prakse, izobraževanje, možnost e-učenja, razvoj).

Splošne ocene izpolnjevalcev anket so, da je večina analiziranih šol in drugih organizacij (izjema so izobraževalna in druga podjetja, pri katerih vprašanje ni bilo postavljeno) dobro povezanih z zunanjim okoljem, a si želijo še več povezovanja (glej Tabela 55).

Tabela 55: Pregled splošnih ocen povezanosti in sodelovanja vseh analiziranih šol, drugih organizacij in podjetij z zunanjim okoljem.

SPLOŠNE OCENE POVEZANOSTI IN SODELOVANJA		Opisne ocene in frekvenca posameznih odgovorov						Skupno število
		Smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo.	Smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja.	Močna povezanost z manjšim številom institucij.	Šibka povezanost z večjim številom institucij.	Smo v fazi povezovanja.	Ni odgovora	
1.	Srednje šole	9	15	2	0	1	1	28
2.	Višje šole	2	7	2	0	0	1	12
3.	Visoke šole in fakultete	1	7	2	2	1	3	16
4.	Ljudske univerze	5	4	1	1	0	5	16
5.	Izobraževalna podjetja	Vprašanje jim ni bilo postavljeno.						17
6.	RRA, tehnološki parki in inkubatorji	2	4	1	0	0	0	7
7.	Podjetja	Vprašanje jim ni bilo postavljeno.						77

Pregled trenutnega stanja povezanosti in sodelovanja med obravnavanimi institucijami nam kaže, da se le-te najbolj povezujejo in sodelujejo s sebi enakimi institucijami npr. srednje šole s srednjimi šolami, višje šole z višjimi šolami itd. (glej Tabela 56). Podobne rezultate je pokazala tudi primerjava povprečnih ocen pomembnosti tovrstnega sodelovanja in povezovanja (glej Tabela 57). Pri neposrednem primerjanju povprečnih ocen pomembnosti pa moramo biti nekoliko previdni, saj so le-te izračunane iz različnega števila podanih odgovorov.

Tabela 56: Pregled trenutnega stanja sodelovanja vseh analiziranih šol, drugih organizacij in podjetij z drugimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje (frekvence)													
		Srednje šole		Višje šole		Visoke šole in fakultete		Ljudske univerze		Izobraževalna podjetja		RRA, tehnološki parki, inkubatorji		Podjetja	
		Da	Ne	Da	Ne	Da	Ne	Da	Ne	Da	Ne	Da	Ne	Da	Ne
1.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	25	2	12	0	11	4	15	1	8	9	5	2	44	33
2.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s ljudskimi univerzami.	19	8	1	11	3	12	16	0	4	13	5	2	22	54
3.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	22	5	12	0	7	8	9	7	5	12	5	2	43	34
4.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	19	8	7	4	15	1	10	6	11	6	4	3	44	33
5.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško razvojnimi centri.	14	13	9	3	10	4	9	7	7	10	6	1	26	51
6.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkovnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	18	7	7	5	10	5	15	1	9	8	2	4	40	37
7.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	19	7	12	0	8	7	16	0	8	8	5	2	59	18
8.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji.	12	15	10	2	7	8	12	4	14	3	4	3	58	17
9.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v drugih podjetjih.	14	12	12	0	10	4	12	4	12	5	2	5	26	50

Tabela 57: Pregled povprečnih ocen pomembnosti nanašajočih na sodelovanje vseh analiziranih šol, drugih organizacij in podjetij z navedenimi institucijami.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Povprečne ocene pomembnosti						
		Srednje šole	Višje šole	Visoke šole in fakultete	Ljudske univerze	Izobraževalna podjetja	RRA, tehnološki parki, inkubatorji	Podjetja
1.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	3,81	3,89	3,81	3,93	2,38	3,33	2,97
2.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s ljudskimi univerzami.	2,64	2,14	2,42	4,69	2,40	3,17	2,34
3.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s višjimi šolami.	3,68	4,22	3,00	2,83	2,67	3,83	3,18
4.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	3,74	3,44	4,38	3,50	3,13	4,17	3,54
5.	Naša šola/organizacija/ podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško razvojnimi centri.	3,18	3,44	3,93	3,42	3,07	4,00	2,75
6.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s nedobičkovnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	2,83	3,00	3,85	3,47	2,67	3,25*	3,05
7.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	3,44	4,44	3,43	3,88	3,43	3,60	3,47
8.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji.	2,58	3,00	3,25	3,08	3,31	3,50	3,38
9.	Naša šola/organizacija/podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s izobraževalnimi oddelki v drugih podjetjih.	3,36	4,22	4,08	3,75	3,80	3,17	2,67

12 PRILOGE

Priloga 1: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za srednje šole.....	1
Priloga 2: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za višje šole.....	5
Priloga 3: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za visoke šole in fakultete.....	9
Priloga 4: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za ljudske univerze.....	13
Priloga 5: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za izobraževalna podjetja.....	17
Priloga 6: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za RRA, tehnološke parke in inkubatorje.	20
Priloga 7: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za podjetja.....	23

Priloga 1: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za srednje šole.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naša srednja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše dijake.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديلen!			
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naši dijaki na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših (poklicnih) maturantov.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim dijakom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA ZA ZAPOSLENE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo udeležbo naših zaposlenih na izobraževanjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z drugimi šolskimi oziroma izobraževalnimi ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi komercialnimi podjetji za izobraževanje.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi strokovnjaki iz podjetij ali drugih organizacij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo z lastnimi izvajalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V srednji šoli sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na srednji šoli razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ¹		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi dijake.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in dijake.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

¹ Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in dijake.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI	
1.	<p>Kako na splošno ocenjujete vašo povezanost in sodelovanje z zunanjim okoljem?</p> <p>a) smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo; b) smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja; c) močna povezanost z manjšim številom institucij; d) šibka povezanost z večjim številom institucij; e) smo v fazi povezovanja; f) drugo: _____</p>
2.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri srednje šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
3.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri višje ali visoke šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
4.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri fakultete s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
5.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri ljudske univerze s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
6.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri podjetja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>

7.	Prosimo vas, če lahko navedete nedobičkonosne organizacije in združenja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)
	1. _____
	2. _____
	3. _____

