

Pomen osebnega izobraževalnega načrta za udeleženca izobraževanja odraslih



Petra Verbič, Ljudska univerza Koper

Prilagajanje spremembam trga dela in vseživljenjsko učenje sta del našega vsakdana, uspešnost le-tega pa je odvisna od načrtovanja izobraževanja in postavitve ciljev. Nepogrešljiv pripomoček pri tem je osebni izobraževalni načrt, ki je specifičen in prilagojen vsakemu posamezniku posebej, upošteva njegove ovire, predznanje, spretnosti, navade, pričakovanja in cilje udeleženca izobraževanja. V članku bomo predstavili pojem osebnega izobraževalnega načrta, značilnosti učečih se odraslih, predstavili bomo vrste osebnega izobraževalnega načrta, izobraževalčevo vlogo pri nastajanju, izdelavo osebnega izobraževalnega načrta ter njegovo spremljanje.

Ključne besede: osebni izobraževalni načrt, odrasli, učenje, izobraževalec, spremljanje

Dandanes pričakujemo, da se vsakdo zna uspešno učiti iz najrazličnejših virov, vendar pa se mnogi zaradi številčnosti teh in raznolikosti med njimi pogosto izgubijo, zato načrtovanje izobraževanja pridobiva na pomembnosti.

Učenje je zahtevna dejavnost, ki jo je potrebno skrbno in natančno načrtovati. Ker v izobraževanje vstopajo posamezniki z različnimi socialnimi vlogami, predznanjem in izkušnjami, s pričakovanji ter s praviloma nizko motivacijo, je potrebno njihove specifičnosti upoštevati pri izdelavi osebnega izobraževalnega načrta.

Osebni izobraževalni načrt je potemtakem učinkovit pripomoček pri načrtovanju in izpeljavi izobraževanja. Je zelo specifičen in prilagojen vsakemu posamezniku posebej glede na njegove ovire v izobraževanju, predznanje, spretnosti in navade. Poleg tega upošteva tudi pričakovanja in cilje udeleženca izobraževanja.

Oprelitev pojma osebni izobraževalni načrt

Osebni izobraževalni načrt je obvezen dokument v javno veljavnih srednješolskih programih. Normativne podlage za njegovo uporabo najdemo v Pravilniku o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju (Uradni list RS št. 78/07, 8/08 in 60/10) in v Navodilih za prilagajanje izrednega poklicnega in strokovnega izobraževanja (Uradni list RS, 8/2008), kjer je s 16. členom določeno: »Osebni izobraževalni načrt za udeleženca izobraževanja v individualnih organizacijskih modelih je pisni dokument, ki vsebuje najmanj podatke o: formalnih in neformalnih delovnih izkušnjah, povezanih z delom ali poklicem, za katerega se bo udeleženec izobraževal; o zaključenem predhodnem formalnem izobraževanju, vključno z morebitnimi posebnostmi; o znanju, pridoblje-

nem v neformalnem izobraževanju; o predvidenem načinu in časovnem poteku izobraževanja, vključno z načini in roki preverjanja znanja ter o načinu in časovnih rokih za spremljanje uresničevanja osebnega izobraževalnega načrta«.

Poleg normativnih aktov o osebnem izobraževalnem načrtu zasledimo tudi veliko različnih definicij, ki jih ne moremo združiti v enotno, skupno definicijo, s katero bi se strinjali vsi avtorji. Kljub temu pa bi se večina avtorjev strinjala s tem, da je osebni izobraževalni načrt pomemben oziroma ključen dokument za odrasle udeležence izobraževanja, ker jim pomaga pri načrtovanju izobraževalnega programa, pri izpeljavi in spremljanju le-tega ter na koncu pri sami evalvaciji izobraževanja.

Odrasli in učenje

Ko se odrasli odloči, da se bo vključil v izobraževanje, ima pred sabo konkretne cilje, ki bi jih rad z izobraževanjem dosegel. Udeleženci izobraževanja odraslih se namreč učijo zaradi svojih aktualnih potreb in problemov. Poleg tega vedo, zakaj in kaj bi se radi z izobraževanjem naučili ter katere spretnosti bi radi pridobili. Vendar pa, kot pravi A. Kranjc (1979), odrasli velikokrat dvomijo o svojih sposobnostih za izobraževanje, ker menijo, da je učenje za njih prezahtevno. Poleg tega se bojijo, da se ne bi pred drugimi osramotili z morebitnim neuspehom, ter menijo, da imajo pomanjkljive učne navade in sposobnosti. Pri tem pomemben dejavnik uspešnega učenja odraslih predstavljajo izkušnje posameznika, kajti stalno bogatenje izkušenj z novim znanjem in nenehna osebna rast vplivata tako na posameznikovo podobo o samem sebi kot tudi na občutek uspešnosti.

