



Projekt ESS: Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenje
neformalno pridobljenega znanja 2016–2022
Podktivnost 2: Strokovno svetovanje izvajalcem

Strokovno gradivo

Skupno poročilo o evalvacijskih obiskih v letu 2019 pri nosilcih vseh 15 konzorcijev JR za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022

Besedilo ni lektorsko pregledano

Andragoški center Slovenije, 2019

Strokovno gradivo **Skupno poročilo o evalvacijskih obiskih v letu 2019 pri nosilcih vseh 15 konzorcijev JR za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022** je pripravljeno v okviru ESS projekta Strokovna podpora informativno svetovalnih dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022, podaktivnosti 2: Strokovno svetovanje izvajalcem.

Nosilec projekta: Andragoški center Slovenije

Vodja projekta: mag. Tanja Vilič Klenovšek

Avtorice poročila: mag. Tanja Vilič Klenovšek, mag. Andreja Dobrovoljc, Nevenka Alja Gladek, Vera Mlinar, Urška Pavlič

Priprava podatkov za analizo: Andrej Cetinski

KAZALO

1 UVOD (Tanja Vilič Klenovšek)	5
1.1 Uvodna pojasnila	5
1.2 Namen in vsebina evalvacijskih obiskov ACS pri 15 konzorcijih v obdobju marec – julij 2019	7
1.3 Potek evalvacijskih obiskov	7
2 POTEK DEJAVNOSTI IN DOSEŽENI REZULTATI	8
2.1 Potek dejavnosti na splošno (Tanja Vilič Klenovšek)	8
2.2 Potek svetovalne dejavnosti in doseženi rezultati (Andreja Dobrovoljc)	11
2.2.1 Ocena zahtevnosti dela s skupino zaposlenih glede na druge skupine odraslih	12
2.2.2 Trajanje svetovalnih storitev	14
2.2.3 Delež ponovnih storitev	15
2.2.4 Ocena možnosti izhodov svetovanja ter ovrednotenje rezultatov svetovanja glede na kazalnik rezultata	15
2.2.5 Ugotovitve evalvacije	18
2.2.6 Predlagani ukrepi	19
2.3 Potek ugotavljanja in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja in doseženi rezultati (Vera Mlinar)	20
2.3.1 Podatki iz aplikacije svetovanje zaposlenim v obdobju od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2018	20
2.3.2 Analiza odgovorov svetovalcev	21
2.3.3 Predlagani ukrepi	24
3 UPORABA SVETOVALNIH PRIPOMOČKOV (Alja Gladek)	24
3.1 Splošne ugotovitve	24
3.2 Predlagani ukrepi	28
4 SODELOVANJE S PODJETJI (Urška Pavlič)	29
5 PARTNERSTVO (Urška Pavlič)	34
5.1 Konzorcijska oziroma projektna partnerstva	35
5.2 Strateški partnerji	36
5.3 Strokovni partnerji	36
6 STROKOVNA PODPORA ACS IN USPOSABLJANJA SVETOVALCEV (Tanja Vilič Klenovšek)	41
6.1 Strokovna podpora svetovalcem	41
6.2 Usposabljanje svetovalcev	43
7 DRUGO (Andreja Dobrovoljc in Urška Pavlič)	48
7.1 Povezovanje dejavnosti	48
7.2 Financiranje	49
7.3 Dokumentacija pri delu s svetovanci	49

7.4 Promocija.....	49
7.5 Razno	50
8 POVZETEK	51
LITERATURA IN VIRI	57
PRILOGE.....	58

Kazalo preglednic

Preglednica 1: Število in % prvih obravnav v obdobju 1.6.2016-31.12.2018 v vseh 15 konzorcijih za svetovanje in vrednotenje.....	9
Preglednica 2: Število vseh obravnav (prve in ponovne) v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih	9
Preglednica 3: Kazalniki rezultata v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih	10
Preglednica 4: Pregled izvedenih usposabljanj za svetovalce v letih 2016–2018	45

Kazalo slik

Slika 1: 15 konzorcijev po Sloveniji (2016-2022)	35
Slika 2: Organigram konzorcija po javnem razpisu ESS svetovanje 2016-2022	37

Kazalo grafov

Graf 1: Kazalnik rezultata v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih.....	11
Graf 2: Delež vključitev zaposlenih v različne oblike izobraževanja v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih	16
Graf 3: Vir napotitve zaposlenih v svetovanje v obdobju 1.6.2016-31.12.2018 v vseh 15 konzorcijih	31
Graf 4: Ocena konzorcijev o sodelovanju s podjetji	32
Graf 5: Način vstopa v podjetja	32

Seznam prilog

Priloga 1: Vabilo in preglednica s podatki o svetovalcih in storitvah (poslano v izpopolnjevanje vsakemu konzorciju posebej)	58
Priloga 2: Vprašalnik za evalvacijske obiske v letu 2019 pri nosilcih konzorcijev JR za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022	60
Priloga 3: Preglednica s podatki, ki se v letih 2016–2022 spremljajo v računalniški aplikaciji »SPREMLJANJE SVETOVANJA ZA ZAPOSLENE – SV-ZAP« za svetovanje in za vrednotenje	62

1 UVOD (Tanja Vilič Klenovšek)

1.1 Uvodna pojasnila

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (v nadaljevanju MIZŠ), je v juniju 2016 objavilo **Javni razpis za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022**. Na javnem razpisu je bilo izbranih 15 konzorcijev, ki pokrivajo celo Slovenijo. Javni razpis financirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in MIZŠ, izvaja pa se v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020 (OP 2014-2022).

Vsebina javnega razpisa se umešča:

- v prednostno os 10: Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost,
- v prednostno naložbo 10. 1: krepitev enake dostopnosti vseživljenjskega učenja za vse starostne skupine v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju, izpopolnjevanje znanj, spretnosti in kompetenc delovne sile ter spodbujanje prožnih možnosti učenja, vključno prek poklicnega usmerjanja in validiranja pridobljenih kompetenc in
- v specifični cilj 10. 1. 2: izboljšanje kompetenc zaposlenih za zmanjšanje neskladij med usposobljenostjo in potrebami trga dela; za večjo zaposljivost in mobilnost na trgu dela ter za osebni razvoj in delovanje v sodobni družbi.

Ključna ciljna skupina, ki jim je namenjena vsebina javnega razpisa so **zaposleni**, ki potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije, zaradi potreb na trgu dela in na delovnem mestu. Posredna ciljna skupina pa so delodajalci, ker so aktivnosti namenjene zaposlenim.

V okviru javnega razpisa se izpeljuje svetovanje in ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja, za:

- pridobitev izobrazbe na višji ravni,
- pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) ali temeljnih poklicnih kvalifikacij (TPK),
- pridobitev ali dvig splošnih in poklicnih kompetenc,
- pridobitev različnih certifikatov (npr. slovenski jezik, tuji jeziki...).

V 7 letih izvajanja javnega razpisa, bo v svetovanje vključenih najmanj 20.000 zaposlenih, od tega naj bi jih bilo najmanj 75% vključenih v nadaljnje izobraževanje ali v pridobitev NPK ali določenega certifikata.

Zaposlenim je na voljo **brezplačna pomoč pri načrtovanju njihove osebne in karijerne poti** z izbiro primernega izobraževanja ali usposabljanja, ugotavljanjem že pridobljenega znanja, spremljanjem med izobraževanjem in podpora ob zaključku le-tega.

Zaposleni ozavešajo svoje znanje, spretnosti in kompetence ter jih znajo predstaviti na ustrezen način (npr. z oblikovanje zbirne mape, e-portfolija in drugimi dokazili), s čimer postanejo bolj dovzetni in motivirani za vključevanje v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ali spremembo in nadgradnjo kariere (prekvalifikacija in dokvalifikacija). Posledično se izboljša tudi njihova socialna vključenost, osebna rast in njihov materialni položaj.

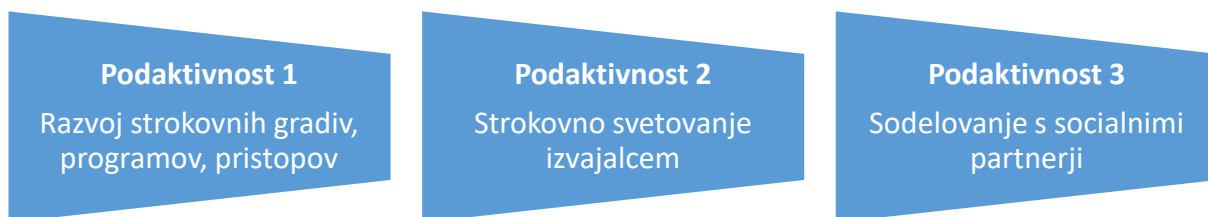
Nosilci 15 konzorcijev so ljudske univerze, ki v konzorciju povezujejo 40 različnih organizacij in okrog 80 svetovalcev. S 15 konzorciji je pokrito delovanjem na območju cele Slovenije. Nosilci konzorcijev so:

1. Andragoški zavod LU Velenje,
2. Andragoški zavod Maribor – LU,
3. CDI UNIVRZUM Ljubljana,
4. LU Jesenice
5. LU Koper,
6. LU Krško
7. LU Murska Sobota,
8. LU Nova Gorica
9. LU Ptuj,
10. MOCIS Slovenij Gradec,
11. RIC Novo mesto,
12. UPI – Ljudska univerza Žalec
13. Zasavska LU,
14. ZIK Črnomelj,
15. Zavod Znanje Postojna.

Kontaktne podatke vseh izvajalcev (nosilcev 15 konzorcijev in partnerjev) in opisi dejavnosti po javnem razpisu so na spletni strani projekta www.zaznanje.si.

Andragoški center Slovenije (v nadaljevanju ACS) z aktivnostmi v **ESS projektu Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022** strokovno podpira izvajanje **Javnega razpisa za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022.**

V okviru ACS projekta potekajo 3 podaktivnosti¹:



1.2 Namen in vsebina evalvacijskih obiskov ACS pri 15 konzorcijih v obdobju marec – julij 2019

V marcu 2019 je ACS pričel z izvajanjem evalvacijskih obiskov vseh 15 konzorcijev z namenom, da po dobrih dveh letih in pol izvajanja dejavnosti svetovanja za zaposlene, pri nosilcih konzorcijev in njihovih partnerjih **preveri, kako uspešno in učinkovito potekajo aktivnosti po javnem razpisu**, kaj je potrebno nadgraditi in kako lahko ACS pri tem strokovno pomaga in podpre izvajalce pri nadaljnjem izvajanju.

Na osnovi sprotnega spremljanja izvajanja dejavnosti po javnem razpisu, smo sodelavci na ACS opredelili naslednje ključne teme za pogovore na evalvacijskih obiskih:

- potek dejavnosti in doseženi rezultati,
- uporaba svetovalnih pripomočkov v procesu svetovanja za zaposlene,
- sodelovanje s podjetji,
- partnerstvo: v konzorciju, strateško, s sindikati,
- strokovna podpora ACS in usposabljanje svetovalcev,
- drugo: specifične teme za konzorcij in povezovanje med središčem ISIO in dejavnostjo po javnem razpisu svetovanja za zaposlene.

1.3 Potek evalvacijskih obiskov

Evalvacijski obiski so potekali v obdobju marec – julij 2019. Izpeljevalo jih je 5 sodelavk ACS, ki so vključene v **ESS projekt Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022** na ACS. Na vsak obisk sta šli dve sodelavki, ki sta predhodno analizirali dosežene rezultate in druge podatke o poteku javnega razpisa za izbrani konzorcij po aplikaciji SV-ZAP in iz druge dokumentacije, pridobljene na ACS (npr. podatki o vključenih svetovalcih in načrtovanih in doseženih kazalnikih, ki so jih konzorciji pred evalvacijskim obiskom posredovali sodelavkam ACS na pripravljenem obrazcu, glejte Prilogo 1). Podatki za posamezen konzorcij so bili primerjani tudi s skupnimi podatki za vse konzorcije (s povprečji, doseženimi na ravni vseh 15 konzorcijev). V analizo so bili vključeni

¹ Podaktivnosti in naloge znotraj le teh so med seboj povezane, pri čemer tudi načrtovani kazalniki, ki so: 10 strokovnih gradiv in 11 strokovnih in promocijskih dogodkov, podpirajo drug drugega.

podatki za obdobje od 1. 6. 2016 (začetek dejavnosti po javnem razpisu) do 31. 12. 2018. Ob poteku pogovora so sodelavke ACS nosilcem konzorcija in njihovim partnerjem posredovale povratno informacijo o doseženih rezultatih ter pri tem izpostavile, kaj je dobro in kaj poteka tako še naprej, kaj pa ni še tako dobro in je potrebno še nadgraditi.

Evalvacijski pogovori so potekali enotno po vnaprej pripravljenem vprašalniku, ki je v Prilogi 2. Po vsakem evalvacijskem obisku je bilo pripravljeno poročilo. Na osnovi analize vseh 15 poročil so v nadaljevanju prikazane ključne ugotovitve po posameznih tematskih sklopih. V ugotovitvah je predstavljeno, kaj dobro poteka, kaj so pomanjkljivosti in predlogi na nadgradnjo pri nadaljnjem delu izvajalcev in ACS.

2 POTEK DEJAVNOSTI IN DOSEŽENI REZULTATI

2.1 Potek dejavnosti na splošno (Tanja Vilič Klenovšek)

Del priprave na evalvacijske obiske je bila opravljena analiza podatkov za vsak konzorcij posebej: dosežki na ravni konzorcija in na ravni partnerjev ter primerjava podatkov med partnerji in primerjava podatkov vsakega konzorcije posebej s skupnimi podatki vseh 15 konzorcijev (s povprečnimi podatki na ravni 15 konzorcijev).

Vsebina javnega razpisa zajema dve področji:

- svetovanje in
- vrednotenje znanja zaposlenih.