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj v ustanovi (funkcija, delovno mesto) : _____
2.	Koliko časa že delate v tej ustanovi (zaokrožite na celo število let): _____
3.	Prosimo označite, kam po Frascatijevi klasifikaciji umeščate izobraževalne programe na šoli: <ul style="list-style-type: none"> a) naravoslovno-matematične vede b) tehniške vede c) medicinske vede d) biotehniške vede e) družboslovne vede f) humanistične vede g) druge vede (katere): _____
4.	Koliko ljudi je na srednji šoli trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bila šola ustanovljena: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime šole: _____

Priloga 2: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za višje šole.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naša višja šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naši študentje na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših diplomantov.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim študentom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na višji šoli sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na višji šoli razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ²		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

² Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

PRIZNAVANJE ZNANJ IN VEŠČIN		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na višji šoli spodbujamo vključevanje zaposlenih v podjetjih, s katerimi tudi sicer sodelujemo, v naše redne učne programe.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Zaposleni v podjetjih, s katerimi sodelujemo, se v naše programe vključujejo preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI

Kako na splošno ocenjujete vašo povezanost in sodelovanje z zunanjim okoljem?

1. g) smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo;
 h) smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja;
 i) močna povezanost z manjšim številom institucij;
 j) šibka povezanost z večjim številom institucij;
 k) smo v fazi povezovanja;
 l) drugo: _____

Prosimo vas, če lahko **navedete tri srednje šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete** (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)

2. 1. _____
 2. _____
 3. _____

Prosimo vas, če lahko **navedete tri višje ali visoke šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete** (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)

3. 1. _____
 2. _____
 3. _____

Prosimo vas, če lahko **navedete tri fakultete s katerimi sodelujete oz. se povezujete** (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)

4. 1. _____
 2. _____
 3. _____

Prosimo vas, če lahko **navedete tri ljudske univerze s katerimi sodelujete oz. se povezujete** (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)

5. 1. _____
 2. _____
 3. _____

Prosimo vas, če lahko **navedete tri podjetja s katerimi sodelujete oz. se povezujete** (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)

6. 1. _____
 2. _____
 3. _____

Prosimo vas, če lahko **navedete nedobičkonosne organizacije in združenja s katerimi sodelujete oz. se povezujete** (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)

7. 1. _____
 2. _____
 3. _____

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj na višji šoli (funkcija, delovno mesto): _____
2.	Koliko časa že delate na tej višji šoli (zaokrožite na celo število let): _____
3.	<p>Prosimo označite, kam po Frascatijevi klasifikaciji umeščate izobraževalne programe na višji šoli:</p> <p>h) naravoslovno-matematične vede</p> <p>i) tehniške vede</p> <p>j) medicinske vede</p> <p>k) biotehniške vede</p> <p>l) družboslovne vede</p> <p>m) humanistične vede</p> <p>n) druge vede (katere): _____</p>
4.	Koliko ljudi je na višji šoli trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bila višja šola ustanovljena: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime višje šole: _____

Priloga 3: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za visoke šole in fakultete.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naša fakulteta na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naši študentje na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših diplomantov.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim študentom nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na fakulteti sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na fakulteti razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ³		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

³ Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

PRIZNAVANJE ZNANJ IN VEŠČIN		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na fakulteti spodbujamo vključevanje zaposlenih v podjetjih, s katerimi tudi sicer sodelujemo, v naše redne učne programe.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Zaposleni v podjetjih, s katerimi sodelujemo, se v naše programe vključujejo preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI	
1.	<p>Kako na splošno ocenjujete vašo povezanost in sodelovanje z zunanjim okoljem?</p> <p>m) smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo;</p> <p>n) smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja;</p> <p>o) močna povezanost z manjšim številom institucij;</p> <p>p) šibka povezanost z večjim številom institucij;</p> <p>q) smo v fazi povezovanja;</p> <p>r) drugo: _____</p>
2.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri srednje šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
3.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri višje ali visoke šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
4.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri fakultete s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
5.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri ljudske univerze s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
6.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri podjetja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
7.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete nedobičkonosne organizacije in združenja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj na fakulteti (funkcija, delovno mesto): _____
2.	Koliko časa že delate na tej fakulteti (zaokrožite na celo število let): _____
3.	<p>Prosimo označite, kam po Frascatijevi klasifikaciji umeščate izobraževalne programe na fakulteti:</p> <p>o) naravoslovno-matematične vede</p> <p>p) tehniške vede</p> <p>q) medicinske vede</p> <p>r) biotehniške vede</p> <p>s) družboslovne vede</p> <p>t) humanistične vede</p> <p>u) druge vede (katere): _____</p>
4.	Koliko ljudi je na fakulteti trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bila fakulteta ustanovljena: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime fakultete: _____

Priloga 4: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za ljudske univerze.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naša šola na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša ustanova sistematično izvaja strokovno prakso za naše učence.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s podjetji in njihovim strokovnim osebjem.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naši učenci na praksi imajo v podjetju posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša ustanova aktivno pomaga podjetjem pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst naših učencev.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Podjetja v času strokovne prakse našim učencem nudijo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA ZA ZAPOSLENE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo udeležbo naših zaposlenih na izobraževanjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z drugimi šolskimi oziroma izobraževalnimi ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi komercialnimi podjetji za izobraževanje.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo skupaj z različnimi strokovnjaki iz podjetij ali drugih organizacij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo z lastnimi izvajalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo sodelovanje naše ustanove in posameznikov znotraj nje z drugimi izobraževalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo drugih izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Z drugimi izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V šoli sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrden!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na šoli razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrden!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ⁴		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrden!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi učence.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju tehnične podpore.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in učence.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

⁴ Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

8.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja IKT pismenosti za učitelje in dijake.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje kurikula.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih. Prosimo vas, da jih naštejete: _____	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI	
1.	<p>Kako na splošno ocenjujete vašo povezanost in sodelovanje z zunanjim okoljem?</p> <p>s) smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo; t) smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja; u) močna povezanost z manjšim številom institucij; v) šibka povezanost z večjim številom institucij; w) smo v fazi povezovanja; x) drugo: _____</p>
2.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri srednje šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
3.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri višje ali visoke šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
4.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri fakultete s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
5.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri ljudske univerze s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>
6.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri podjetja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>

7.	Prosimo vas, če lahko navedete nedobičkonosne organizacije in združenja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)
	1. _____
	2. _____
	3. _____