Kakšen odnos bo razvil posameznik do izobraževanja, je v veliki meri odvisno od njegovih predhodnih izkušenj in dosežkov na tem področju. Tako so ljudje z višjo izobrazbo in z razvitimi osebnostnimi lastnostmi, ki jim omogočajo aktiven in ustvar-



jalen odnos do dogajanja okoli sebe, ponavadi bolj sposobni sami poiskati pot do pravih virov in do znanja, ki ga potrebujejo. Na drugi strani pa so manj izobraženi ljudje s pasivnim odnosom do dogajanja v okolju tisti, ki svojih težav ne zmorejo reševati sami. Iz začaranega kroga jih pogosto lahko reši načrtna svetovalna in izobraževalna dejavnost (Drobnik 2000).

Odrasli se sicer pri vključevanju v izobraževanje srečujejo tudi s številnimi ovirami, ki jih lahko kategoriziramo v tri večje skupine (Radovan 2010):

- situacijske ovire, ki izvirajo iz posameznikovega trenutnega položaja (npr. finančni, družinski in zdravstveni problemi, pomanjkanje časa);
- institucionalne ovire – so ovire, ki jih postavljajo izobraževalne ustanove (npr. šolnine, neprijemni urniki, prevelika oddaljenost);
- dispozicijske ovire – so ovire, ki so povezane s psiho-socialnimi značilnostmi posameznika (npr. samopodoba, stališča, prepričanja o sposobnostih).

V primeru, ko se udeleženec sreča s kakšno izmed ovir, igra pomembno vlogo izobraževalec (izobraževalci so lahko učitelji, tutorji, mentorji, organizatorji, koordinatorji, svetovalci, vodje izobraževanja v organizaciji ...), ki mora poznati temeljne značilnosti izobraževanja odraslih in njihove posebnosti pri učenju, obvladati mora spretnosti svetovalnega dela in postopke za izdelavo različnih osebnih izobraževalnih načrtov ter njihovo spremljanje in evalvacijo (Žalec 2006, 90).

Izobraževalec ima ključno vlogo že na samem začetku izobraževalnega procesa, torej pri ugotavljanju in načrtovanju izobraževalnega procesa, saj mora najprej ugotoviti potrebe svetovanca, kar pa stori ob uporabi različnih sredstev (pogovor, intervju, vprašalnik ipd.). Najbolj učinkovito je, če izobraževalec potrebe posameznika pridobi direktno od posameznika. Nato je potrebno, da izobraževalec skupaj s svetovancem postavi cilje, ki bi jih posameznik z izobraževanjem rad dosegel.

Ko skupaj izbereta ustrezen izobraževalni program, se lahko lotita načrtovanja izobraževalnega procesa. Pri tem uporabita ustrezen instrument za načrtovanje in svetovanje udeležencem v izobraževanju – osebni izobraževalni načrt.

Vrste osebnega izobraževalnega načrta

Pri pripravi osebnega izobraževalnega načrta moramo biti pozorni na to, v kakšen program oziroma izobraževanje se udeleženec vpisuje, saj bo ravno od tega odvisno, kakšen načrt bomo naredili.

Če se posameznik vključuje v formalno izobraževanje, ob zaključku katerega bo dobil javno veljavno spričevalo, je potrebno upoštevati formalne zahteve javno veljavnega izobraževalnega programa, medtem ko so, če se posameznik vključuje v neformalno izobraževanje, ti načrti bolj odprti (Možina 2006, 60). Priprava in spremljanje uresničevanja osebnega izobraževalnega načrta sta različna pri oblikah krajšega in oblikah daljšega izobraževanja. Bolj kot je izobraževanje dolgo in strukturirano, bolj je smiselna uporaba pripomočka, ki bo učečemu se in izobraževalcu v pomoč pri premagovanju posameznikovih zadolžitev v različnih časovnih sekvencah. Potrebno pa je upoštevati, da bodo tisti, ki se vključijo v daljše šolanje, že na začetku pripravljeni na večje napore in bodo bolj vzdržljivi med izobraževanjem. Nasprotno pa se tisti, ki se vključijo v krajše izobraževalne programe, teh lotevajo z manjšo motivacijsko energijo, zato se pri njih tudi prej opazijo znaki popuščanja (prav tam).