Zato smo v analizi posebej pogledali obseg dejavnosti svetovanja in obseg dejavnosti vrednotenja znanja zaposlenih. Tudi v računalniški aplikacija SV-ZAP za spremljanje dejavnosti svetovalci posebej beležijo podatke za storitev svetovanja in posebej za storitev vrednotenja. V Prilogi 3 je preglednica, iz katere je razvidno kateri podatki se beležijo za svetovanje in kateri za vrednotenje.

Ker je dejavnost vrednotenja za svetovalce zahtevnejša in kompleksnejša ter časovno obsežnejša, smo vnaprej pričakovali, da bo delež vrednotenja manjši, pričakovali pa smo, da bo nekje med 20 in 30 %. Podatki za obdobje od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2018 pa kažejo, da je ta delež bistveno nižji in prav za ta del dejavnosti smo konzorcije na evalvacijskih obiskih še posebej povprašali o razlogih za tako nizek delež te dejavnosti ter jih za naprej spodbudili, da to dejavnost okrepijo (več o tem pišemo v nadaljevanju).

V analiziranem obdobju od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2018 je bilo bodisi v svetovanje bodisi v vrednotenje **vklučenih 10.863 zaposlenih**, kar predstavlja 54 % od načrtovanih 20.000 vključenih zaposlenih v 6-letnem obdobju.

V tem obdobju je bilo v projektu vključenih **75 svetovalcev**, z različnim obsegom delovnih ur, **od 10 % do 100 % delovnega časa**.

V spodnji preglednici 1 so prikazani podatki o številu in deležu prvih srečanj za svetovanje in prvih srečanj za vrednotenje.

Preglednica 1: Število in % prvih obravnav v obdobju 1.6.2016-31.12.2018 v vseh 15 konzorcijih za svetovanje in vrednotenje

Obravnave	Št.	%
Prvo srečanje je svetovalna obravnava	10.212	94%
Prvo srečanje je obravnava vrednotenja	651	6%
Skupaj:	10.863	100%

Iz podatkov v preglednici 1 je razvidno, da je kot prva obravnava **svetovanje zabeleženo v 94 %, vrednotenje pa le v 6 %**.

V spodnji preglednici 2 pa so podatki o prvih in ponovnih srečanjih za svetovanje in prvih in ponovnih srečanjih za vrednotenje.

Preglednica 2: Število vseh obravnav (prve in ponovne) v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih

Prva in ponovne obravnave skupaj	Št.	%
Št. svetovalnih obravnav	14.761	92%
Št. obravnav vrednotenja	1.268	8%
Št. vseh obravnav skupaj	16.029	100%

Iz podatkov v preglednici 2 je razvidno, da je v primeru, ko stranka iz postopka, ki je bil prvotno opredeljen kot svetovanje, preide v postopek vrednotenja (torej ne kot prva, ampak vrednotenje kot ena od naslednjih obravnav), je delež obravnav vrednotenja za 2 odstotni točki višji kot vrednotenja kot prva obravnava in sicer 8 %.

V preglednici 3 pa so predstavljeni podatki o doseganju kazalnika rezultata v opazovanem obdobju za vseh 15 konzorcijev skupaj. Javni razpis predvideva kot kazalnik rezultata vključitev v:

- programe za dvig izobrazbene ravni,
- programe za pridobitev splošnih kompetenc (javno veljavni programi),
- programe za pridobitev splošnih in poklicnih kompetenc (programi, ki niso javno veljavni),
- postopke za pridobitev NPK (nacionalnih poklicnih kvalifikacij) ali TPK (temeljnih poklicnih kvalifikacij),

- postopke pridobivanja drugih certifikatov (npr. slovenski in mednarodni certifikat tujih jezikov, ECDL in drugi).

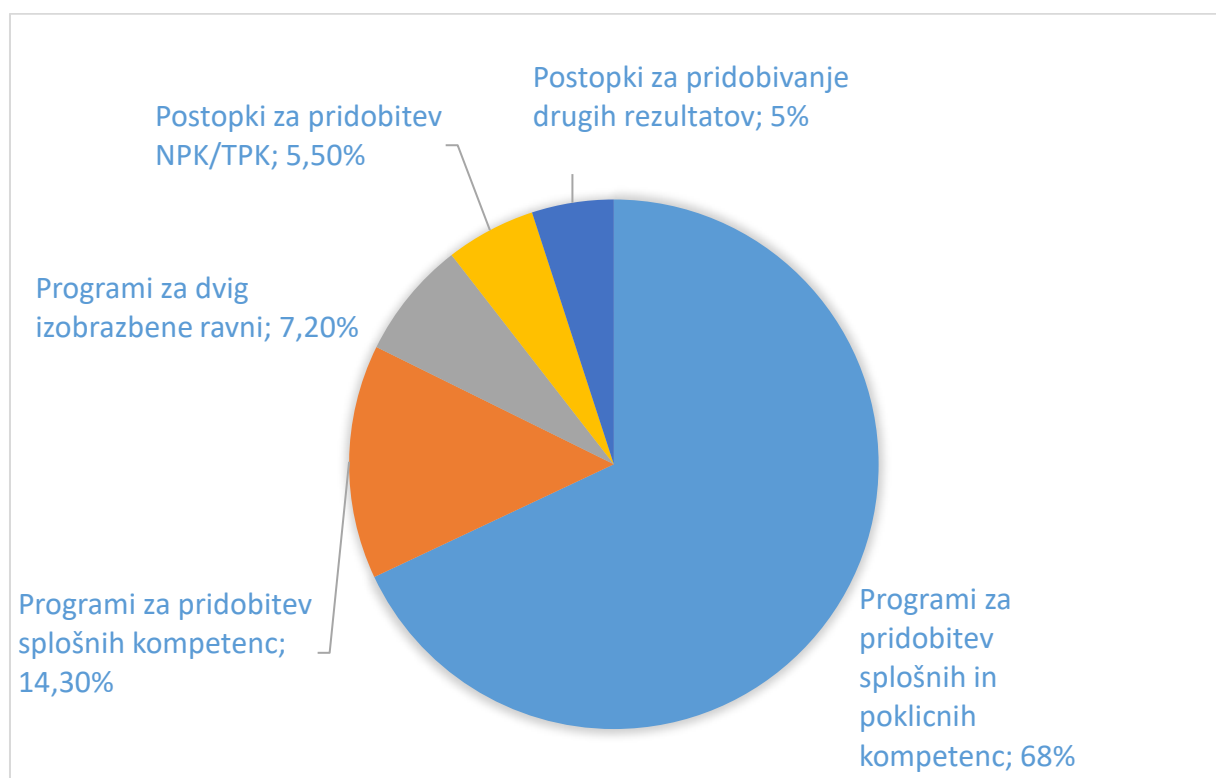
Preglednica 3: Kazalniki rezultata v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih

Kazalniki rezultata:	Št.	%
vklučitev v programe za dvig izobrazbene ravni	660	7,2
vklučitev v programe za pridobitev splošnih kompetenc (javnoveljavni)	1.327	14,3
vklučitev v programe za pridobitev splošnih in poklicnih kompetenc	6.298	68
vklučitev v postopke za pridobitev NPK/TPK	502	5,5
vklučitev v postopke pridobivanja drugih certifikatov	489	5
Skupaj:	9.276 (85,4 % glede na vse vključene)	100

Skupen kazalnik rezultata je 85,4 % - to pomeni, da se je po 4 tednih oz. najkasneje po 6 mesecih (meri se po 4 tednih in po 6 mesecih) v izobraževanje vključilo 85,4 % od vseh vključenih zaposlenih v svetovanje (9.276 zaposlenih od vseh 10.863 vključenih zaposlenih). Glede na kazalnik javnega razpisa, da naj bi bilo najmanj 75% vključenih v nadaljnje izobraževanje ali v pridobitev NPK ali določenega certifikata, le-to pomeni, da je bil v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018, kazalnik presežen.

Iz podatkov v preglednici je razvidno, da je **največ zaposlenih bilo vključenih v programe za pridobitev splošnih in poklicnih kompetenc (68 %)**, sledijo vključitve v programe za pridobitev splošnih kompetenc – javnoveljavni (14,3 %), v programe za dvig izobrazbene ravni (7,2 %), v postopke za pridobitev NPK/TPK (5,5 %) in v postopke pridobivanja drugih certifikatov (5 %). Podatki so prikazani tudi v grafični obliki, v grafu 1. Na evalvacijskih obiskih smo svetovalce spodbudili, da zaposlene celostno informirajo o vseh možnostih izobraževanja in usposabljanja ali pridobivanja drugih certifikatov. Posebej smo se pogovarjali o razlogih za manjši interes za vključevanje v programe za dvig izobrazbene ravni, za vključitev v pridobitev NPK ali drugih certifikatov ter o odpravljanju ovir, ki jih zaposleni pri tem imajo.

Graf 1: Kazalnik rezultata v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih



2.2 Potek svetovalne dejavnosti in doseženi rezultati (Andreja Dobrovoljc)

Podatki o vključenosti zaposlenih v vseživljenjsko učenje (po Anketi o izobraževanju odraslih iz leta 2016) kažejo, da so zaposleni v izobraževanje vključeni, v letu 2016 se je izobraževalo 56 % delovno aktivnih. Med njimi je bil glavni razlog izobraževanja za potrebe dela, dvema tretjinama zaposlenih pa so to izobraževanje financirali ali sofinancirali delodajalci.

Potreba po izobraževanju zaposlenih je velika, so pa zaposleni raznolika skupina, med katerimi so velike razlike v motiviranosti za izobraževanje ter v ovirah, ki jim vključevanje v izobraževanje preprečujejo. Glavna ovira je še vedno nezainteresiranost za izobraževanje, nemotiviranost, pa stroški izobraževanja, neustrezen urnik izobraževalnih dejavnosti, družinske obveznosti, drugi osebni razlogi. Med razlogi je tudi pomanjkanje podpore delodajalca ali javnih služb.

Vse te ovire morajo svetovalci upoštevati pri svetovalni dejavnosti za zaposlene. Upoštevati pa morajo tudi trende, ki se kažejo na trgu dela v prihodnosti: izginjanje nekaterih poklicev, nastajanje novih, predvsem visoko avtomatiziranih, posodabljanje obstoječih delovnih mest. To kaže na veliko potrebo po dodatni usposobljenosti zaposlenih, pridobivanju novih kompetenc, tako s področja digitalizacije, avtomatizacije, kot tudi temeljnih kompetenc. Zaposleni, ki se ne bodo usposabljali, bodo na trgu dela mnogo bolj ranljivi kot zaposleni, ki se in se bodo vključevali v procese vseživljenjskega učenja.

Projekt Svetovanje za zaposlene je prvi projekt v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih namenjen izključno skupini **zaposlenih odraslih**. Izvajalci dejavnosti se z zaposlenimi odraslimi srečujejo že vrsto let, tako v dejavnosti svetovalnih središč za izobraževanja odraslih – središč ISIO kot tudi v drugih oblikah svetovalnih dejavnosti za odrasle, a so bili zaposleni le ena od skupin, ki so jim svetovanje nudili.

Da so zaposleni raznolika skupina, z različnimi motivi in ovirami, so nam svetovalci sporočali tudi ob sprotnem spremljanju te dejavnosti. Glede na dosedanje prakso svetovalnega dela, delo s to ciljno skupino zahteva drugačne svetovalne prijeme.

Zato nas je poleg splošnega mnenja o izvajanju svetovalne dejavnosti, še posebej zanimala ocena svetovalcev o delu s skupino zaposlenih. Poleg tega nas je zanimalo tudi mnenje svetovalcev o trajanju svetovalnih obravnav, ponovnih storitvah ter izhodih svetovanja. Še posebej v povezavi z doseganjem kazalnika rezultata, ki so določeni z JR za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022.

Evalvacijsko vprašanje, ki smo ga v razgovoru postavili svetovalcem je bilo: **Kako so zadovoljni s potekom dejavnosti Svetovanja za zaposlene – svetovalni del?** Znotraj tega vprašanja pa nas je posebej zanimala:

- ocena zahtevnosti dela s skupino zaposlenih glede na druge skupine odraslih,
- trajanje svetovalnih storitev,
- delež ponovne storitve,
- ocena možnosti izhodov svetovanja,
- ovrednotenje rezultatov svetovanja glede na kazalnike rezultata oz. glede na delež uspešnosti vključevanja odraslih v različne oblike izobraževanja.

V nadaljevanju predstavljamo povzetke odgovorov svetovalcev na posamezne sklope vprašanj, ki smo jih svetovalcem na obiskih zastavili.

2.2.1 Ocena zahtevnosti dela s skupino zaposlenih glede na druge skupine odraslih

Mnenja svetovalcev o zahtevnosti svetovalnega dela z zaposlenimi so zelo različna. Nekateri so skupino zaposlenih ocenili kot zelo zahtevno, drugačno, drugi pa jo ocenjujejo kot enako zahtevno kot ostale skupine odraslih, ki jim v središčih ISIO nudijo svetovanje.

Nekateri svetovalci so zaposlene označili kot novo, drugačno ciljno skupino, ki jim je sploh na začetku izvajanja svetovalne dejavnosti predstavljala velik izziv. Še posebej pri nizko izobraženih, se srečujejo z njihovo nemotiviranostjo za izobraževanje, saj menijo, da svetovanja in izobraževanja ne potrebujejo. Poleg nemotiviranosti zaposlenih je pogosta tudi nemotiviranost podjetij, da bi vlagala v manj izobražene zaposlene.

Izpostavljena je bila razlika v motiviranosti za svetovalno dejavnostjo med manj izobraženimi ter bolj izobraženimi ter med zaposlenimi na manj zahtevnih delovnih mestih ter zaposlenim na zahtevnejših, ključnih delovnih mestih. Tudi starejši zaposleni so pogosto manj motivirani za svetovanje. Kot bolj motivirana skupina zaposlenih so bili omenjeni zaposleni, ki jim je zaradi različnih razlogov pretila izguba zaposlitve.

Drugi svetovalci pa so imeli drugačne izkušnje in so skupino zaposlenih ocenili kot zelo motivirano, hvaležno za ponujene svetovalne storitve ter za možnosti brezplačnega izobraževanja. Svetovanje je zanje dobra izkušnja, ki je omogočila refleksijo njihove kariere in poklicnih interesov.