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj v ustanovi (funkcija, delovno mesto) : _____
2.	Koliko časa že delate v tej ustanovi (zaokrožite na celo število let): _____
3.	Prosimo označite, kam po Frascatijevi klasifikaciji umeščate izobraževalne programe na šoli: v) naravoslovno-matematične vede w) tehniške vede x) medicinske vede y) biotehniške vede z) družboslovne vede aa) humanistične vede bb) druge vede (katere): _____
4.	Koliko ljudi je na ljudski univerzi trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bila ljudska univerza ustanovljena: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime šole: _____

Priloga 5: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za izobraževalna podjetja.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkovnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z drugimi komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN PODJETJA Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo sodelovanje našega podjetja in posameznikov znotraj njega z drugimi izobraževalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Z izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja. (Npr. šolami, fakultetami ipd.)	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Z drugimi izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V podjetju sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izobraževalnim ustanovam, s katerimi sodelujemo, nudimo svoje prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo udeležencem prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj z izobraževalnimi ustanovami, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo vključevanje udeležencev preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Udeležencem programov izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
----	--	--------------------------	-------------------

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V podjetju razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje potrjen!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo udeležencem dostop do rednih oblik šolanja na izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ⁵		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz podjetij, izobraževalnih ustanov in podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje potrjen!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi učence, dijake oziroma študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektne skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI	
1.	Prosimo vas, če lahko navedete tri srednje šole, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.) 1. _____ 2. _____ 3. _____
2.	Prosimo vas, če lahko navedete tri višje ali visoke šole, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.) 1. _____ 2. _____ 3. _____
3.	Prosimo vas, če lahko navedete tri fakultete, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.) 1. _____ 2. _____

⁵ Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje, dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

	3. _____
4.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri ljudske univerze, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
5.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri podjetja, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
6.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete nedobičkovne organizacije in združenja, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj v podjetju (funkcija, delovno mesto) (napišite): _____
2.	Koliko časa že delate v tem podjetju (zaokrožite na celo število let): _____
3.	Napišite šifro panoge (po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008), v katero sodi podjetje: _____
4.	Koliko ljudi je pri vas trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bilo podjetje ustanovljeno: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime podjetja: _____

Priloga 6: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za RRA, tehnološke parke in inkubatorje.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško-razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkonosnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naša organizacija na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

IZVAJANJE IZOBRAŽEVANJA ZA ČLANE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo udeležbo naših članov na izobraževanjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Izobraževanja za naše člane izvajamo skupaj z drugimi šolskimi oziroma izobraževalnimi ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Izobraževanja za naše člane izvajamo skupaj z različnimi komercialnimi podjetji za izobraževanje.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Izobraževanja za naše člane izvajamo skupaj z različnimi strokovnjaki iz podjetij ali drugih organizacij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Izobraževanja za naše zaposlene izvajamo z lastnimi izvajalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V organizaciji sodelujemo s podjetji pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju s podjetji, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izkoristimo prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju, s katerim sodelujemo pri izobraževanju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju s podjetji, omogočajo zaposlenim v podjetju prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj s podjetji, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, omogočajo vključevanje njihovih zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Članom, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju s podjetji, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Na organizaciji razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z drugimi izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo zaposlenim v podjetjih dostop do rednih oblik šolanja na naši izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ⁶		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz raznih podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujete le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrديل!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi učence, dijake oz. študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI	
1.	Kako na splošno ocenjujete vašo povezanost in sodelovanje z zunanjim okoljem? y) smo zelo odprti navzven, se dovolj povezujemo; z) smo odprti navzven, a si želimo še več povezovanja; aa) močna povezanost z manjšim številom institucij; bb) šibka povezanost z večjim številom institucij; cc) smo v fazi povezovanja; dd) drugo: _____
2.	Prosimo vas, če lahko navedete tri srednje šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.) 1. _____ 2. _____ 3. _____
3.	Prosimo vas, če lahko navedete tri višje ali visoke šole s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.) 1. _____ 2. _____ 3. _____

⁶ Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

4.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri fakultete s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
5.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri ljudske univerze s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
6.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri podjetja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
7.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete nedobičkonosne organizacije in združenja s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj v organizaciji (funkcija, delovno mesto) : _____
2.	Koliko časa že delate v tej organizaciji (zaokrožite na celo število let): _____
3.	Prosimo napišite šifro panoge (po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008), v katero sodi organizacija: _____
4.	Koliko ljudi je pri vas trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bila organizacija ustanovljena: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime organizacije: _____

Priloga 7: Vprašalnik mreženje izobraževalcev za podjetja.

SODELOVANJE Z DRUGIMI INSTITUCIJAMI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s srednjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z ljudskimi univerzami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z višjimi šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s fakultetami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s sodeluje s tehnološkimi parki, inkubatorji in podjetniško razvojnimi centri.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z nedobičkovnimi organizacijami in združenji. To so npr. sindikati, združenja delodajalcev, prostovoljna združenja itd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z gospodarskimi ali obrtnimi zbornicami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje s komercialnimi izobraževalnimi podjetji	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Naše podjetje na področju izobraževanj in usposabljanj sodeluje z izobraževalnimi oddelki v drugih podjetjih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI IZVEDBI STROKOVNE PRAKSE		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Naše podjetje sistematično izvaja strokovno prakso za študente in dijake.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	Pri izvedbi strokovne prakse tesno sodelujemo s šolami in njihovim strokovnim osebjem.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Študentom in dijakom na praksi v podjetju dodelimo posebej izurjene mentorje, ki jim pomagajo in prevzamejo odgovornost za njih.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Šolske ustanove nam aktivno pri pridobivanju kakovostnih kadrov iz vrst dijakov in študentov.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	V času strokovne prakse študentom in dijakom nudimo svoja usposabljanja, z namenom da le-ti pridobijo dodatna praktična znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE POSAMEZNIKOV IN USTANOVE Z DRUGIMI IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	Spodbujamo sodelovanje našega podjetja in posameznikov znotraj njega z izobraževalci.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Naši zaposleni se vključujejo v delo izobraževalnih podjetij ali posrednikov izobraževanj. Npr. kot predavatelji, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Z izobraževalnimi ustanovami sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov izobraževanja. (Npr. šolami, fakultetami ipd.)	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Z izobraževalnimi podjetji sodelujemo pri oblikovanju in izvedbi programov usposabljanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