Osebni izobraževalni načrt je za posameznika pomemben tako na začetku izobraževanja, med samim izobraževanjem, kot tudi na koncu. Kot pravi T. Vilič-Klenovšek (2006), se na začetku pri izdelavi načrta posameznik poglobi v svojo dosedanjo izobraževalno pot in v svoje izkušnje, razmisli o svojih pričakovanjih, opredeli cilje, se seznanja s potekom celotnega izobraževanja in načrtuje zaključek svojega izobraževanja. Med izobraževanjem mu načrt pomaga spremljati njegov potek, saj lahko posameznik sproti ugotavlja, ali izobraževanje poteka

po njegovem načrtu ali pa so se pojavile kakšne ovire. Na tej točki lahko učeči se svoj načrt spremeni in v tem primeru tudi zapiše, zakaj je do tega prišlo. Ob koncu izobraževanja pa lahko posameznik svoje izobraževanje še enkrat analizira in oceni, ali je dosegel svoje cilje, in preveri, kako je potekalo njegovo izobraževanje.

Poleg tega mora biti izobraževalec pozoren tudi na to, iz kakšnega okolja prihaja posameznik. Kajti njegove osebne značilnosti in dejavniki (motivacija, učne izkušnje, predznanje ...) močno vplivajo na to, s kakšno hitrostjo bo posameznik napredoval in posledično, kako »ambiciozen« osebni izobraževalni načrt mu je smiselno pripraviti.

Vloga izobraževalca pri izdelavi osebnega izobraževalnega načrta

Izobraževalec pomaga odraslemu pri prehodu v izobraževanje s širokim naborom informacij, ki mu jih zna prenesti in nato tudi pomagati pri njegovi presoji. To je še zlasti pomembno pri odraslih z nižjo ravni pismenosti, ki le stežka sami diagnosticirajo svoje potrebe in težave, povezane s pomanjkanjem znanja. Kot pravi N. Drobnik (2000, 66), je v tem smislu funkcija izobraževalcev dvojna. Na eni strani gre za svetovanje ljudem, ki se svojih potreb po znanju sicer zavedajo, vendar ne znajo sami poiskati virov in zastaviti svojega izobraževalnega programa, po drugi strani pa gre za pomoč in svetovanje ljudem, ki se svojih potreb po znanju pogosto ne zavedajo, čeprav zaradi neznanja životarijo in so odrinjeni na rob družbe.

Prav tako je izobraževalec nepogrešljiv pri zbujanju ali ohranjanju motivacije za učenje, saj lahko pri opredeljevanju ciljev izobraževanja odraslemu pomaga zviševati samozavest s tem, da mu postavlja cilje, ki so sicer stvarni, ampak kljub temu optimistično zastavljeni. Poleg tega pa svetovalec pomaga vzdrževati samozavest med samim izobraževanjem ter pomaga udeležencem premagati morebitna obdobja utrujenosti in naveličanosti. Po N. Žalec (2006, 64–84) lahko to storijo na naslednje načine, in sicer:

- da usmerjajo pogovor tudi na tista področja učenja, kjer je bil posameznik uspešen in da poudarijo učne dosežke, ki jih je do sedaj že dosegel;
- da udeležence seznanijo z uspehi drugih udeležencev, ki so bili v podobnem položaju;
- da ponudijo svojo pomoč udeležencem, ko jo potrebujejo;
- da s svetovancem večji problem razdelijo v več manjših, ki so lažje obvladljivi;
- da med izobraževanjem in po njem skupaj z udeležencem analizirajo in ovrednotijo njihov na-predek.

Vloga izobraževalca torej ni samo v tem, da pomaga udeležencu pri odločitvi o izobraževanju ter pri sami izdelavi osebnega izobraževalnega načrta.

Njegova vloga je namreč nepogrešljiva tudi pri umestitvi samega izobraževanja v udeležencev vsakdanjik, pri premagovanju ovir ter pri načrtovanju optimalnega ozračja za posameznika, ki v izobraževanje šele vstopa.

Izdelava osebnega izobraževalnega načrta

Udeleženec lahko svoj osebni načrt načrtuje z različnimi osebami, odvisno od razdeljenosti nalog zaposlenih v posamezni organizaciji. Po navadi sta v proces načrtovanja in izdelave vključena vodja izobraževanja, v katerega se udeleženec vključuje, in svetovalec.