Se pa večina svetovalcev strinja, da so zaposleni specifična ciljna skupina. Večina zaposlenih ima jasne karierne in izobraževalne cilje in od svetovalne dejavnosti jasna pričakovanja. Delo s to ciljno skupino zahteva drugačne pristope in aktivnejše sodelovanje z mrežo partnerjev, tako podjetij kot tudi drugih partnerjev v lokalnem okolju (zbornice, sindikati ipd.).

Svetovalci imajo za zaposlene več svetovanja za načrtovanje in razvoj kariere. Pogosto svetujejo zaposlenim, ki želijo zamenjati delovno mesto ali delodajalca, to pa je včasih povezano tudi z oviro oz. strahom, da bi za vključitev v dejavnost svetovanja izvedel zdajšnji delodajalec. Kar nekaj svetovalcev je poudarilo, da svetovanci niso želeli, da bi delodajalci vedeli za njihovo udeležbo v svetovalnem procesu.

Pogost motiv za svetovanje je tudi opolnomočenje zaposlenega pred prihajajočo reorganizacijo podjetij.

Kot oviro za vključevanje v svetovanje in kasneje v izobraževanje svetovalci za zaposlene navajajo tudi način dela, saj nekateri zaposleni delajo po 12 ur ali pa večzmensko. Njih je po končanem delu ali pred njegovim začetkom zelo težko motivirati še za svetovalno dejavnost.

Med konzorciji je različen tudi način pridobivanja zaposlenih: nekateri večinoma delajo z zaposlenimi posamezniki, drugi pa so s svetovalno dejavnostjo prisotni v podjetjih. Razlika je tudi v odzivnosti podjetij; v nekaterih okoljih so zelo odzivni in motivirani za sodelovanje, v drugih jih je za izvajanje dejavnosti težje pridobiti. V nekaterih okoljih so imeli na začetku težave z vzpostavljanjem stikov s podjetji, a se z dolžino izvajanja projekta stanje izboljšuje.

Način pridobivanja zaposlenih je povezan tudi z motiviranostjo posameznikov, nekateri svetovalci opažajo, da so za svetovanje bolj motivirani zaposleni, ki se za svetovanje odločijo individualno.

V nekaterih okoljih imajo težave pri izvajanju svetovalnih storitev v podjetjih. Ta jim čas in prostor omogočijo za izvedbo izobraževanj, za svetovalno dejavnost pa ne.

Različno je tudi vključevanje ranljivih ciljnih skupin zaposlenih v svetovalno dejavnost. Največ se vanjo vključujejo migranti in priseljenci, nekatere organizacije pa vključujejo tudi odrasle iz varstveno delovnih centrov, gluhe/naglušne, Rome, delovne invalide.

Svetovalci se trudijo, da v svetovanje vključujejo manj izobražene in starejše.

Izjema so priseljenci, ki so velikokrat bolj izobraženi, a zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih. Zato si želijo napredovanja ali menjavo delovnega mesta in so za svetovanje in izobraževanje zelo zainteresirani.

V nekaterih okoljih zaznavajo tudi druge ciljne skupine zaposlenih, ki bi jih bilo smiselno usmerjati ne samo v svetovalno dejavnosti ampak tudi v izobraževanje, npr. mlajši zaposleni, z nižjimi temeljnimi spretnostmi, v različnih panogah. Tak je primer mlajših zaposlenih na področju premogovništva, kajti vse napovedi kažejo na opuščanje te panoge, a možnosti za vključevanje imajo precej manj kot njihovi starejši kolegi. Ti pa so za svetovanje in izobraževanje manj motivirani.

Se pa precejšen delež zaposlenih ne želi opredeliti kot ranljiva skupina in v obrazcu, ki ga izpolnjujejo pri pripadnosti eni od ranljivih skupin označijo »ne« ali »nočem odgovoriti«. To dejstvo je v tesni povezavi z deležem ranljivih zaposlenih, saj je bilo po podatki iz spremljanja po aplikaciji SVZAP med vsemi zaposlenimi ranljivih le 20,7 %. Glede na dolgoletno spremljanje svetovalne dejavnosti pa je naša ocena, da se v svetovalno dejavnost vključuje vsaj 50 % ali več odraslih iz različnih ranljivih skupin. To spremljanje sicer zajema vse odrasle in ne le zaposlene, a gotovo razlika v skupini zaposlenih ni tolikšna kot jo sedaj kažejo podatki.

Glede na tip zaposlitve je bilo v svetovanje vključenih daleč največji delež zaposlenih za nedoločen čas – 73 %. Samozaposlenih in zaposlenih za krajši ali določen čas je bil nižji delež.

2.2.2 Trajanje svetovalnih storitev

Podatki Aplikacije za spremljanje dejavnosti svetovanje za zaposlene (aplikacija SVZAP) kažejo, da večinoma prevladujejo obravnave do ene ure. Med temi je 40 % do pol ure ter 49 % do ene ure. Obravnav, daljših od 1 ure je le 10 %. Med konzorciji so precejšnje razlike, zato nas je še posebej zanimalo, kako svetovalci ocenjujejo izvajanje svetovalne dejavnosti glede na trajanje storitev.

V pogovorih so svetovalci izpostavili različne načine izpeljevanja svetovanja, povezanega s trajanjem storitev. Kar nekaj svetovalcev je poudarilo, da imajo v podjetjih omejen čas za izvajanje svetovalne dejavnosti, zato so storitve krajše.

Drugi svetovalci opažajo razlike med svetovanjem zaposlenim v podjetjih in tistimi, ki se za svetovanje odločajo individualno. Slednji so za svetovanje bolj motivirani, vzamejo si čas in z

njimi lahko svetovalci izpeljejo daljše, poglobljene storitve. Pri teh svetovancih lahko v svetovalnem procesu uporabljajo različna orodja in svetovalne pripomočke, medtem ko je njihova uporaba v podjetjih zaradi časovnih omejitev redka.

Nekateri svetovalci opravijo prvo srečanje poglobljeno in celostno, da zaposleni že na tem srečanju dobijo vse potrebne informacije in se odločijo za nadaljnjo izobraževalno pot, naslednja srečanja pa so namenjena spremljanju napredka in so zato tudi krajša.

Precej je tudi krajših storitev, informativnih. Za nekatere le te se svetovalci pogosto niti ne odločijo, da jih zabeležijo v aplikaciji.

2.2.3 Delež ponovnih storitev

Razpis za izvajanje svetovalne dejavnosti za zaposlene predvideva poglobljeno in celostno svetovanje zaposlenim. Število obravnav v njem sicer ni določeno, a strokovna priporočila za izvajanje svetovalne dejavnosti za izvedbo celovitega in poglobljenega svetovalnega procesa priporočajo več srečanj. Tako se lahko svetovalec svetovancu poglobljeno posveti, odraslemu pa več obravnav nudi možnost postopnega reševanja njegovih dilem in težav.

Spremljanje dejavnost svetovanja za zaposlene je pokazalo, da je povprečno število obravnav vseh konzorcijev 1,5 obravnave na svetovanca. Kar pomeni, da so nekatere svetovalne obravnave tudi enkratne. To potrjujejo tudi odgovori svetovalcev.

Ker je svetovanje zaposlenim specifično in sploh pri izvajanju v podjetjih časovno omejeno, svetovalci velikokrat ne morejo izpeljati več kot 1 svetovalno obravnavo, pri tem pa omejeno trajanje srečanja izkoristijo čim bolj optimalno

V povezavi z jasnimi cilji zaposlenih so tudi opažanja nekaterih svetovalcev, da svetovanci pogosto pridejo do rešitve že v enem srečanju in zato niso zainteresirani za večkratne obravnave. Tudi če svetovalci presodijo, da bi bilo vsaj eno srečanje še smiselno in jih nanj povabijo, se le tega velikokrat ne udeležijo.

2.2.4 Ocena možnosti izhodov svetovanja ter ovrednotenje rezultatov svetovanja glede na kazalnik rezultata

Kot smo že zapisali v uvodu, Javni razpis za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022, poleg kazalnika vključitve v eno od oblik izobraževanja predvideva še dva druga kazalnika:

1. pričakovano število udeležencev vključenih v dejavnost ISIO. Po razpis bodo vsi konzorciji med leto 2016 in 2022 zagotovili svetovanje najmanj 20.000 udeležencev;

2. delež udeležencev, ki se bodo po zaključenem svetovanju vključili v formalno ali neformalno izobraževanje oziroma usposabljanje ali v postopke za pridobitev kvalifikacije oziroma certifikata bo najmanj 75% od udeležencev, ki so bili vključeni v svetovanje.

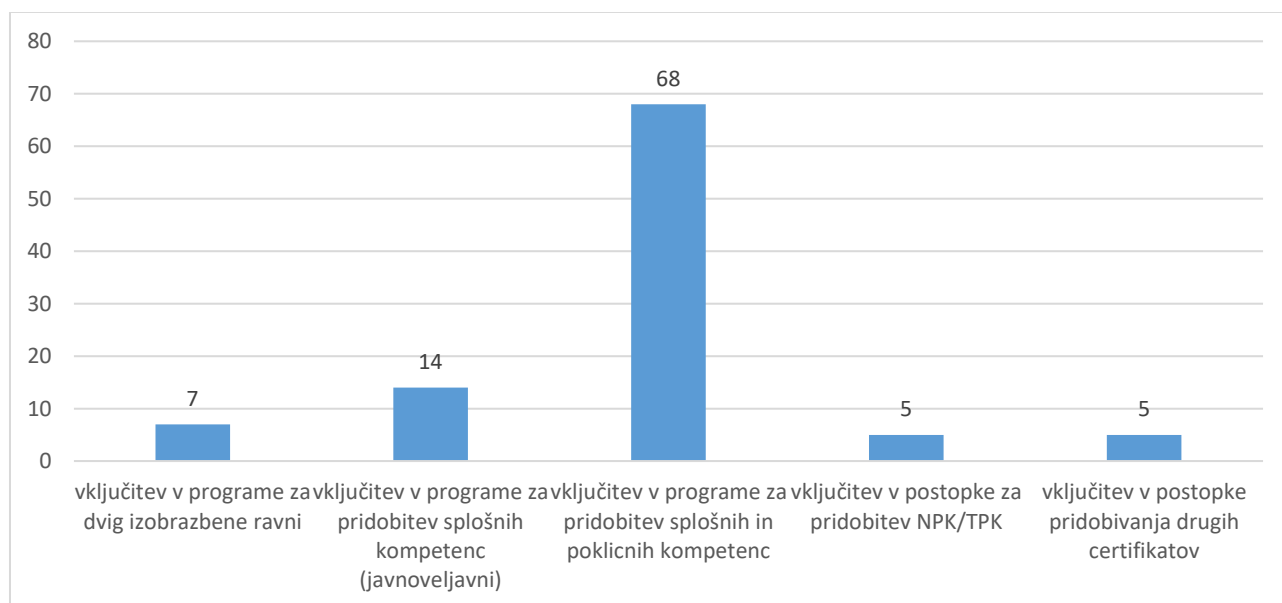
Vsak izbran konzorcij ima znotraj obeh kazalnikov določeno število udeležencev svetovalne dejavnosti, to število pa so po svoji strokovni presoji razdelili po posameznih letih izvajanja svetovalne dejavnosti za zaposlene.

Konzorciji z doseganjem kazalnikov nimajo težav. Tudi če je v kateri od organizacij v konzorcijih v določenem obdobju nižje število udeležencev svetovalne dejavnosti, je na nivoju celotnega konzorcija število ustrezno. Dosedanji potek svetovalne dejavnosti po javnem razpisu kaže, da ne bo težko doseči skupno število vključenih 20.000 odraslih. Vendar hkrati pričakujemo, da bo v naslednjih letih potrebno še nekoliko več napora vložiti v motiviranje tistih zaposlenih, ki se do sedaj niso vključevali v izobraževanje in ne prepoznavajo koristi izobraževanja za sebe.

Tudi delež udeležencev, ki se po končanem svetovanju vključijo v eno od oblik izobraževanja, je visok in presega v razpisu določenih 75 %, za obdobje 1. 6. 2016 do 31. 12. 2018 je kar 89,3%.

V grafu 2 je prikazan delež vključenih v različne oblike izobraževanja.

Graf 2: Delež vključitev zaposlenih v različne oblike izobraževanja v obdobju 1. 6. 2016-31. 12. 2018 v vseh 15 konzorcijih



Vir: aplikacija SVZAP, marec 2019

Med vrstami izobraževanja, ki jih odrasli največkrat izberejo, so vključitve v različne oblike programov za pridobitev splošnih in poklicnih kompetenc. Kar je logično, saj je ponudbe brezplačnih neformalnih izobraževanj veliko, tako pri organizacijah, ki izvajajo svetovalno

dejavnost (neformalni programi za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc - TPK), kot v drugih organizacij v lokalnem okolju (npr. Munera3). Na drugem mestu so vključitve v javnoveljavne programe za pridobitev splošnih kompetenc (večinoma v programe za temeljne kompetence – UŽU programe). Vključitev v formalno izobraževanje, NPK/TPK ter postopke za pridobivanje drugih certifikatov pa je zelo malo.

Svetovalci so v pogovorih potrdili podatke iz spremljanja dejavnosti, da se odrasli največ vključujejo v neformalne programe za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc v organizacijah, kjer so bili deležni tudi svetovalne obravnave. Tudi sicer so svetovalci povedali, da je zelo dobro, da imajo poleg svetovanja za zaposlene tudi možnost usmerjanja odraslih v brezplačne programe neformalnega izobraževanja. Na ta način so s svetovalno dejavnostjo prišli v podjetja, saj se podjetja mogoče ne bi odločila le za izvajanje svetovanja za zaposlene.

Več je vključevanja v krajše neformalne programe, zanimanja za daljše je manj. Svetovalci kot razlog navajajo časovno stisko, tako pri zaposlenih kot pri delodajalcih. Nekateri svetovalci so povedali, da podjetja celo raje naročijo plačljiva krajša izobraževanja kot pa, da se poslužijo brezplačnih daljših programov izobraževanja. Delodajalci navajajo, da svojih zaposlenih daljši čas ne morejo pogrešati zaradi narave delovnih procesov.