SODELOVANJE PRI RAZVOJU IN IZVEDBI RAZVOJNO-IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V podjetju sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami pri razvoju in pripravi programov izobraževanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	Programi izobraževanja, ki jih oblikujemo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, temeljijo na praksi in delu udeležencev in ne samo pridobivanju teoretičnega znanja.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

3.	Pri izvajanju programov izobraževanja izobraževalnim ustanovam, s katerimi sodelujemo, nudimo svoje prostorske in tehnološke prednosti ter opremo v podjetju.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Programi izobraževanja, oblikovani ali izvedeni v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo zaposlenim v našem podjetju prilagojen, individualiziran študij.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Programi izobraževanja, ki smo jih pripravili skupaj z izobraževalnimi ustanovami, so kreditno ovrednoteni oziroma rezultirajo v poklicni certifikaciji.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Programi izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, omogočajo vključevanje naših zaposlenih v postopke priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Zaposlenim, vključenim v programe izobraževanja, ki jih izvajamo v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, nudimo tehnično podporo. Npr. elektronska pošta, e-učilnica, mentorji ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	V izvedbo programov izobraževanja vključujemo kot soizvajalce tudi druge formalne (npr. šole) in neformalne (npr. podjetja) izobraževalce.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

E-UČENJE IN UČENJE NA DALJAVO V SODELOVANJU S PODJETJI IN IZOBRAŽEVALCI		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V podjetju razpolagamo z možnostmi izvajanja e-učnih enot oz. učenja na daljavo. Npr. internet, intranet, ipd.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	Pri oblikovanju in izvedbi e-učnih enot sodelujemo z izobraževalnimi podjetji in ustanovami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	E-učne enote so kreditno ovrednotene.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	E-učne enote omogočajo našim zaposlenim dostop do rednih oblik šolanja na izobraževalni ustanovi.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

VIRTUALNE IN FIZIČNE SKUPNOSTI PRAKSE ⁷		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	S posamezniki iz drugih podjetij, izobraževalnih ustanov in podjetij, lokalnih skupnosti in drugih organizacij tvorimo razvojno-izobraževalne projektne skupine.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Z naslednjimi vprašanji tega sklopa nadaljujemo le, če je odgovor na prejšnje vprašanje pritrdilen!			
2.	V razvojno-izobraževalne projektne skupine vključujemo tudi študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Razvojno-izobraževalne projektne skupine spodbujamo tudi s tehnološko podporo. Npr. omogočamo zapis ter ohranjanje ustvarjenega znanja ter njegovo razširjanje (spletne učilnice, WIKIPEDIJA).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Delovanje razvojno-izobraževalnih projektnih skupin spodbujamo z rednimi in pogostimi osebnimi stiki ter komunikacijo po elektronski pošti.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju tehnične podpore.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju prenosa tehničnih veščin za učitelje in študente.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju spodbujanja sodelovanja med šolami.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju zagotavljanja IKT pismenosti (npr. za učitelje in študente).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

⁷ Člani se vključujejo po lastnem interesu, za razvoj strokovnega znanja, sami opredelijo svojo vlogo v skupnosti, negujejo pripadnost in se identificirajo s strokovnim znanjem, ki je osnova za prakso, skupnost deluje, dokler imajo člani interes za izboljševanje prakse in vzdrževanje skupnosti.

	zagotavljanja stroškovno učinkovitih širokopasovnih omrežnih rešitev za šole.		
11.	Sodelujočim partnerjem nudimo pomoč in podporo na področju integracije IKT v načrtovanje in izvajanje šolskih kurikulumov (v izobraževalnih ustanovah).	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
12.	Pomoč in podporo s strani podjetij pridobivamo na drugih področjih: Naj naštejejo!	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

PRIZNAVANJE ZNANJ IN VEŠČIN		Trenutno stanje	Pomembnost
1.	V podjetju spodbujamo vključevanje naših zaposlenih v redne učne programe izobraževalnih ustanov.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Zaposlene spodbujamo in jim omogočamo vključevanje v izobraževalne programe preko postopkov priznavanja znanj in veščin.	DA - NE NE VEM	1 – 2 – 3 – 4 – 5

POVEZOVANJE Z OSTALIMI INSTITUCIJAMI	
1.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri srednje šole, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
2.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri višje ali visoke šole, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
3.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri fakultete, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
4.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri ljudske univerze, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
5.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete tri podjetja, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

6.	<p>Prosimo vas, če lahko navedete nedobičkovne organizacije in združenja, s katerimi sodelujete oz. se povezujete (najprej tisto, s katero najbolj sodelujete itd.)</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

OSTALI PODATKI	
1.	Kakšen je vaš položaj v podjetju (funkcija, delovno mesto) (napišite): _____
2.	Koliko časa že delate v tem podjetju (zaokrožite na celo število let): _____
3.	Napišite šifro panoge (po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008), v katero sodi podjetje: _____
4.	Koliko ljudi je pri vas trenutno zaposlenih (prosimo vas, če navedete le število polno zaposlenih – npr. če je v podjetju osem oseb zaposlenih za polovični delovni čas, vpišite štiri): _____
5.	Katerega leta je bilo podjetje ustanovljeno: _____
6.	Če vas zanimajo rezultati raziskave, vpišite e-mail, na katerega vam jih pošljemo: _____
7.	Ime in priimek izpolnjevalca ankete (ni obvezno, je pa zaželeno): _____
8.	Ime podjetja: _____

ZAKLJUČNO POROČILO
O REZULTATIH OPRAVLJENEGA RAZISKOVALNEGA DELA
NA PROJEKTU V OKVIRU CILJNEGA RAZISKOVALNEGA
PROGRAMA (CRP) »KONKURENČNOST SLOVENIJE 2006 – 2013«

I. Predstavitev osnovnih podatkov raziskovalnega projekta

1. Naziv težišča v okviru CRP:

2. Učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta.

2. Šifra projekta:

V5-0446

3. Naslov projekta:

Mreženje za vseživljenjsko učenje

3. Naslov projekta

3.1. Naslov projekta v slovenskem jeziku:

Mreženje za vseživljenjsko učenje

3.2. Naslov projekta v angleškem jeziku:

Networking for lifelong learning

4. Ključne besede projekta

4.1. Ključne besede projekta v slovenskem jeziku:

Mreženje, neformalno izobraževanje, formalno izobraževanje, terciarno izobraževanje, vseživljenjsko učenje, sodelovanje med formalnim in neformalnim izobraževanjem.