Pri načrtovanju osebnega izobraževalnega načrta moramo biti pozorni na učne cilje, od katerih je odvisno nadaljevanje svetovanja. Učni cilji naj bi vsebovali naslednje značilnosti:

- razumljivost (smiselno upoštevanje izobraževalnih potreb);
- merljivost (že pri načrtovanju moramo biti pozorni, kako bomo načrtovane cilje merili);
- časovna omejenost (učne cilje moramo natančno časovno omejiti z datumom);
- sprejemljivost (pri določanju in sprejemanju učnih ciljev je v ospredju učeča se oseba, izobraževalec pa ji pri tem pomaga);
- predstavljati morajo izziv (cilji morajo biti motivacijski dejavnik in jih zato ne smemo postaviti ne previsoko, ne prenizko) (Mijoč in Mistal 2006, 44).

Oblikovanje osebnega izobraževalnega načrta lahko razdelimo na tri stopnje:

- uvodni pogovor (udeležencu pomaga opredeliti in jasno izraziti potrebe in pričakovanja, ki jih ima do izobraževanja);
- opredelitev vizije in temeljnih dimenzij izobraževalnega načrta (pomaga udeležencu usmerjati interese in jasno izražati izobraževalne izkušnje in dosežene učne uspehe, ki vplivajo na nadaljnje izobraževanje);
- akcijski načrt izobraževanja (pomaga udeležencu opredeliti potek, spremljanje in na koncu vrednotenje izobraževanja) (Žalec 2006, 102–103).

Ko izobraževalec in udeleženec izobraževanja naredita osebni izobraževalni načrt, ga oba podpisata in s tem pokažeta obojestransko strinjanje z načrtom.

Če se udeleženec vključuje v formalno izobraževanje, skupaj z izobraževalcem določita še datum za naslednje srečanje, ko bosta pregledala, kako se uresničujejo načrti, ki sta jih v osebni izobraževalni načrtu določila, in načrt po potrebi spremenita.

Spremljanje in vrednotenje osebnega izobraževalnega načrta

Osebne izobraževalne načrte posameznikov je potrebno med izobraževanjem spremljati in opazo-

vati njihov napredek. Kajti velikokrat se zgodi, da izobraževanje prekinejo spremembe, ki posameznikom onemogočijo nadaljevanje izobraževanja po načrtani poti.

Vzrokov za spremembo osebnega izobraževalnega načrta je mnogo. Spremeni se lahko zaradi ne ljube ovire ali pa spremembe v življenju udeleženca, zaradi napačno predvidenega časa, ki bi ga bilo potrebno vložiti v izobraževanje, prelahko ali pretežko dosegljivih ciljev izobraževanja, slabe presoje virov za učenje, učnih navad, motivacije in tako dalje. V takem primeru se izobraževalci pogovorijo z udeleženci in jim poskušajo ustrezno pomagati. Pri tem morajo biti spremembe načrta vedno premišljene in dorečene skupaj z udeležencem. Čeprav lahko izobraževalec namreč v primeru, da opazi zagato v načrtu, sam predlaga spremembo, se mora udeleženec z njim strinjati, saj jo izobraževalec ne sme vsiliti sam (Žalec 2006, 125–126).

V primeru, da odrasli ni samoplačnik svojega izobraževanja, dobi osebni izobraževalni načrt še dodatno vlogo: za plačnika izobraževanja postane dokument za spremljanje in vrednotenje uspešnosti in učinkovitosti izobraževanja. V tej vlogi srečamo predvsem naslednja dva:

- podjetje, ki plača izobraževanje za svojega zaposlenega

V tem primeru lahko naročnik spremlja izobraževanje posameznika, ki mu plača izobraževanje predvsem iz razloga, da vidi, kako se posameznik razvija in napreduje, in ne v smislu, da ga nadzira.

- zavod za zaposlovanje, ki plača izobraževanje brezposelnega

Izobraževalna organizacija Zavodu RS za zaposlovanje med samim izobraževanjem in po njem poroča o dosežkih posameznikov, ki jim zavod plača izobraževanje. Poglavitni namen takega poročanja je v tem, da se pravočasno odpravijo težave in da posameznika vzpodbudijo, da izobraževanje uspešno zaključi (T. Vilič-Klenovšek 2006, 49–54).