V nekaterih okoljih zanimanja med nižje izobraženimi za formalno izobraževanje ni, razen za vključitev v osnovno šolo za odrasle, povečini pa je glavni razlog finančni. Možnost sofinanciranja vključitve v formalno izobraževanje do zaključene srednje splošne, strokovne ali tehniške šole sicer je, a ker je potrebno izobraževanje vnaprej financirati, potem pa se stroški povrnejo, tega večina odraslih finančno ne zmore.

Kot razlog za nizko napotovanje v pridobitev NPK/TPK svetovalci poročajo, da v nekaterih okoljih na splošno ni zanimanja za pridobivanje NPK. Povezana s tem je tudi možnost zaposlitve, saj kljub pridobljeni kvalifikaciji zaposlitvene možnosti niso boljše. Nižje število vključitev v to obliko kvalifikacij je v nekaterih okoljih povezano tudi z odsotnostjo partnerjev, ki nudijo možnosti pridobitve NPK.

So pa svetovalci opozorili, da je pri zaposlenih več kariernega svetovanja, svetovanja za menjavo službe in ta svetovanja ne pomenijo uspešnosti v smislu doseganja kazalnika rezultata. Pogosto obravnav, ki nimajo izhoda v vključitvi v eno od izobraževalnih oblik v aplikacijo SVZAP, niti ne vpišejo.

Predlagajo, da bi se tudi izhod – uspešno karierno svetovanje in vrednotenje predhodno pridobljenega znanja štelo kot realiziran kazalnik.

Predlagano je bilo tudi, da bi čas za spremljanje podaljšal iz 6 mesecev na eno leto. Marsikateri svetovanec se za izobraževanje zaradi različnih osebnih ovir odloči kasneje in ne v 6 mesecih po končanem svetovanju.

2.2.5 Ugotovitve evalvacije

Splošne ugotovitve evalvacije so, da je dejavnost svetovanja zaposlenim drugačna in nova dejavnost za večino izvajalcev. Povezano z dejavnostjo je tudi sodelovanje z novimi partnerji, to so večinoma podjetja. Izkušnje sodelovanja z njimi so zelo različne, v nekaterih okoljih sodelovanje teče brez težav, drugje so bile težave le na začetku in se je kasneje izboljšalo, v nekaterih okoljih pa sodelovanje tudi po treh letih izvajanja dejavnosti ne teče in svetovalci večinoma delajo s posamezniki, ki na svetovanje pridejo individualno in ne preko podjetij.

Ciljna skupina zaposlenih je nova, drugačna. Tako kot pri sodelovanju s podjetji je tudi tu izkušnja različna, nekateri zaposleni so zelo motivirani, drugi manj. Kar zaposlene po besedah svetovalcev določa najbolj, so jasni cilji, s katerimi prihajajo na svetovanje. Več je tudi kariernega svetovanja in svetovanja za osebni razvoj. Opažena je razlika med motiviranostjo zaposlenih, ki jih na svetovanje napoti podjetje in tistih, ki se za dejavnost odločijo sami. Slednji so pogosto bolj motivirani za svetovanje in tudi bolj zainteresirani za uporabo različnih orodij in svetovalnih pripomočkov.

Kar kažejo statistična spremljanja in raziskave, se potrjuje tudi v praksi. Najmanj motivirani za svetovanje in izobraževanje so manj izobraženi, povečini zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih. Te je še posebej težko prepričati o koristih izobraževanja. Med manj izobraženimi je bolj motivirana skupina zaposlenih, ki so pred izgubo zaposlitve.

Pogosto opaženo je tudi dejstvo, da mnogo zaposlenih ne želi, da delodajalci vedo za njihovo obiskovanje svetovalne dejavnosti. To so večinoma tisti zaposleni, ki razmišljajo o svoji karierni, spremembi le te in tudi morebitni menjavi zaposlitve.

Trajanje in število svetovalni obravnav je glede na svetovalno dejavnost, ki se izvaja tudi za druge ciljne skupine in ne le zaposlene, daljše in večkratno. Na splošno lahko opazimo več trendov:

- prve obravnave so daljše in bolj poglobljene, saj zaposleni in podjetja ne morejo namenjati več kot eno srečanje svetovalni dejavnosti. Ali pa prvemu, poglobljenemu in daljšemu srečanju sledijo krajša srečanja, namenjena spremljanju napredka.
- Obravnav je sicer več, a so krajše, kajti podjetja zaposlenim za svetovanje omogočijo le krajši čas.
- Obravnave odraslih, ki na svetovanje pridejo kot posamezniki in jih ne pošlje podjetje, so po navadi daljše in večkratne.

Z doseganjem kazalnikom svetovalci nimajo težav, opazamo pa, da nekaterih obravnav, ki so krajše, informativne narave in obravnav, kjer ni cilj doseganje kazalnikov rezultata, nekateri svetovalci niti ne vpišejo v aplikacijo za spremljanje dela svetovanja zaposlenim. Čeprav je zahtevan delež uspešnosti postavljen na 75 %, takšnih obravnav ne vpišejo.

Prav tako ni izhoda pri kariernem svetovanju ter pri vrednotenju predhodno pridobljenega znanja, zato svetovalci predlagajo, da bi morala biti tudi ta svetovanja ovrednotena z izhodom, saj je bilo opravljeno kakovostno in strokovno svetovalno delo.

2.2.6 Predlagani ukrepi

Projekt svetovanje zaposlenim uspešno odgovarja na potrebe zaposlenih po svetovalni dejavnosti za večje vključevanje zaposlenih v izobraževanje in učenje. Kazalniki, določeni s projektom, so doseženi. Poleg analiziranih podatkov to kaže tudi analiza evalvacijskih obiskov na temo poteka svetovalne dejavnosti.

Kljub vsemu izvajalcem predlagamo nekaj priporočil oz. ukrepov za izvajanje dejavnosti v letih zaključka projekta, do 2022.

Glede na precejšnje razlike v motiviranosti zaposlenih izvajalcem predlagamo, da poskušajo še naprej iskati različne načine informiranja in promocije svetovalnih in izobraževalnih možnosti, s katerimi bi v svetovalno dejavnost pritegnili zaposlene, ki se sicer za to dejavnost ne zanimajo oz. o njej niso informirani. Pri promociji naj bodo še posebej pozorni na manj izobražene zaposlene na manj zahtevnih delovnih mestih. Zanje velja, da so delodajalci pripravljeni manj vlagati v njihovo izobraževanje kot v bolj izobražene in zaposlene na ključnih delovnih mestih, zato je potrebno najti tudi druge načine informiranja in motiviranja.

Pri tem so jim gotovo lahko v pomoč izkušnje drugih konzorcijev in predlagamo, da izvajalci uporabijo metodo zgledovalnih obiskov pri tistih izvajalcih, ki imajo na področju motiviranja zaposlenih, dobre izkušnje.

Svetovalno delo z zaposlenimi je drugačno, zahteva druge pristope in sodelovanje z drugimi partnerji. Andragoški center Slovenije je v treh letih podpore projektu svetovalcev ponudil kar nekaj spopolnjenj na temo motiviranja zaposlenih in podjetij za svetovalno dejavnost in izobraževanje. Predlagamo, da se tudi sami svetovalci udeležijo še kakega od drugih izobraževanj na to temo ter tako še bolj razvijajo veščine svetovalnega dela s to ciljno skupino. Za motivacijo zaposlenih je smiselno še bolj vključiti tudi strateške in strokovne partnerje, še posebej združenja in organizacije, ki se ukvarjajo z zaposlenimi. Na ta način bo informacija prišla do več podjetij, tudi srednje velikih in manjših, za katere opazujemo, da se manj odločajo za svetovanje in izobraževanje svojih zaposlenih. Pri informiranju in motiviranju zaposlenih na

manj zahtevnih delovnih mestih ima gotovo pomembno vlogo sindikat. Zato je potrebno najti še dodatne in uspešne načine sodelovanja s sindikati v regiji.

Večina zaposlenih v svetovalni dejavnosti je zaposlenih za nedoločen čas, zato svetovalcem predlagamo, da poskušajo več animacije in promocije izpeljevati tudi za zaposlene za določen čas in samozaposlene. Ti so z vidika razvoja trga dela gotovo bolj ranljivi, zato jih je potrebno prepričati v koristnost svetovalnih obravnav ter vključevanja v izobraževanje in učenje.

Svetovalne obravnave zaposlenih so daljše in večkratne, vendar kljub temu opažamo, da bi glede na vsebino svetovanja te lahko bile še daljše. Zato naj svetovalci kljub oviram v pomanjkanju časa in motivaciji poskušajo izpeljevati daljše in večkratne obravnave.

Svetovanje za razvoj kariere ter vrednotenje predhodno pridobljenega znanja sta del svetovalnega procesa in čeprav teh izhodov ni v kazalnikih uspešnosti izvajanja dejavnosti, naj ga svetovalci spodbujajo. Kazalnik rezultata je 75 % uspešnost, ki jo vsi konzorciji dosegajo, zato ni potrebe, da tovrstnega svetovanja ne bi izvajali in ga vpisovali v aplikacijo SVZAP.

2.3 Potek ugotavljanja in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja in doseženi rezultati (Vera Mlinar)

2.3.1 Podatki iz aplikacije svetovanje zaposlenim v obdobju od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2018

Skupni podatki za konzorcije v projektu Svetovanje zaposlenim kažejo, da je bilo v obdobju od 1.6.2016 do 31.12.2018, med vsemi obravnavami zaposlenih v postopkih svetovanja, teh je bilo 16029, 1268 oz. 8 % vseh obravnav namenjeno vrednotenju na različne načine pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc – Andragoški center je v projektu pričakoval, da bo ta delež znašal okoli 20%. Največ postopkov je bilo izpeljanih za namen dokumentiranja in vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, in sicer 707 obravnav (81 %), sledijo obravnave vrednotenja za namen nadaljevanja formalnega izobraževanja (93 oz. 11 %) ter za namen pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije (71 oz. 8 %). Glede na to, da smo v projektu kot temeljni namen vrednotenja opredelili tretji namen, in sicer ugotavljanje in dokumentiranje na različne načine pridobljenih znanj pri odraslih za namen ponovne vključitve v izobraževanje in usposabljanje, za karierno napredovanje in osebni razvoj, je tovrsten rezultat tudi pričakovan.

Postopki vrednotenja na različne načine pridobljenih znanj temeljijo na identificiranju in dokumentiranju kompetenc, pridobljenih po različnih poteh. Podatki za navedeno obdobje kažejo, da v največ primerih v okviru izpeljave postopka vrednotenja ni bilo priloženih dokazil – to se je zgodilo v 798 obravnavah oz. v več kot polovici izpeljanih postopkov vrednotenja (57%). Med uporabljenimi dokazili pa je bilo največ potrtil (176 oz. 13 %), sledijo referenčna pisma (61 oz. 4 %), pogodbe (43 oz. 3 %), fotografije (13 oz. 1 %) ter izdelki (11 oz. 1 %). V

aplikaciji za spremljanje dela svetovalca so bila navedena najbolj zastopana dokazila, ki se v postopkih vrednotenja prilagajo, zanimivo pa je, da so kljub ponujenim kategorijam, v 282 obravnavah v postopku vrednotenja svetovalci navedli tudi druga dokazila. V deležu predstavlja to petino vseh dokazil (20 %).

O postopkih vrednotenja ne moremo govoriti brez uporabe standardov znanj, saj gre za presojanje skladnosti med pridobljenimi znanji, spretnosti in kompetencami na eni in zahtevami v obliki standardov znanj na drugi strani. Podatki za navedeno obdobje kažejo, da so svetovalci v največ primerih uporabili opis ključnih kompetenc (477 oz. 36 % obravnav), ki jim sledijo standardi javnoveljavnih jezikovnih programov (365 oz. 28 % obravnav). Standarde nacionalnih poklicnih kvalifikacij so uporabili svetovalci v 10 % obravnav (133). Navedeni podatki se skladajo z odgovori svetovalcev v konzorcijih, saj so navajali, da se postopki vrednotenja izvajajo za vrednotenje nekaterih ključnih kompetenc svetovancev (pomembnih za podjetje). Poleg tega so svetovalci izpostavili, da med svetovanci narašča število priseljencev, ki se v postopke vrednotenja vključujejo zaradi vrednotenja znanja slovenskega jezika.

Po določitvi postopka, razvitega v okviru projekta, se ta zaključí s pripravljenim mnenjem o ovrednotenih kompetencah, tudi podatki aplikacije kažejo, da v največ primerih svetovalci kot rezultat vrednotenja pripravijo mnenje za posamezno kompetenco (580 oz. 69 %), mnenju pa sledi napotitev v formalni postopek priznavanja, in sicer v obsegu 170 oz. 20% obravnav.

Postopke vrednotenja, predvsem prvi dve fazi – ugotavljanje in dokumentiranje zahtevata od svetovalca celo vrsto kompetenc – zmožnost poslušanja, zmožnost aktiviranja svetovanca v smeri samoevalvacije in refleksije, ugotavljanje učnih okolij in pridobljenih kompetenc, ozaveščanje o pomenu neformalnega znanja, motiviranje,... Vse navedeno nas navaja k sklepu, da je skoraj nemogoče ustrezen cilj doseči brez poglobljenega svetovalnega dela. Tudi podatki kažejo, da so svetovalci v konzorcijih v večini primerov (425 oz. 34 %) svetovanje za vrednotenje opravili v času od 46 do 60 minut. Nekoliko več kot petina svetovalcev (265 oz. 21 %) pa je za svetovalno srečanje v okviru postopka vrednotenja porabila od 31 do 45 minut.

2.3.2 Analiza odgovorov svetovalcev

V okviru evalvacijskih obiskov v vseh konzorcijih, vključenih v projekt Svetovanje zaposlenim smo med drugim podatke pridobivali tudi o postopkih vrednotenja. Zanimalo nas je predvsem kakšno je njihovo zadovoljstvo z obsegom dejavnosti vrednotenja, predvsem, v katerih situacijah in na kakšen način spodbujajo svetovance k vključitvi v postopke.