4.2. Ključne besede projekta v angleškem jeziku:

Networking, informal education, formal education, tertiary education, lifelong learning, cooperation between formal and informal education.

5. Naziv nosilne raziskovalne organizacije:

Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije

5.1. Seznam sodelujočih raziskovalnih organizacij (RO):

/

6. Sofinancer/sofinancerji:

Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo

7. Šifra ter ime in priimek vodje projekta:

24126

Srečko Natek

Datum: 5. 10. 2010

Podpis vodje projekta:

doc. dr. Srečko Natek

Podpis in žig izvajalca:

doc. dr. Srečko Natek



II. Vsebinska struktura zaključnega poročila o rezultatih raziskovalnega projekta v okviru CRP

1. Cilji projekta:

1.1. Ali so bili cilji projekta doseženi?

a) v celoti

b) delno

c) ne

Če b) in c), je potrebna utemeljitev.

1.2. Ali so se cilji projekta med raziskavo spremenili?

a) da

b) ne

Če so se, je potrebna utemeljitev:

2. Vsebinsko poročilo o realizaciji predloženega programa dela¹:

Program dela z raziskovalnimi izhodišči

Namen, ki smo ga zasledovali v projektu, je bilo prvi vrsti iskanje priložnosti ter morebitnih koristi, ki jih v okviru vseživljenjskega učenja (VŽU) ponuja povezovanje izvajalcev neformalnega in formalnega izobraževanja, vključno z visokošolskimi zavodi. S projektom smo želeli zasnovati model mreženja izobraževalcev na regionalnem oziroma lokalnem nivoju.

Cilji projekta, s pomočjo katerih smo želeli uresničiti namen, so bili:

Posneti stanje na področju povezovanja formalnega in neformalnega izobraževanja v okviru VŽU v svetu in doma. To vključuje analizo primerov mreženja oziroma povezav formalnega terciarnega izobraževanja in neformalnih izobraževalcev doma in v tujini, tudi z vključevanjem izobraževanja na daljavo ter prepoznavanje primerov dobrih praks. Skozi primere smo želeli analizirati delovanje, organiziranosti, infrastrukturo, tipe vključenih organizacij ter mehanizme financiranja omrežij za izvajanje vseživljenjskega učenja.

Opredeliti interese in pričakovanja neformalnih izobraževalcev, razloge ozadja in motivacijo takšnih organizacij za vključevanje v vseživljenjsko učenje ter analizirati načine dela pri izvajanju izobraževanj in pristopih na trg ter prepoznati primerne izvajalce neformalnega izobraževanja, ki bi se bili pripravljene odločiti za sodelovanje z institucijami terciarnega izobraževanja za vseživljenjsko učenje.

Opredeliti potrebe, pričakovanja in tudi zadovoljstvo (morebitnih) uporabnikov VŽU. Zanimale so nas potrebe in pričakovanja posameznikov glede osebnega in profesionalnega razvoja ter možnosti za pridobivanje formalne izobrazbe in kvalifikacij. Poleg pričakovanih posameznikov smo skušali prepoznati tudi potrebe in pričakovanja organizacij kot posrednih uporabnikov vseživljenjskega učenja.

Oblikovati model mreže za vseživljenjsko učenje, tako z vidika vsebin, kot tudi načinov izvajanja, potrebne informacijske podpore, pravno formalnih in organizacijsko-upravnih okvirov delovanja mreže, pristojnosti in odgovornosti posameznih članov mreže ter odnosov med njimi.

Metodološko-teoretični opis raziskovanja

V okviru projekta smo opravili splet treh raziskav in tako na problematiko VŽU in povezovanja za vseživljenjsko povezovanje pogledali z več zornih kotov - z vidika tujih praks, z vidika obstoječih domačih praks ter z vidika morebitnih uporabnikov vseživljenjskega učenja. Pri tem smo se naslonili na uporabo tako kvantitativne metode raziskovanja (namenjene zbiranju in analizi števil) kot tudi kvalitativne (namenjene zbiranju in analizi besed) (Rossman & Wilson, 1994, p. 315) (Caracelli & Greene, 1993) (Greene, Caracelli, & Graham, 1989, p. 259).

V kvalitativni raziskavi smo pregledali vrsto študij primerov, v katerih smo prepoznavali različne načine povezovanja, partnerstev, mreženja ipd. med izobraževalnimi ustanovami in organizacijami oziroma organizacijskimi enotami, ki izvajajo ali posredujejo usposabljanja oziroma izobraževanja. Prepoznavali smo primere povezovanja, mreženja in grozdenja tako v tujih okoljih kot tudi v Sloveniji. Namen kvalitativne raziskave je bil prepoznati namene povezovanja, osnovne strukture povezovanja ter načine interakcije

¹ Potrebno je napisati vsebinsko raziskovalno poročilo, kjer mora biti na kratko predstavljen program dela z raziskovalno hipotezo in metodološko-teoretičen opis raziskovanja pri njenem preverjanju ali zavračanju vključno s pridobljenimi rezultati projekta.

med vključenimi akterji, nastopajočimi na različnih področjih izobraževanja in usposabljanja in s tem opredelitev nabora vsebinskih kategorij, ki jih v nadaljevanju analize uporabimo pri izvedbi kvantitativne raziskave (Caracelli & Greene, 1993).

S kvantitativno raziskavo v obliki anketiranja smo posneli dejansko stanje na področju formalnega in neformalnega izobraževanja v Sloveniji, prepoznali morebitne povezave izobraževalcev v smislu vseživljenjskega učenja, skušali pa smo prepoznati tudi primere dobrih praks povezovanja. Vprašalniki mreženje izobraževalcev so bili posredovani na naslove vseh srednjih šol, vseh višjih šol, vseh visokošolskih zavodov vključno s samostojnimi, vseh ljudskih univerz, določenih izobraževalnih podjetij, vseh regionalnih razvojnih agencij (krajše RRA), vseh tehnoloških parkov in inkubatorjev, nekaterih sindikalnih organizacij ter številnih podjetij v Sloveniji. Z anketiranjem smo pridobili informacije glede sodelovanja z drugimi institucijami, sodelovanja pri izvedbi strokovne prakse, izvajanje izobraževanja za zaposlene oziroma člane, sodelovanja posameznikov in ustanove z drugimi izobraževalci, sodelovanja pri razvoju in razvojno-izobraževalnih programov, e-učenja in učenja na daljavo v sodelovanju s podjetji in izobraževalci, morebitnega delovanja projektnih skupin - virtualnih in fizičnih skupnosti prakse, priznavanja znanj in veščin ter povezovanja z drugimi institucijami. Za analizo podatkov smo uporabili statistična orodja SPSS ter program za analizo in vizualizacijo velikih omrežij Pajek (Batagelj & Mrvar, 1998, 2002; Batagelj & Mrvar, n.d.; Jackson, 2008; Wassermann & Faust, 1994).