Vendarle pa moramo poudariti, da osebni izobraževalni načrt v prvi vrsti pomaga posamezniku spremljati lastno izobraževalno pot, ne more pa biti sredstvo, ki ga uporablja nekdo drug za informacije o posamezniku, za njegovo nadziranje in kaznovanje.

Pri vrednotenju osebnega izobraževalnega načrta moramo upoštevati cilje, ki smo jih postavili na začetku, ko smo izdelali načrt. Vendar ne smemo vrednotiti samo doseženih ocen. Pozorni moramo biti predvsem na napredek, ki ga je posameznik dosegel, v smislu, katera nova znanja, spretnosti in navade je dosegel. Posamezniki namreč

vstopijo v izobraževanje z različnim predznanjem, učnimi izkušnjami, navadami, zato jih med seboj ne smemo primerjati glede na ocene. Poleg tega so odrasli neodvisni in samostojni, zato jim lahko ocenjevanje in strah pred neuspehom predstavljata veliko oviro.

Zaključek

Osebni izobraževalni načrt je učinkovit in pregleden instrument, ki pomaga tako udeležencem izobraževanja kot tudi izobraževalni organizaciji. Za udeležence je nepogrešljiv pripomoček, ki jim pomaga načrtovati izobraževanje in vrednotiti svoje dosežke, organizaciji pa služi kot sredstvo za vrednotenje svojega dela, za spremljanje napredka udeležencev ter kot podlaga za pripravo poročil. Pri izdelavi osebnega izobraževalnega načrta je pomembno, da je udeleženec aktivno vključen v proces, saj je od njegovih ciljev in sposobnosti odvisno, kako bo načrt zastavljen. Poleg tega pa udeleženec natančno določi, upoštevajoč tudi svoje ovire, kako hitro bo lahko napredoval, katera učna gradiva bo potreboval, kaj se bo učil samostojno in kam bo hodil k pouku, kdaj bo izobraževanje zaključil.

Če si s pomočjo osebnega izobraževalnega načrta udeleženci na eni strani podrobno načrtujejo učno pot, si na drugi strani pri izdelavi, spremljanju in na koncu pri vrednotenju načrta pridobijo številne nove izkušnje in znanja, ki jih lahko potem izkoristijo pri načrtovanju naslednjega izobraževanja ali pa pri drugih področjih v svojem življenju.

Literatura

- Brečko, D. (1998): Kako se odrasli spreminjamo? V: *Sodobna pedagogika*, let. 50, št. 1 (1999), str. 288–289. Radovljica: Didakta.
- Krajnc, A. (1982): *Izobraževanje ob delu*. Dopolna delavska univerza Univerza Ljubljana.
- Kranjc, A. (1982): *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Radovan, M. *Zakaj se odrasli ne vključujejo v izobraževanje?* Dostopno na http://tvu.acs.si/ak/10/datoteke/program/Zakaj_se_odrasli_ne_vkljucujejo_v_izobrazevanje.pdf, 29. 4. 2010
- Klemenčič, S. (2006): Zakaj načrtovati izobraževanje in učenje? V: *Osebni izobraževalni načrt*, str. 9–25. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Klemenčič, S. (2006): Osebni izobraževalni načrt kot obvezni dokument? V: *Osebni izobraževalni načrt*, str. 26–35. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Vilič-Klenovšek, T. (2006): Komu je namenjen osebni izobraževalni načrt? V: *Osebni izobraževalni načrt*, str. 35–54. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Možina, T. (2006): Vrste osebnih izobraževalnih načrtov. V: *Osebni izobraževalni načrt*, str. 55–64. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Žalec, N. (2006): Oblikovanje osebnega izobraževalnega načrta. V: *Osebni izobraževalni načrt*, str. 65–119. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Žalec, N. (2006): Spremljanje in vrednotenje osebnega izobraževalnega načrta, str. 120–129. V: *Osebni izobraževalni načrt*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Dobnik, N. (2000): Osebni izobraževalni načrt: Vsebinski viri za osebni izobraževalni program. *Andragoška spoznanja*, št. 6/3, str. 60–67.
- Mijoč, N., Mistral, L. (2006): Dogovor o samoizobraževanju. *Andragoška spoznanja*, št. 12/1, str. 38–48.
- Velikonja, M. in Vilič-Klenovšek, T. (2006): Osebni izobraževalni načrt v programih za pridobitev izobrazbe. V: *Osebni izobraževalni načrt*, str. 140–159. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Žalec, N. in drugi (2006): *Osebni izobraževalni načrt*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.