Njihove odgovore v nadaljevanju prikazujemo v sumarni obliki. Nekateri konzorciji uporabljajo postopke vrednotenja predvsem za razvrščanje svetovancev na različne ravni in oblikovanje homogenih izobraževalnih skupin (predvsem pri jezikovnih tečajih), v primeru, ko so skupine

heterogene pa je več potreb po vrednotenju kompetence učenje učenja. Rezultat postopkov vrednotenja je povratna informacija svetovancu o tem, kam se lahko uvrsti. Dobro je, če jih lahko po vrednotenju vključijo potem v izobraževanje (TPK), saj podjetja to pričakujejo. Delajo na vrednotenju na jezikovnem področju ter usmeritve v NPK. Svetovanje za vrednotenje je zelo dobra dopolnitev svetovanju za NPK, in sicer pri oblikovanju map – zbirne mape svetovancev za NPK so z vključitvijo v projekt SVZAP bogatejše.

Večinoma izvajajo vrednotenje znanja tujih jezikov in slovenščine kot drugega tujega jezika. V dveh konzorcijih poleg vrednotenja jezikovnih kompetenc vrednotijo še digitalno pismenost - uvrstitveni testi. Vrednotenje izvajajo tudi v okviru svetovanja med izobraževanjem, pred zaključnimi preizkusi, svetovanci postopke sprejmejo zelo dobro.

V enem konzorciju so izpostavili, da svetovance spodbudijo k vrednotenju pri nadaljnjih obravnavah, tudi kadar njihov prvotni motiv ni bil vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

Največ postopkov vrednotenja v enem konzorciju izpeljejo za dnevne migrante in sicer vrednotenje znanja tujega jezika ter prevzemnike kmetij za katere vrednotenje poteka na področju osnovnega računalniškega opismenjevanja.

Nekaj konzorcijev je izpostavilo porast priseljencev, ki se vključujejo v postopke vrednotenja. V enem konzorciju izpostavijo kot posebnost bolj izobražene priseljence, ki so zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih. Ti želijo napredovati na delovnem mestu ali celo zamenjati zaposlitev, zato je za njih še posebej pomembno vrednotenje, ocenjevanje kompetenc, pomoč pri izdelavi življenjepisa v Europass obliki, portfolija pa tudi pomoč pri zbiranju dokazil o njihovi izobrazbi. Za vrednotenje odločajo predvsem mlajši, ugotavljajo pa razvitost digitalne kompetence, angleškega in nemškega jezika, delno tudi kompetenc na področju učenja. Opažajo tudi porast interesa za vključitev v postopke pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Zanimalo nas je tudi, kaj bi se lahko, po njihovem mnenju, v postopkih vrednotenja izboljšalo. V štirih konzorcijih so izpostavili, da bi moralo biti vrednotenje neformalno pridobljenega znanja opredeljeno kot kazalnik rezultata v okviru projekta, saj si svetovanci ne želijo vedno vključitve v izobraževanje – v tem primeru pa ne morejo izpeljan postopek zapisati kot kazalnik. V enem konzorciju navedejo to kot razlog, da vrednotenja pri njih skoraj ni (le 3 vključitve v celotnem konzorciju).

Predvideti je treba sredstva za zunanje strokovnjake, ki pri vrednotenju sodelujejo – to menijo v treh konzorcijih, za naslednjo perspektivo pa razmisliti tudi o tem, da bi bilo svetovanje/vrednotenje skupen projekt s TPK.

Pomanjkanje sredstev za zunanje strokovnjake je v enem konzorciju naveden kot razlog, da vrednotenja skoraj nimajo. Konzorciji, ki bi morali dejavnost vrednotenja okrepiti, kot razloge za nizek delež vključenih navedejo naslednje razloge:

- V enem konzorciju so tudi opazne razlike pri obsegu vrednotenja med posameznimi svetovalci, razlog za to pa je predvsem v trenutno prešibki usposobljenosti posameznih svetovalcev za izpeljavo postopkov vrednotenja.
- Svetovalci enega konzorcija izpostavijo tudi potrebo po posodobitvi pripomočka za ugotavljanje digitalne kompetence ter razvoj pripomočkov za druge kompetence, predvsem komunikacije, timskega dela in drugih mehkih veščin.

Pri obsegu dejavnosti vrednotenja je Andragoški center Slovenije ob začetku projekta pričakoval, da bo delež postopkov vrednotenja 20%, podatki iz aplikacije SVZAP ter evalvacijski obiski pa kažejo, da večina konzorcijev ni dosegla niti 8% deleža vrednotenja (to je delež obravnav vrednotenja na ravni vseh konzorcijev v projektu).

Razlogi za nedoseganje kriterija, ki so jih v konzorcijih navajali so naslednji:

- svetovanci niso za vrednotenje zainteresirani, saj ne vidijo v tem koristi, ker delodajalci upoštevajo le formalna spričevala,
- ovira so listine v tujih jezikih ter pomanjkanju sredstev za prevod,
- tudi za podjetja vrednotenje ni pomembno – zato je potrebo dobro razmisliti o namenu vrednotenja,
- premalo je narejeno na orodjih za vrednotenje ter na ozaveščanju o pomenu vrednotenja,
- premalo usposobljeni svetovalci za vrednotenje znanj pri svetovancih v skladu z matriko odgovornosti, ki jo izdelata podjetje,
- svetovanci imajo znanja, ki bi jih lahko dokumentirali, a jih je strah postopka vrednotenja – bojijo se, da bo to v obliki učenja,
- samovrednotenje ne more biti podlaga za izdajo mnenj o ovrednotenih kompetencah, za izpeljavo postopka je potreben čas – so v časovni stiski tudi zaradi drugih nalog,
- v postopke svetovanja se vključujejo svetovanci z izdelanimi cilji, zato vrednotenje ni potrebno,
- ni primernih orodij za pridobivanje natančnega rezultata o razvitosti določene kompetence – samoocenjevalne lestvice ne dajejo rezultata v obliki ocene, zato bi želeli bolj poenotena orodja za vse konzorcije, da bi dobili primerljive rezultate postopkov vrednotenja. Želeli bi natančna, enotna orodja za ocenjevanja znanja jezika ter za vrednotenje kompetence digitalna pismenost,
- svetovanci ne vidijo in ne prepoznajo koristi od tega. So pa na tem področju tudi izjeme – npr. v njihovem okolju je kar nekaj svetovancev, ki potrebujejo mnenje o ovrednoteni kompetenci sporazumevanja v nemškem jeziku, zaradi zaposlitve v Avstriji,
- drugačna struktura svetovancev, pogosto so bolj izobraženi, ki vrednotenja ne potrebujejo, sicer pa svetovanci za vrednotenje večinoma nimajo časa,

- posamezni svetovalci različno beležijo vrednotenje oziroma ga ne beležijo kot vrednotenje, kadar poteka v okviru daljšega svetovanja ali se ne začne z namenom vrednotenja.

2.3.3 Predlagani ukrepi

Ključni predlagani ukrepi so:

- Promocija pomena vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja na nacionalni ravni in s tem zvišanje zavedanja o pomenu neformalnega znanja tudi pri delodajalcih.
- Usposabljanje za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja za svetovalce, ki usposabljanja še niso opravili in jim manjka usposobljenosti za izpeljavo postopkov vrednotenja;
- Evidentiranje postopkov vrednotenja, ne glede na to, v kateri fazi svetovalnega procesa ga izvajajo.
- Zagotoviti finančna sredstva za zunanje strokovnjake, ki sodelujejo pri vrednotenju kompetenc.

3 UPORABA SVETOVALNIH PRIPOMOČKOV (Alja Gladek)

Svetovalci uporabljajo pripomočke v praksi **različno pogosto in različno poglobljeno**. Nekateri v njih prepoznajo podporo k bolj celoviti in kakovostni obravnavi svetovancev, drugi pa jih opisujejo predvsem kot dejavnik, ki jemlje precej časa in svetovance dodatno obremenjuje.

3.1 Splošne ugotovitve

Zbirka **Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih** (ACS, 2007) predstavlja še vedno osnovni nabor kakovostnih pripomočkov. Svetovalci največ posegajo po osebnem izobraževalnem načrtu. Nekateri so ga nadgradili, zato so v praksi uporabljene številne različice. Pogosto uporabljajo tudi vprašalnike za ugotavljanje učnih stilov in učnih tipov.

Na uporabo pripomočkov pomembno vpliva usposobljenost svetovalcev. Svetovalci potrebujejo usposabljanja za to, da dobro spoznajo pripomočke in jih lahko nato suvereno uporabljajo pri svojem delu. Pomembne so izobraževalne oblike, ki prinašajo temeljna znanja in novosti na tem področju (tako na ACS kot pri drugih izvajalcih), pa tudi medsebojno učenje med svetovalci samimi. Ponekod so razvili uspešno prakso: v okviru rednih srečanj svetovalcev v posameznem konzorciju del časa namenjajo predstavitvam pripomočkov in izmenjavi izkušenj pri njihovi uporabi. S tem krepijo strokovno usposobljenost vseh svetovalcev v konzorciju in širijo ustrezno rabo pripomočkov. Tudi zgledovalni obiski med posameznimi svetovalnimi središči so priložnost za prenos znanj in izkušenj pri uporabi pripomočkov. V

pogovorih smo ugotovili, da med svetovalci obstaja pripravljenost za izmenjavo izkušenj z rabo pripomočkov tako znotraj posameznega konzorcija kot med konzorciji.

Poleg strokovne usposobljenosti vpliva na rabo pripomočkov tudi **odnos svetovalcev do poseganja po njih**. Svetovalci, ki v uporabi pripomočkov ne prepoznavajo dodane vrednosti za svetovalni proces, jih opisujejo kot časovno prezahtevne in obremenjujoče za osebni odnos med svetovalcem in svetovancem. Za uporabo pripomočkov je seveda potreben čas in pri svetovanju zaposlenim v podjetjih ga je resnično malo, a razlike med pogostostjo rabe in zahtevnostjo pripomočkov so med posameznimi svetovalci velike. Podatki v spletni aplikaciji kažejo na to, da je poleg usposobljenosti svetovalcev ključni dejavnik, ki vpliva na uporabo oz. neuporabo pripomočkov, prav njihov odnos do tega, saj delajo z isto ciljno skupino.

Podatki v spletni aplikaciji kažejo tudi na **različno prakso beleženja uporabe pripomočkov** med posameznimi svetovalci. Nekateri uporabo pripomočkov evidentirajo dosledno, drugi pa ne oz. zabeležijo le tiste pripomočke, ki ne predstavljajo njihovih vsakodnevne prakse. Zato pri posameznih svetovalcih ni podatkov o uporabi opomnika za osebni pogovor, popisa delovnih izkušenj svetovanca, življenjepisa ipd., čeprav jih redno uporabljajo. Izkazalo se je tudi, da svetovalci različno beležijo pripomočke na področju vrednotenja: kadar je pripomoček, ki vsebinsko spada k vrednotenju, del svetovalnega procesa, ga večinoma v aplikaciji ne evidentirajo pri vrednotenju. To je eden od razlogov, da je v aplikaciji zabeleženega malo vrednotenja.

Zaposleni so specifična populacija, za katero so bolj primerni pripomočki, ki ne vzamejo veliko časa, so jedrnat in preprosti za uporabo. Svetovalci to skupino ocenjujejo kot nasploh manj motivirano za uporabo pripomočkov. Svetovanci ne marajo izpolnjevanja obrazcev, branja in pisanja, kar je pogosto ovira za uporabo pripomočkov. Odpor svetovancev do birokratskih zahtev pa so nekateri svetovalci izkoristili za to, da po izpolnjevanju obrazcev ponudijo svetovancu zanimiv pripomoček. S tem mu dajo priložnost, da z vprašalnikom dobi informacijo zase, izve nekaj o sebi, kar je smiselno in mu koristi, ter na nek način pozitivno uravnotežijo njegovo izkušnjo. Objektivno težavo za uporabo pripomočkov v tej ciljni skupini pa pomenijo jezikovne ovire, ki bistveno zožijo nabor primernih pripomočkov.

Pogostejše poseganje po pripomočkih omejuje okoliščina, da pri delu **na terenu**, v podjetjih, svetovalci pogosto **nimajo dostopa do spleta in dovolj računalnikov**, da bi lahko ponudili tiste pripomočke, ki so samo v e-obliki. Ostaja jim uporaba pripomočkov v tiskani obliki, ki pa praviloma zahteva več časa za obdelavo rezultatov in njihovo interpretacijo.

Pozitivna plat uporabe **tiskanih pripomočkov** je, da imajo za svetovance drugačen pomen kot vprašalniki, ki jih rešujejo le elektronsko. Izdelek, mnenje ali interpretacija, ki jo je dobil na svetovanju v materialni obliki, svetovancu **okrepi povezavo s svetovanjem** in izkušnjo bolj

temeljito zasidra v njegov spomin, kar je še posebej pomembno pri motiviranju za izobraževanje in premagovanje različnih težav.

Nekateri pripomočki, ki so se izkazali kot kakovostni in bi jih svetovalci radi uporabljali, so **plačljivi oz. licenčni**. V svetovalnih središčih teh stroškov ne morejo financirati sami. Tak primer je npr. LML (LU Jesenice).

Pri svetovanju zaposlenim **najpogosteje uporabljajo pripomočke na področju kariere, manj pripomočke za učenje učenja in za vrednotenje**. Svetovalci poudarjajo, da ta ciljna skupina svetovanja večinoma ne potrebuje zaradi učnih težav, ampak zaradi vprašanj, povezanih z zaposlitvijo, pa najsi gre za ohranjanje trenutne zaposlitve ali pa za iskanje nove. Za tiste, ki želijo pridobiti NPK ali poiskati drugo zaposlitev, je aktualen portfolio v klasični obliki, medtem ko se elektronska ni prijela (tudi zaradi posebnosti te ciljne skupine).