Poleg zgoraj omenjenih raziskav, smo opravili tudi anketo med uporabniki oblik vseživljenjskega učenja. V vzorec smo vključil študente in diplomante družboslovnega magistrskega študija družboslovne fakultete, ki se vključujejo tako v formalne kot neformalne oblike učenja, predstavljajo pa po našem mnenju enega od ključnih ciljnih segmentov, ki jim velja v bodoče posvečati več pozornosti pri oblikovanju ponudbe izobraževanj in usposabljanj. Raziskavo smo opravili s pomočjo spletnega anketiranja, saj lahko »v primerjavi s tradicionalno anketo pridobimo podatke od pomembnih populacij, z nižjimi stroški, nezmanjšanim odzivom ter boljšo kakovostjo podatkov« (Schaefer & Dillman, 1998).

Pridobljeni rezultati

Na podlagi prepoznanih povezav smo opredelili več možnih modelov mreženja. Še posebej velja izpostaviti geografski model, panožni model ter homogeni model. Geografski predvideva bližino v mrežo vključenih organizacij ter njihovo raznolikost tako glede tipa organizacije kot vsebine dejavnosti. Panožni model predvideva vsebinsko oziroma panožno istovrstnost, homogeni pa prav tako vsebinsko oziroma panožno istovrstnost, poleg tega pa še geografsko bližino in istovrstnost vključenih organizacij. V Sloveniji smo prepoznali nekaj tovrstnih omrežij, ki jih velja negovati še naprej, saj le neformalni stiki in dovolj visoka stopnja zaupanja med vpletenimi organizacijami zagotavlja uspešnost mreže.

Raziskave izpostavljajo pomen vzpostavitve centralne enote za VŽU. Njena vloga je v skrbi za koordinacijo v mrežo vključenih organizacij, hkrati pa je tudi pretvornik med visokošolskim okoljem in gospodarstvom, torej okolij, ki sta si glede kulture in vrednot precej različni. Vloga te enote je tudi vzpostavitev kanalov komuniciranja znotraj organizacij, vključenih v omrežje. Centralna enota za VŽU naj deluje na regionalni ravni ali na ravni ustreznega urbanega naselja, tesno pa je navezana na visokošolske zavode, vključene v omrežje. Prepoznali smo še eno morebiti potrebno nalogo centralne enote za VŽU - povezovanje z že obstoječimi omrežji izobraževalcev (npr. MIC, VCŽU ipd.). Vloga centralne enote za VŽU je gotovo tudi povezovanje za uporabo priložnosti, ki jih

nudi evropski Program vseživljenjskega učenja, s podprogrami oziroma akcijami. Med mehanizmi morebitnega povezovanja velja poudariti ponudbo krajših programov usposabljanj in izobraževanj. Ti so lahko kreditno ovrednoteni, omogočajo pa lahko tudi določeno poklicno certifikacijo. Programe izobraževanja in usposabljanja lahko visokošolski zavodi oblikujejo po meri in skupaj z drugimi organizacijami, v njihovo izvedbo pa vključujejo tudi zunanje izvajalce. Glede na pričakovanja udeležencev oblik VŽU velja te programe zasnovati zelo praktično in v povezavi z delom. Za to velja izrabiti priložnost, ki jo v Sloveniji omogočajo t. i. študijski programi za izpopolnjevanje (Zakon o visokem šolstvu, 2006), saj je na njihovi osnovi moč zasnovati krajše, kreditno ovrednotene programe izobraževanja, ki lahko služijo tudi za povezovanje s podjetji in drugimi izobraževalci.

Spremljanje in zagotavljanje nadaljnega razvoja strokovnjakov je prav tako pomemben mehanizem VŽU in povezovanja visokošolskih zavodov ter drugih organizacij oziroma posameznikov. Kot je pokazala raziskava med udeleženci VŽU, se ti v formalne, pa tudi neformalne oblike učenja najpogosteje vključujejo v času 2 do 5 let po dokončanju šole. Zanje torej velja pripraviti nadaljevalna izobraževanja v smislu nadgradnje obstoječega znanja ali pa v smislu komplementarnih znanj, ki jih v takšnem času utegnejo potrebovati. Študije primerov iz tujih visokošolskih zavodov v zvezi s tem omenjajo tudi t. i. alumni klube. Zopet morda kaže to priložnost izkoristiti s pomočjo programov za izpopolnjevanje.

Mehanizem, ki so ga še posebej udeleženci VŽU omenili kot pomembnega pri odločanju za vključitev v formalne oblike VŽU, je priznavanje znanj in veščin. Tudi v marsikje v svetu ugotavljajo, da je to pomemben mehanizem učenja, pa tudi povezovanja z drugimi organizacijami (predvsem s podjetji, združenji delodajalcev in poklicnimi združenji ip.). Ugotavljamo pa, da je ta mehanizem med potencialnimi uporabniki – posamezniki in organizacijami, še vedno dokaj nepoznan. Poudariti velja potrebo po formalizaciji postopkov, izobraževanju ocenjevalcev pa tudi posameznikov, ki se v te postopke vključujejo, ter morebitni e-podpori. Izvedba postopkov priznavanja znanj in veščin je lahko v tesni povezavi s centralno enoto VŽU.

Strokovna praksa je v tujini, kot ugotavljamo v študijah primerov, pomemben del programov izobraževanja. Tudi preko strokovne prakse se visokošolski zavodi povezujejo s podjetji, jih spoznavajo, podjetja spoznavajo njih, prihaja do izmenjave znanja, dopolnjevanja znanja študentov, priložnosti za pomoč podjetjem pri kadrovanju ipd.

Poleg praktičnosti izobraževanja in usposabljanja ter povezave z delom, se zdi v okvirih vseživljenjskega učenja pomembna tudi uporaba t. i. kombiniranih ter interaktivnih metod poučevanja. V prvem primeru gre pravzaprav za splet poučevanja v živo in e-učenja, v drugem primeru pa za nabor v učečega posameznika usmerjenih, interaktivnih metod poučevanja. Oboje predstavlja za visokošolske zavode dobro priložnost za povezovanje z drugimi izobraževalci in podjetji ter za boljše uresničevanje potreb morebitnih udeležencev vseživljenjskega učenja.

Omeniti velja še eno pomembno sestavino povezovanja za VŽU. Gre za promocijo učenja v podjetjih in drugih organizacijah, pa tudi znotraj visokošolskih zavodov. V raziskavi namreč ugotavljamo, da se marsikatero podjetje ne zaveda možnosti, ki jih prinašata VŽU in povezovanje z drugimi izobraževalci. Poleg tega pa v študijah primerov pogosto ugotavljamo, da je funkcija enot, zadolženih za VŽU, tudi promocija tovrstnih oblik učenja.

Viri in literatura

Batagelj, V., & Mrvar, A. (1998). Pajek – A program for large network analysis.

Connections, 21, 47-57.

Batagelj, V., & Mrvar, A. (2002). Analysis and visualization of large networks. In Lecture Notes in Computer Science (2002), 2265. Springer, Berlin, str. . (pp. 477-478). Berlin: Springer.

Batagelj, V., & Mrvar, A. (n.d.). Pajek. home page, . Retrieved October 23, 2009, from <http://vlado.fmf.uni-lj.si/pub/networks/pajek/>

Caracelli, V. J., & Greene, J. C. (1993). Data Analysis Strategies for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 15(2), 195-207.

Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255-274.

Jackson, M. O. (2008). *Social and economic networks*. (2008). Princeton: Princeton University Press.

Rossmann, G. B., & Wilson, B. L. (1994). Numbers and words revisited: being "shamelessly eclectic". *Quality & Quantity*, 28(3), 315. doi:Article

Schaefer, D. R., & Dillman, D. A. (1998). Development of standard e-mail methodology. *Public Opinion Quarterly*, 62(3), 378 - 398.

Wassermann, K., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.

3. Izkoriščanje dobljenih rezultatov:

3.1. Kakšen je potencialni pomen² rezultatov vašega raziskovalnega projekta za:

- a) odkritje novih znanstvenih spoznanj;
- b) izpopolnitev oziroma razširitev metodološkega instrumentarija;
- c) razvoj svojega temeljnega raziskovanja;
- d) razvoj drugih temeljnih znanosti;
- e) razvoj novih tehnologij in drugih razvojnih raziskav.

3.2. Označite s katerimi družbeno-ekonomskimi cilji (po metodologiji OECD-ja) sovpadajo rezultati vašega raziskovalnega projekta:

- a) razvoj kmetijstva, gozdarstva in ribolova - Vključuje RR, ki je v osnovi namenjen razvoju in podpora teh dejavnosti;
- b) pospeševanje industrijskega razvoja - vključuje RR, ki v osnovi podpira razvoj industrije, vključno s proizvodnjo, gradbeništvo, prodajo na debelo in drobno, restavracijami in hoteli, bančništvom, zavarovalnicami in drugimi gospodarskimi dejavnostmi;
- c) proizvodnja in racionalna izraba energije - vključuje RR-dejavnosti, ki so v funkciji dobave, proizvodnje, hranjenja in distribucije vseh oblik energije. V to skupino je treba vključiti tudi RR vodnih virov in nuklearne energije;
- d) razvoj infrastrukture - Ta skupina vključuje dve podskupini:
 - transport in telekomunikacije - Vključen je RR, ki je usmerjen v izboljšavo in povečanje varnosti prometnih sistemov, vključno z varnostjo v prometu;
 - prostorsko planiranje mest in podeželja - Vključen je RR, ki se nanaša na skupno načrtovanje mest in podeželja, boljše pogoje bivanja in izboljšave v okolju;
- e) nadzor in skrb za okolje - Vključuje RR, ki je usmerjen v ohranjanje fizičnega okolja. Zajema onesnaževanje zraka, voda, zemlje in spodnjih slojev, onesnaženje zaradi hrupa, odlaganja trdnih odpadkov in sevanja. Razdeljen je v dve skupini:
- f) zdravstveno varstvo (z izjemo onesnaževanja) - Vključuje RR - programe, ki so usmerjeni v varstvo in izboljšanje človekovega zdravja;
- g) družbeni razvoj in storitve - Vključuje RR, ki se nanaša na družbene in kulturne probleme;
- h) splošni napredek znanja - Ta skupina zajema RR, ki prispeva k splošnemu napredku znanja in ga ne moremo pripisati določenim ciljem;
- i) obramba - Vključuje RR, ki se v osnovi izvaja v vojaške namene, ne glede na njegovo vsebino, ali na možnost posredne civilne uporabe. Vključuje tudi varstvo (obrambo) pred naravnimi nesrečami.

² Označite lahko več odgovorov.

3.3. Kateri so **neposredni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

Z vidika družbenega razvoja in storitev in splošnega napredka znanja lahko omenimo naslednje neposredne rezultate:

Skozi opravljeno raziskavo smo prepoznali, katere organizacije se v slovenskem izobraževalnem prostoru povezujejo v smislu VŽU in katere organizacije v povezave niso vključene. Prepoznali smo centre učenja, locirali stopnjo učenja in povezovanje v regijah in med regijami, prepoznali smo nekaj posrednikov, ki v smislu učenja, med sabo povezujejo slovenske regije. Pravzaprav smo s pomočjo opravljene raziskave na svojstven način zarisali slovenski prostor VŽU.

Poleg tega smo skozi raziskave prepoznali nekatere ključne mehanizme povezovanja izobraževalnih organizacij v svetu - v prvi vrsti visokošolskih zavodov, ki jih ti v smislu spodbujanja učenja, povečevanja dosegljivosti učenja, formalizacije učenja ipd. uporabljajo. To so mehanizmi, ki jih velja prenesti v uporabo oziroma spodbuditi ali formalizirati njihovo uporabo tudi v slovenskem izobraževalnem okolju.