Svetovalci si prizadevajo, da bi bila **mnenja**, ki jih izdajajo po uporabi vprašalnikov, **verodostojna in uporabna pri iskanju oz. zamenjavi zaposlitve**. Zato si želijo poenotene vprašalnike in ustrezne smernice za interpretacijo rezultatov.

Ker veliko pripomočkov **v aplikaciji SV_ZAP** zapisujejo pod »drugo«, svetovalci predlagajo, da se v aplikaciji ponujen **nabor pripomočkov razširi**. S tem bi dobili večji pregled nad tem, kateri pripomočki so uporabljeni in na katerem področju (učenje učenja, kariera ali vrednotenje).

Zbirka **Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih** (ACS, 2007) predstavlja še vedno osnovni nabor kakovostnih pripomočkov. Svetovalci največ posegajo po osebnem izobraževalnem načrtu. Nekateri so ga nadgradili, zato so v praksi uporabljene številne različice. Pogosto uporabljajo tudi vprašalnike za ugotavljanje učnih stilov in učnih tipov.

Na uporabo pripomočkov pomembno vpliva usposobljenost svetovalcev. Svetovalci potrebujejo usposabljanja za to, da dobro spoznajo pripomočke in jih lahko nato suvereno uporabljajo pri svojem delu. Pomembne so izobraževalne oblike, ki prinašajo temeljna znanja in novosti na tem področju (tako na ACS kot pri drugih izvajalcih), pa tudi medsebojno učenje med svetovalci samimi. Ponekod so razvili uspešno prakso: v okviru rednih srečanj svetovalcev v posameznem konzorciju del časa namenjajo predstavitvam pripomočkov in izmenjavi izkušenj pri njihovi uporabi. S tem krepijo strokovno usposobljenost vseh svetovalcev v konzorciju in širijo ustrezno rabo pripomočkov. Tudi zgledovalni obiski med posameznimi svetovalnimi središči so priložnost za prenos znanj in izkušenj pri uporabi pripomočkov. V pogovorih smo ugotovili, da med svetovalci obstaja pripravljenost za izmenjavo izkušenj z rabo pripomočkov tako znotraj posameznega konzorcija kot med konzorciji.

Poleg strokovne usposobljenosti vpliva na rabo pripomočkov tudi **odnos svetovalcev do poseganja po njih**. Svetovalci, ki v uporabi pripomočkov ne prepoznavajo dodane vrednosti za svetovalni proces, jih opisujejo kot časovno prezahtevne in obremenjujoče za osebni odnos

med svetovalcem in svetovancem. Za uporabo pripomočkov je seveda potreben čas in pri svetovanju zaposlenim v podjetjih ga je resnično malo, a razlike med pogostostjo rabe in zahtevnostjo pripomočkov so med posameznimi svetovalci velike. Podatki v spletni aplikaciji kažejo na to, da je poleg usposobljenosti svetovalcev ključni dejavnik, ki vpliva na uporabo oz. neuporabo pripomočkov, prav njihov odnos do tega, saj delajo z isto ciljno skupino.

Podatki v spletni aplikaciji kažejo tudi na **različno prakso beleženja uporabe pripomočkov** med posameznimi svetovalci. Nekateri uporabo pripomočkov evidentirajo dosledno, drugi pa ne oz. zabeležijo le tiste pripomočke, ki ne predstavljajo njihove vsakodnevne prakse. Zato pri posameznih svetovalcih ni podatkov o uporabi opomnika za osebni pogovor, popisa delovnih izkušenj svetovanca, življenjepisa ipd., čeprav jih redno uporabljajo. Izkazalo se je tudi, da svetovalci različno beležijo pripomočke na področju vrednotenja: kadar je pripomoček, ki vsebinsko spada k vrednotenju, del svetovalnega procesa, ga večinoma v aplikaciji ne evidentirajo pri vrednotenju. To je eden od razlogov, da je v aplikaciji zabeleženega malo vrednotenja.

Zaposleni so specifična populacija, za katero so bolj primerni pripomočki, ki ne vzamejo veliko časa, so jedrnat in preprosti za uporabo. Svetovalci to skupino ocenjujejo kot nasploh manj motivirano za uporabo pripomočkov. Svetovanci ne marajo izpolnjevanja obrazcev, branja in pisanja, kar je pogosto ovira za uporabo pripomočkov. Odpor svetovancev do birokratskih zahtev pa so nekateri svetovalci izkoristili za to, da po izpolnjevanju obrazcev ponudijo svetovancu zanimiv pripomoček. S tem mu dajo priložnost, da z vprašalnikom dobi informacijo zase, izve nekaj o sebi, kar je smiselno in mu koristi, ter na nek način pozitivno uravnotežijo njegovo izkušnjo. Objektivno težavo za uporabo pripomočkov v tej ciljni skupini pa pomenijo jezikovne ovire, ki bistveno zožijo nabor primernih pripomočkov.

Pogostejše poseganje po pripomočkih omejuje okoliščina, da pri delu **na terenu**, v podjetjih, svetovalci pogosto **nimajo dostopa do spleta in dovolj računalnikov**, da bi lahko ponudili tiste pripomočke, ki so samo v e-obliki. Ostaja jim uporaba pripomočkov v tiskani obliki, ki pa praviloma zahteva več časa za obdelavo rezultatov in njihovo interpretacijo.

Pozitivna plat uporabe **tiskanih pripomočkov** je, da imajo za svetovance drugačen pomen kot vprašalniki, ki jih rešujejo le elektronsko. Izdelek, mnenje ali interpretacija, ki jo je dobil na svetovanju v materialni obliki, svetovancu **okrepi povezavo s svetovanjem** in izkušnjo bolj temeljito zasidra v njegov spomin, kar je še posebej pomembno pri motiviranju za izobraževanje in premagovanje različnih težav.

Nekateri pripomočki, ki so se izkazali kot kakovostni in bi jih svetovalci radi uporabljali, so **plačljivi oz. licenčni**. V svetovalnih središčih teh stroškov ne morejo financirati sami. Tak primer je npr. LML (LU Jesenice).

Pri svetovanju zaposlenim **najpogosteje uporabljajo pripomočke na področju kariere, manj pripomočke za učenje učenja in za vrednotenje**. Svetovalci poudarjajo, da ta ciljna skupina svetovanja večinoma ne potrebuje zaradi učnih težav, ampak zaradi vprašanj, povezanih z zaposlitvijo, pa najsi gre za ohranjanje trenutne zaposlitve ali pa za iskanje nove. Za tiste, ki želijo pridobiti NPK ali poiskati drugo zaposlitev, je aktualen portfolio v klasični obliki, medtem ko se elektronska ni prijela (tudi zaradi posebnosti te ciljne skupine).

Svetovalci si prizadevajo, da bi bila **mnenja**, ki jih izdajajo po uporabi vprašalnikov, **verodostojna in uporabna pri iskanju oz. zamenjavi zaposlitve**. Zato si želijo poenotene vprašalnike in ustrezne smernice za interpretacijo rezultatov.

Ker veliko pripomočkov **v aplikaciji SV_ZAP** zapisujejo pod »drugo«, svetovalci predlagajo, da se v aplikaciji ponujen **nabor pripomočkov razširi**. S tem bi dobili večji pregled nad tem, kateri pripomočki so uporabljeni in na katerem področju (učenje učenja, kariera ali vrednotenje).

3.2 Predlagani ukrepi

Na evalvacijskih obiskih se je oblikovalo tudi več **predlogov**, da bi okrepili uporabo svetovalnih pripomočkov:

- vnaprej pripravljeni testi, vprašalniki in pripomočki v tiskani obliki, ki bi jih lahko neposredno uporabili pri delu v podjetjih na terenu,
- več pripomočkov za vrednotenje komunikacijskih kompetenc,
- pripomočki za razvijanje timskega dela in krepitev znanj in spretnosti za vodenje tima, pa tudi za reševanje konfliktov v delovnem okolju,
- skupen nabor pripomočkov za vrednotenje znanja jezikov, tako tujih kot slovenskega (na vseh ravneh),
- nadaljnja usposabljanja za rabo pripomočkov, še posebej za razvijanje osebnih in socialnih kompetenc ter mehkih veščin; potrebujejo jih tako začetniki kot izkušeni svetovalci, da ohranjajo in razvijajo svojo strokovnost.

Povzetek ugotovitev z evalvacijskih obiskov se **sklada s povzetkom ankete o uporabi svetovalnih pripomočkov**, ki smo jo izvedli med svetovalci v februarju 2019. Da bi pogosteje posegali po pripomočkih, so svetovalci v anketi izrazili naslednje potrebe:

- več časa za neposredno delo s svetovanci,
- boljši materialni pogoji za svetovanje zaposlenim,
- posodobljeni, dovolj preprosti in jedrnatii pripomočki, katerih namen je jasen tudi svetovancem in delodajalcem,
- pripomočki, ki bi čim bolj podpirali celoten svetovalni proces, od začetnega vzpostavljanja odnosa do merjenja določenih kompetenc, predvsem tistih specifičnih, ki so pomembne pri neposrednem delu zaposlenih v podjetjih,
- pripomočki za razvijanje mehkih veščin in komunikacije, za nekatere jezike in poglobljeno obravnavo svetovanca glede na njegovo osebnost in vrednote,

- boljši splošni pogoji svetovanja zaposlenim, kamor spada tudi promocija te tematike – med delodajalci in zaposlenimi,
- znanja s področja coachinga, ki bi obogatila njihovo usposobljenost za vodenje svetovanja, še posebej postavljanje ustreznih vprašanj, ki spodbujajo svetovanja.

Na podlagi rezultatov ankete smo v okviru ESS projekta Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022 v marcu 2019 oblikovali **posvetovalno skupino**. Sestavlja jo sedem izkušenih svetovalk iz različnih regij, ki so strokovno dobro usposobljene in uporabljajo raznovrstne pripomočke. Namen delovanja skupine je posvetovanje o **rabi pripomočkov pri svetovalnem delu z zaposlenimi** in sodelovanje pri **izboru in uvedbi novih pripomočkov**. Članice pregledujejo svetovalne pripomočke, ki jih predlaga ACS, oblikujejo o njih mnenja, preizkušajo in predstavljajo nove pripomočke ter sodelujejo v diskusijah o izboru novih pripomočkov. Skupina bo delo zaključila decembra 2019, v tem obdobju pa bo prispevala k **optimalnemu naboru novih pripomočkov za umestitev v 2. del Vodil**.

4 SODELOVANJE S PODJETJI (Urška Pavlič)

Namen projekta Svetovanje za zaposlene je **povečati oziroma izboljšati kompetence**, ki jih zaposleni potrebujejo zaradi zahtev na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi, ne glede na to, ali se v svetovanje vključujejo zaposleni posamezniki, ali se zaposleni vanj vključujejo preko podjetja.

Podjetja, predvsem majhna in srednje velika, pogosto nimajo kadrov, časa in finančnih sredstev, ki so potrebni za sistematičen razvoj kadrov. Ne poznajo različnih možnosti izobraževanj in usposabljanj, ki so na voljo in lahko zagotovijo znanja in kompetence, ki v danem trenutku predstavljajo dodano vrednost za zaposlene na delovnem mestu (in v osebnem življenju), oziroma svoja omejena finančna sredstva za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih vlagajo zgolj v vodilne kadre (ki so običajno bolj izobraženi).

S projektom želimo omogočiti in spodbuditi tudi vlaganje (v obliki vključevanja v različne oblike izobraževanja in usposabljanja) v zaposlene, ki so manj izobraženi in starejši, torej v kadre, ki so običajno zadnji v vrsti, ko podjetja načrtujejo razvoj svojih zaposlenih.

Svetovalci v projektu podjetjem lahko pomagajo pri **analizi stanja** (popis kompetenc, ugotavljanje predhodno pridobljenega znanja) in **identificiranju potreb** po novih znanjih, spretnostih in kompetencah zaposlenih. Na podlagi ugotovljenega pripravijo **predlog vključitve** zaposlenih v programe izobraževanja in usposabljanja ter poiščejo najustreznejše **možnosti za izvedbo**.

Kadar govorimo o zaposlenih, ki so se v svetovanje vključili z namenom razvijanja kompetenc in pridobivanja novih znanj in spretnosti za potrebe delovnega mesta, ohranitve zaposlite ali npr. napredovanja znotraj podjetja, je sodelovanje s podjetjem ključnega pomena za izvedbo svetovanja in sprejemanje nadaljnjih odločitev, povezanih z izobraževanjem in usposabljanjem. Podjetje je namreč tisto, ki ve, katera znanja, spretnosti in kompetence posamezniki na določenem delovnem mestu potrebujejo in katera bodo potrebovali v prihodnosti. Podjetje, ki ima vizijo in pripravljeno strategijo razvoja, namreč običajno v slednjo vključi tudi razvoj zaposlenih. Kadar pa podjetje takšnih načrtov nima, je dobro, da jih, z namenom povečanja učinkovitosti, pred vključevanjem zaposlenih v različne oblike izobraževanja in usposabljanja pripravi. Tudi tu, ko gre za razvoj spretnosti in kompetenc zaposlenih, lahko s svojim znanjem priskočijo na pomoč svetovalci.

Sodelovanje podjetij s svetovalci je neposredno povezano z učinkovitostjo svetovalnih storitev in vključitvijo v ustrezne programe izobraževanja in usposabljanja zaposlenih – od tega imajo neposredno korist tako podjetje, kot zaposleni.

Pomemben pa je tudi širši vidik sodelovanja – sodelovanje s podjetji lahko pozitivno vpliva tudi na razvoj regije (in posredno na razvoj države oziroma družbe). Kadar ima podjetje težave, je pred stečajem, reorganizacijo ali kakšno drugo večjo spremembo, lahko ravno pravočasna vključitev zaposlenih v svetovanje regijo »reši« pred porastom brezposelnosti (zaposleni lahko pravočasno pridobijo nova znanja, spretnosti in kompetence za ohranitev ali spremembo delovnega mesta v podjetju ali za novo zaposlitev). Tudi v primeru, ko se organizacijske spremembe v podjetju bolj pozitivne, npr. razširitev proizvodnje, večje število novih zaposlitev ipd., je lahko svetovanje tisto, ki olajša integracijo novih delavcev.