Vrednost in uporabo prepoznanih mehanizmov povezovanja in VŽU smo v raziskavi izmerili tudi v Sloveniji. Na ta način smo prišli do nekaterih konkretnih usmeritev, ki jih velja v smislu povezovanja za VŽU uresničevati in spodbujati. Pomen teh mehanizmov smo preverili tudi na strani morebitnih uporabnikov VŽU - strokovnjakov, ki se zdijo eni izmed ključnih ciljnih publik VŽU.

Rezultati z vidika pospeševanja industrijskega razvoja so nekoliko v ozadju, vendar jih vseeno lahko prepoznamo. V raziskavi se namreč osredotočamo predvsem na učenje strokovnjakov ter na povezovanje podjetniškega sektorja in visokošolskih izobraževalnih zavodov. V raziskavi izpostavljamo nekaj pomembnih ugotovitev, ki lahko vodijo v povečevanje učenja in znanja zaposlenih, predvsem vodilnih strokovnjakov in managerjev in v povečevanje zavedanja pomena znanja v podjetjih. To utegne okrepiti procese organizacijskega učenja v podjetjih s tem pa povečati njihovo uspešnost ter konkurenčno prednost.

3.4. Kakšni so lahko **dolgoročni rezultati** vašega raziskovalnega projekta glede na zgoraj označen potencialni pomen in razvojne cilje?

Dolgoročno gledano, bi lahko ob upoštevanju usmeritev, ki so rezultat raziskovalnega projekta, bilo moč spodbuditi naslednje:

1. promocija VŽU v Sloveniji tako med izobraževalnimi ustanovami, kot tudi podjetji in ustanovami, povezanimi z delom, stroko ipd.,
2. spremembe na področju pristopov k učenju in priznavanju predhodnega neformalnega učenja,
3. zavedanje pomena povezovanja - specializacije in sodelovanja, med ustanovami, ki imajo moč spodbujanja tovrstnih procesov in med tistimi, ki bi od povezovanja utegnili imeti določene koristi.

3.5. Kje obstaja verjetnost, da bodo vaša znanstvena spoznanja deležna zaznavnega odziva?

- a) v domačih znanstvenih krogih;
- b) v mednarodnih znanstvenih krogih;
- c) pri domačih uporabnikih;
- d) pri mednarodnih uporabnikih.

3.6. Kdo (poleg sofinancerjev) že izraža interes po vaših spoznanjih oziroma rezultatih?

Glede na prve predstavitve spoznanj oziroma rezultatov lahko izpostavimo interes nekaterih večjih podjetij v Sloveniji, kot sta Mercator, d.d. in Gorenje, d.d.

3.7. Število diplomantov, magistrov in doktorjev, ki so zaključili študij z vključenostjo v raziskovalni projekt?

/

4. Sodelovanje z tujimi partnerji:

4.1. Navedite število in obliko formalnega raziskovalnega sodelovanja s tujimi raziskovalnimi inštitucijami.

V okviru raziskovalnega projekta so bili izvedeni študijski obiski, delavnice ter prispevki na konferencah. Izjemno koristen predvsem za vsebino in potek raziskovanja je bil študijski obisk Palmenia Centre for Continuing Education na Finskem (sestanki z gospodom Kauko Hamalainen), in sicer sta omenjeno organizacijo obiskala pred. mag. Valerij Dermol in pred. Suzana Košir, prof. v obdobju od 10. 2. 2009 do 15. 2. 2009. V omenjenem obdobju je raziskovalec pred. mag. Valerij Dermol izvedel tudi študijski obisk na University of Joensuu v mestu Joensuu na Finskem, kjer je spoznaval delo tamkajšnjega centra za vseživljenjsko učenje (Continuing Education Centre). V obdobju od 27. do 29. 5. 2010 se bo pred. mag. Valerij Dermol udeležil tudi 39th EUCEN Conference "Lifelong Learning for the New Decade" v Rovaniemi, Finska, kjer bo aktivno sodeloval na delavnicah in mednarodni konferenci s prispevkom in predstavil rezultate raziskovalnega projekta.

4.2. Kakšni so rezultati tovrstnega sodelovanja?

Medsebojno sodelovanje s tujimi raziskovalnimi in drugimi inštitucijami je okrepilo mednarodno izmenjavo izkušenj na področju vseživljenjskega učenja, spoznavanju drugačnih pristopov k tovrstnemu učenju in mreženju različnih vključenih organizacij, prav tako pa je okrepilo same stike Mednarodne fakultete za družbene in poslovne študije z obiskanimi tujimi visokošolskimi zavodi in drugimi organizacijami (predvsem centri za vseživljenjsko učenje na Finskem), kar je dobra osnova za nadaljnje raziskovanje proučevanega področja. Ob tem je potrebno izpostaviti tudi objave znanstvenih besedil, ki bodo intenzivno sledile v letu 2010 v skladu z zaključkom raziskovalnega projekta. Trenutne objave na osnovi raziskovalnega projekta v obdobju 2008-2010 so označene s krepkim tiskom v priloženih bibliografskih rezultatih vodje in raziskovalcev za obdobje zadnjih treh let iz COBISS-a.

5. Bibliografski rezultati³ :

Za vodjo projekta in ostale raziskovalce v projektni skupini priložite bibliografske izpise za obdobje zadnjih treh let iz COBISS-a) oz. za medicinske vede iz Inštituta za biomedicinsko informatiko. Na bibliografskih izpisih označite tista dela, ki so nastala v okviru pričujočega projekta.

6. Druge reference⁴ vodje projekta in ostalih raziskovalcev, ki izhajajo iz raziskovalnega projekta:

V okviru raziskovalnega projekta "Mreženje za vseživljenjsko učenje" je bila organizirana in izvedena predstavitev projekta in njegovih rezultatov z diskusijo na Ministrstvu za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo dne 28. 1. 2010 ob 14. uri predstavnikom ministrstva, predvsem Sektorja za visoko šolstvo.

³ Bibliografijo raziskovalcev si lahko natisnete sami iz spletne strani:<http://www.izum.si/>

⁴ Navedite tudi druge raziskovalne rezultate iz obdobja financiranja vašega projekta, ki niso zajeti v bibliografske izpise, zlasti pa tiste, ki se nanašajo na prenos znanja in tehnologije.

Navedite tudi podatke o vseh javnih in drugih predstavitev projekta in njegovih rezultatov vključno s predstavitvami, ki so bile organizirane izključno za naročnika/naročnike projekta.