Na evalvacijskih obiskih smo svetovalce spraševali o njihovem sodelovanju s podjetji, in sicer nas je zanimalo kako vstopajo v podjetja, kako jih nagovarjajo in informirajo o svojih storitvah. Zanimalo nas je, koliko so podjetja naklonjena vključevanju svojih zaposlenih, predvsem manj izobraženih in starejših, v svetovanje in kako to poteka v praksi.

Zanimali so nas primeri dobrih praks in načini, kako jih lahko predstavimo drugim (krajši filmi, npr.) ter kaj lahko Andragoški center Slovenij še naredi z namenom informiranja in ozaveščanja podjetij o projektu in storitvah, ki jih podjetja lahko izkoristijo.

Zanimalo nas je: kako ocenjujejo sodelovanje s podjetji; kako najlažje pridejo v podjetja oz. vzpostavijo stik z zaposlenimi; kdo v podjetju je ključen za vzpostavitev stika; katera podjetja so njihov primer dobre prakse ter, če so že/ali bi še posneli video o tem; kako širiti informacije o primerih dobre prakse: kaj lahko še naredi ACS, kaj izvajalci?

V nadaljevanju bomo predstavili povzetek odgovorov svetovalcev na zgornja vprašanja, splošen vtis pa je, da se je sodelovanje s podjetji od začetka projekta do izvedbe evalvacije (to

je na sredini projekta) močno izboljšalo. V začetku so morali svetovalci zelo veliko napora vložiti v to, da so podjetja informirali o projektu in možnostih, ki jih znotraj le-tega imajo. Pogosto so morali utemeljevati svojo vlogo, saj jih podjetja prej niso poznala, kakovost svojih storitev in reference. Pogosto je bila izkušnja taka, da ko so enkrat vstopili v podjetje, so tam tudi ostali. Bili so prepoznani kot kakovostni izvajalci in kasneje so jih podjetja pogosto sama poiskala in povabila k sodelovanju.

Večkrat so omenili tudi spremembo odnosa delodajalcev do svetovanja, izobraževanja in usposabljanja, kar je do neke mere zasluga izvajalcev, hkrati pa tudi odraz sprememb na trgu dela in novega zavedanja delodajalcev o pomenu vlaganja v zaposlene.

Kljub temu je ostaja največji izziv ozaveščanje delodajalcev o pomenu vlaganja v vse kadre, tudi manj izobražene in starejše zaposlene (pogosto so želela podjetja v svetovanje, izobraževanje in usposabljanje vključiti le vodstvene kadre) ter iskanje ravnovesja med vložkom podjetja in vložkom zaposlenega, ko gre za vključevanje bodisi v svetovanje ali različne oblike izobraževanja in usposabljanja, v smislu časa, ki je za to namenjen znotraj/zunaj delovnega časa. Motiviranje podjetij za vlaganje v zaposlene je ključno za izvedbo svetovanja in usposabljanja, vseeno pa mora iti z roko v roki z motiviranjem zaposlenih (na kar pa vplivata tudi klima in kultura v podjetju).

V nadaljevanju v grafu 3 prikazujemo vir napotitve zaposlenih v svetovanje.

Graf 3: Vir napotitve zaposlenih v svetovanje v obdobju 1.6.2016-31.12.2018 v vseh 15 konzorcijih

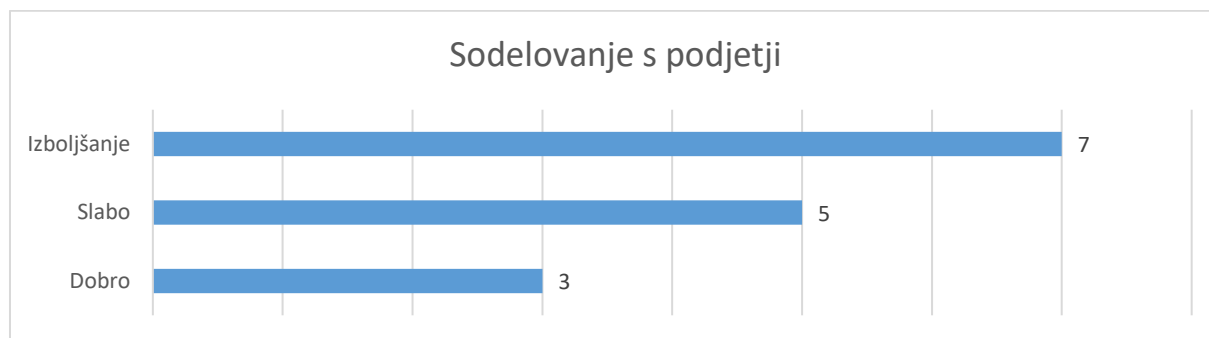


Kot kaže graf 3, je bilo na ravni projekta 41 % vseh napotitev zaposlenih v svetovanje izvedenih preko delodajalca, kar kaže na to, da je še vedno dovolj prostora za izboljšanje oziroma

povečanje sodelovanja s podjetji. Ovire, s katerimi se izvajalci pri tem srečujejo, so skozi analizo evalvacijskih obiskov predstavljene v nadaljevanju.

Kako v konzorcijih ocenjujejo sodelovanje s podjetji, prikazujemo v nadaljevanju v grafu 4.

Graf 4: Ocena konzorcijev o sodelovanju s podjetji

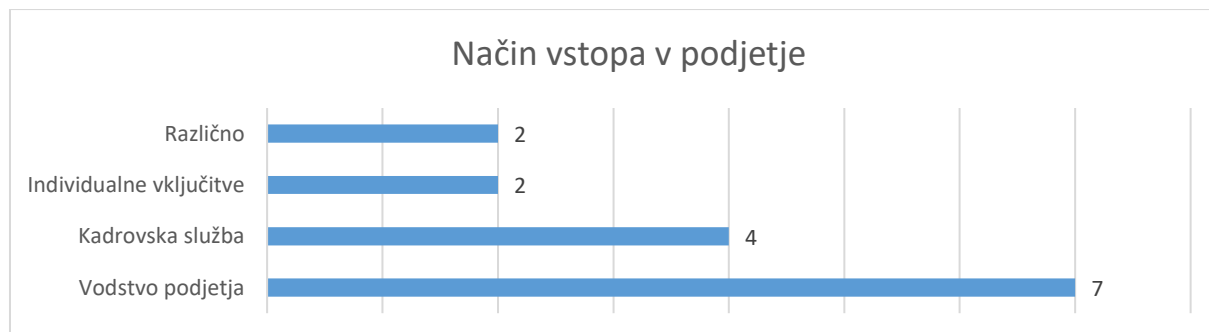


Iz podatkov grafu 4 je razvidno, da je največ konzorcijev (7) ocenilo, da se je sodelovanje izboljšalo v času od začetka projekta do izvedbe evalvacije (ko so na polovici trajanja projekta), 5 konzorcijev meni, da je to sodelovanje še vedno slabo, trije konzorciji pa sodelovanje s podjetji ocenjujejo kot dobro.

Omeniti pa je treba, da smo zabeležili kar nekaj razlik znotraj konzorcijev. Znotraj dveh konzorcijev, ki svoje sodelovanje s podjetji ocenjujeta kot dobro, se pojavijo partnerji, ki s podjetji težko ali sploh ne sodelujejo. Obratno je v enem konzorciju, ki pravi, da s podjetji zelo težko sodeluje, pa en partner ocenjuje, da je sodelovanje zelo dobro.

Način vstopa v podjetje prikazujemo v grafu 5.

Graf 5: Način vstopa v podjetja



Podatki v grafu 5 kažejo, da največ konzorcijev (7) v podjetja vstopa preko vodstva, štiri pa preko kadrovske službe. Delež napotitev zaposlenih s strani delodajalcev je na ravni projekta 41 %, kar pomeni, da je večina vključitev individualnih. Individualne vključitve v svetovanje sta

tudi pri sodelovanju s podjetji izpostavila dva konzorcija, dva pa beležita različne načine vstopa v podjetje (prevladuje kombinacija kadrovske službe, vodstva, individualnih vključitev).

V manjših, lokalnih okoljih izvajalci izkoriščajo vse možnosti dostopa do podjetij, od informiranja preko različnih lokalnih medijev ter strokovnih in strateških partnerjev, do mreženja ter osebnih vez in poznanstev. Kot učinkovite pristope so omenili tudi organizacijo različnih strokovnih dogodkov, srečanj in delavnic, na katerih lahko predstavijo primere dobrih praks in svojo dejavnost ter tako vzbudijo zanimanje potencialnih udeležencev, bodisi posameznikov, bodisi podjetij.

Večinska izkušnja izvajalcev je, da »ko enkrat vstopijo v podjetje, tam ostanejo«. Kakovostno izvedena storitev je zagotovilo za nadaljnje sodelovanje, večinoma je največ napora potrebnega za prvi stik in prvo sodelovanje.

Omenjena je bila tudi razlika med načelno podporo svetovanju ter izobraževanju in usposabljanju zaposlenih in realno izvedbo, kjer trčijo na mnoge izvedbene prepreke (določitev termina, ciljna skupina, trajanje, izmensko delo, ipd.) in sodelovanja ne realizirajo.

Težko je tudi sodelovanje s podjetji, ki delujejo na nacionalni ravni, vodstvo podjetja pa je, npr. v Ljubljani. Regijske enote nimajo prostih rok pri odločanju o razvoju zaposlenih, zato bi bilo treba informirati in motivirati vodstvo na centralni ravni.

Večina konzorcijev deli mnenje, da je vstop v podjetje le s storitvami svetovanja zelo težek ali celo nemogoč in izkorišča možnosti brezplačnega izobraževanja in usposabljanja v okviru projektov JR za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc od 2016 do 2019 in JR za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc od 2018 do 2022. Po drugi strani pa imajo nekateri konzorciji izkušnje s podjetji, ki raje plačajo krajše, po meri zanje narejeno izobraževanje ali usposabljanje kot izkoristijo možnosti brezplačnega, če to v celoti ne ustreza njihovim potrebam. Slednje je najpogosteje povezano s trajanjem programov in željo delodajalcev, da bi bili ti čim krajši (izvajalci so opozorili tudi na včasih nerealna pričakovanja delodajalcev, ki bi, želeli npr. 50-urni tečaj slovenskega jezika za tujce izvesti v enem mesecu).

Kot oviro so izpostavili tudi druge projekte, v katere so podjetja že bila vključena (npr. Koc-i) oziroma potekajo v enakem času kot Svetovanje za znanje, imajo isto ciljno skupino a za vključitev ne postavljajo omejitev/pogojev (npr. Munera).

Izvajalci so omenili tudi različne etične dileme, s katerimi se srečujejo, kadar sodelujejo s podjetji. Tako je bil izpostavljen pomen vnaprejšnjega dogovora izvajalcev z delodajalci in zaposlenimi o obsegu, vrsti in vsebini podatkov v kater bo imel vpogled delodajalec, večkrat pa so bile izpostavljene omejitve vsebine svetovanja, ki so jih delodajalci postavili svetovalcem (svetovalci npr. niso smeli predstavljati priprave življenjepisa, možnosti pridobitve višje

izobrazbe, nostrifikacije spričeval ipd.), v strahu pred izgubo kadra. Kadar svetovalci izvajajo storitve v podjetju, se dogovorjenih omejitev držijo, lahko pa se zaposleni v svetovanje vključijo tudi individualno, kjer omejitev ni.

Vsi predlagani ukrepi za drugo polovico projekta se nanašajo na informiranje in ozaveščanje javnosti o pomenu vseživljenjskega učenja in informiranje o brezplačnih storitvah, ki so zaposlenim in podjetjem na voljo v okviru projekta.

ACS naj še naprej izvaja ozaveščanje in informiranje na nacionalni ravni, vključno z nacionalno promocijsko kampanjo (učinkovitost promocijske kampanje so konzorciji ocenili različno; ponekod vpliva niso čutili, drugod je bil ta močan) in informiranjem večjih delodajalcev, ki imajo sedež v Ljubljani. Pripravi naj tudi primere dobrih praks, ki prikazujejo različne načine in oblike vključevanja podjetij v projekt in ki jih bodo svetovalci lahko uporabili pri nagovarjanju podjetij. Pripravi naj tudi koncept izdelave kratkih video zgodb o primerih dobrega sodelovanja s podjetij, ki jih bodo izvajalci pripravili za zaključno konferenco (en konzorcij je navedel, da takšne posnetke redno pripravljajo, drugi pa je v času evalvacije ravno načrtoval izvedbo).

Izvajalci bodo nadaljevali z informiranjem in ozaveščanjem na lokalni ravni, preko lokalnih medijev in lokalnih zgodb. V več pogovorih je bilo ugotovljeno, da je za prepoznavnost svetovanja in projekta ključnega pomena angažiranost tako direktorja LU ali vodje konzorcija, kot svetovalcev. Z njihovim pojavljanjem na ključnih dogodkih v regiji se gradi prepoznavnost LU v okolju in »blagovna znamka« svetovanja (če uporabimo besede enega od izvajalcev).

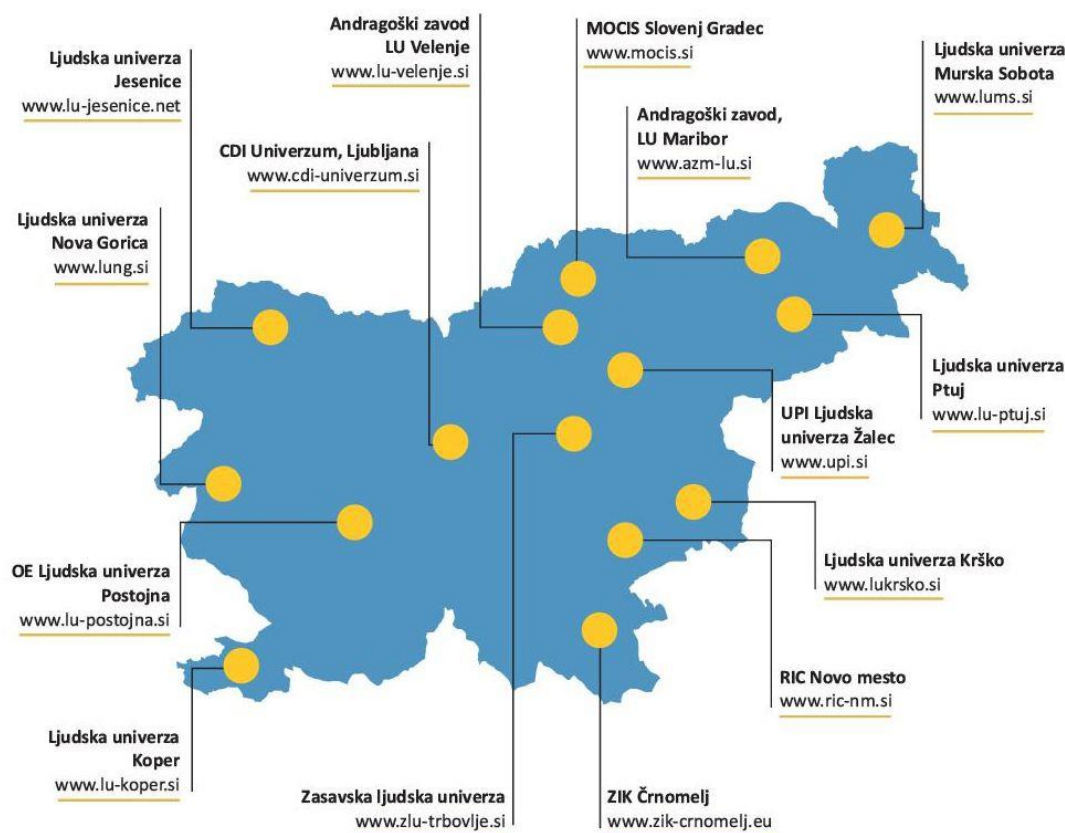
5 PARTNERSTVO (Urška Pavlič)

Storitve svetovanja v projektu po celotni Sloveniji izvaja [15 konzorcijev](#), ki so oblikovani v obliki partnerstev. Nosilci konzorcijev so prikazani v sliki 1. Nosilci so ljudske univerze, ki v konzorcijih združujejo in povezujejo še druge ljudske univerze iz regije ali srednje šole/šolske centre z enotami za izobraževanje odraslih.

V projektu deluje skupaj 40² organizacij. Največ, po pet partnerjev, je združenih v konzorcijih gorenjske in savinjske regije, brez partnerjev pa so izvajalci v Postojni, Krškem in v Zasavju.

² V začetku projekta je bilo vanj vključenih 41 organizacij, do izvajanja evalvacije, je ena iz projekta izstopila.

Slika 1: 15 konzorcijev po Sloveniji (2016-2022)



5.1 Konzorcijska oziroma projektna partnerstva

Konzorcijska oziroma projektna partnerstva so pomembna:

- **za regijo:** skozi partnerstvo različnih organizacij v regiji, lažje zagotovimo pokritost celotne regije s storitvami, oziroma dostop do storitev v celotni regiji;
- **za državo:** s pokritostjo posameznih regij s storitvami, zagotavljamo pokritost države;
- **za udeležence** (posamezne zaposlene ali podjetja): s pomočjo konzorcijskega partnerstva omogočimo, da storitve tudi prostorsko čim bolj približamo zaposlenim in podjetjem;
- **za izvajalce:** konzorcijsko partnerstvo izvajalcem omogoča, da se povežejo s sorodnimi organizacijami, ki delujejo v isti regiji in poznajo njene specifikke ter skupaj gradijo na svoji prepoznavnosti in prisotnosti v regiji. Ker so slovenske regije zelo raznolike, se ponekod zgodi tudi obratno, da se lokalna okolja parterjev tako močno razlikujejo (ker so lahko prostorsko, zgodovinsko ali kulturo ločena, že narečja se npr. lahko močno razlikujejo), da je lokalni izvajalec pri izvajanju projekta in doseganju zaposlenih in podjetij v svojem lokalnem okolju veliko bolj učinkovit, kot bi bil nosilec, če bi projekt izvajal samostojno.

Sledeč konceptu [svetovalnih središč ISIO](#)³ (informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih), ki odraslim zagotavljajo pomoč pri odločanju za izobraževanje, pri načrtovanju in organizaciji učenja med potekom izobraževanja in pri načrtovanju vseh nadaljnjih poti učenja in razvoja kariere, posamezni konzorciji sodelujejo še z drugimi partnerji – strokovnimi in strateškimi, združenimi s strateški svet oziroma strokovni aktiv, ki se povezujejo z naslednjimi temeljnimi cilji:

- povečati dostopnost svetovalne pomoči;
- povečati kakovost svetovalnih storitev;
- omogočiti celovito ponudbo;
- komplementarno dopolniti delo različnih ustanov;
- prispevati k izenačevanju možnosti za različne marginalizirane skupine.

5.2 Strateški partnerji

Strateški partnerji so tisti, ki odločajo o strategijah razvoja lokalnega okolja, sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju politike razvoja človeških virov v lokalnem okolju, predstavljajo delodajalce ali delojemalce, se ukvarjajo s ciljnimi skupinami, ki so pogosti odjemalci svetovalnih storitev, imajo velik strokovni ugled.

Strateški partnerji se povezujejo z naslednjimi cilji:

- umeščanje svetovalne dejavnosti v okolje v skladu z razvojnimi usmeritvami;
- ugotavljanje potreb – kot del razvoja človeških virov in IO v lokalnem okolju;
- vzpostavljanje partnerstev;
- določanje standardov kakovosti;
- zastopanje lokalnega omrežja in promocija;
- povezovanje z drugimi organizacijami.

Organizacije, ki se vključujejo v strateško partnersko mrežo, so lahko občine, območna gospodarska zbornica, območna obrtna zbornica, območna služba zavoda za zaposlovanje, območna enota zavoda za šolstvo, regionalna razvojna agencija, sindikalne organizacije idr.

5.3 Strokovni partnerji

Strokovni partnerji so ustanove, ki v lokalnem okolju delajo na področju svetovanja ali izobraževanja odraslih. Poglavitne nosilke razvoja informativno-svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih so izobraževalne organizacije za odrasle. Poleg izobraževalnih organizacij v lokalnem okolju opravljajo v sklopu svoje dejavnosti nekatere vrste informativno-svetovalne dejavnosti za izobraževanje odraslih tudi zavodi za zaposlovanje in podjetja (za

³ Predstavitev strokovnega in strateškega partnerstva je povzeta iz spletne strani <https://isio.acs.si/>, kjer najdete še več informacij in gradiv o konceptu ter delovanju svetovalnih središč ISIO.

svoje zaposlene) ter tudi druge, neizobraževalne organizacije, ki ponujajo odraslim različne svetovalne usluge.

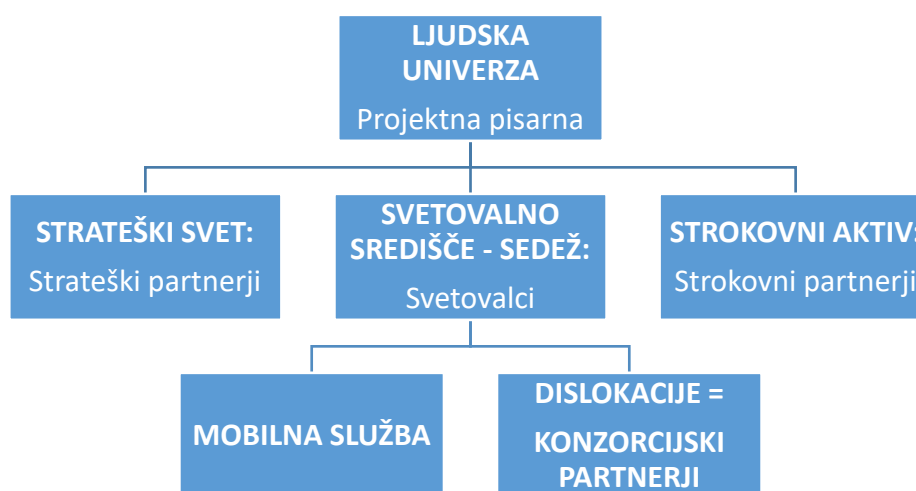
Strokovni partnerji se povezujejo z naslednjimi cilji:

- ugotavljanje potreb po svetovalni dejavnosti v IO;
- skupne aktivnosti pri svetovanju;
- skupne aktivnosti pri promociji VŽU in povečanju dostopa do izobraževanja;
- izmenjava baz podatkov, informacij;
- skupna strokovna gradiva;
- druge skupne aktivnosti.

Organizacije, ki se združujejo v strokovno partnerstvo, so lahko druge svetovalne organizacije, izobraževalne organizacije, zavodi za zaposlovanje, podjetja, centri za socialno delo, zdravstvene ustanove, knjižnice, društva, prostovoljske organizacije idr.

Kadar pri nosilcu konzorcija deluje tudi svetovalno središče ISIO, se lahko obstoječe strokovno in strateško partnerstvo razširi za potrebe projekta, in sicer tako v smislu vsebinskega delovanja (vsebine, usmerjene na ciljno skupino zaposlenih) kot razširitve zasedbe (dodatni partnerji, ki so ravno tako usmerjeni na ciljno skupino zaposlenih). Nekateri izvajalci so navedeni partnerstvi združili v strokovno-strateško partnerstvo, kjer se zasedba na rednih srečanjih vsakokrat prilagaja obravnavani vsebini.

Slika 2: Organigram konzorcija po javnem razpisu ESS svetovanje 2016-2022



Na evalvacijskih obiskih nas je zanimalo kako poteka sodelovanje v vseh treh partnerstvih: projektnem oziroma konzorcijskem, strateškem in strokovnem. Zanimalo nas je: kako poteka sodelovanje in prenos informacij in prenos znanja med sodelavci v konzorciju; kateri način sodelovanja je najbolj učinkovit; kako pogosto so organizirana partnerska srečanja in kakšna je njihova vsebina; kako poteka strateško partnerstvo; koliko srečanj izvedejo letno in katere

teme obravnavajo; kaj načrtujejo v prihodnosti; kako poteka sodelovanje s sindikatom; ali sodelujejo v regijski mreži z ZSSS (in kako poteka sodelovanje) ter kakšne so ostale oblike sodelovanja?

V projektu samostojno, torej brez partnerjev, delujejo trije izvajalci. Vsi ostali poročajo o dobrem sodelovanju med projektnimi/konzorcijskimi partnerji, ki so v rednih stikih (po telefonu in mailu, srečujejo se tudi osebno); redno in sprotno medsebojno informiranje in pomoč sta postala del utečene prakse.

Predvsem ljudske univerze v partnerstvih medsebojno zelo dobro sodelujejo, nekoliko slabše pa poteka sodelovanje nekaterih ljudskih univerz s šolskimi centri. Nosilci konzorcijev poročajo, da je bilo ponekod potrebnega veliko več napora pri iskanju skupnih usmeritev in ciljev pri delu, kadar ni šlo za sodelovanje sorodnih organizacij. Ena od ljudskih univerz (nosilka konzorcija) tako poroča, da šolski center, vključen v partnerstvo, zgolj opravi svoje obveznosti in je tudi že napovedal, da se v prihodnje v podobne projekte zaradi prevelike zahtevnosti dela ne bo več vključeval. Druga srednja šola je iz partnerstva izstopila (doseganje njenih kazalnikov pa bo nase prevzel nosilec konzorcija).

Svetovalci so v pogovorih večkrat izpostavili kako pomembno je, da imajo manj izkušeni svetovalci oporo v bolj izkušenih svetovalcih - največkrat svetovalci iz partnerskih organizacij to oporo dobijo pri izkušenejših svetovalcih iz nosilnih organizacij. Večina konzorcijev organizira redna srečanja svetovalcev, ki so pomembna za vzpostavitev zaupanja med partnerji, pretoka znanja, izkušenj in informacij ter boljšega skupnega dela v projektu in usklajenosti na terenu.

Strateško partnerstvo je tista oblika partnerstva, ki je za vse izvajalce najbolj zahtevna. Srečanja strateških partnerjev v večini konzorcijev organizirajo enkrat ali dvakrat letno (v enem primeru na dve leti, v drugem primeru srečanj ne organizirajo), večina partnerjev pa poroča o težavah z udeležbo.

Ker so v strateške svete vključeni predstavniki različnih organizacij, je včasih težko najti ustrezen termin srečanja, ravno tako vse teme ne pritegnejo vseh partnerjev enako. Marsikje so izpostavili tudi, da je sodelovanje v strateškem svetu bolj odvisno od angažiranosti vključenih posameznikov, kot odraz sodelovalnosti organizacij. Svetovalci in/ali vodstvo ljudske univerze, ki je v lokalnem okolju bolj prepoznavno, je bolj uspešno pri motiviranju za vključitev in sodelovanje predstavnikov različnih deležnikov v strateškem svetu.

Zahtevnosti vzpostavitve in delovanja strateškega sveta navkljub, so vsi konzorciji prepoznali pomen povezovanja in sodelovanja z različnimi deležniki v regiji, kot prednosti formaliziranega sodelovanja pa so prepoznali predvsem možnosti informiranja različnih deležnikov o svetovalni dejavnosti in hkrati medsebojno informiranje o aktivnostih deležnikov, navezovanje

stikov in poznanstev ter prednosti iz vidika promocije v regiji (ljudej je pomembno, da o isti stvari govorijo predstavniki različnih organizacij iz različnih krajev v regiji).

Ena organizacija je izrazila mnenje, da z ukinitvijo formaliziranega strateškega partnerstva ne bi ničesar izgubili, kljub temu pa se jim zdi povezovanje z različnimi deležniki v regiji nujno za delovanje organizacije.

Dve organizaciji sta izrazili dvom o učinkovitosti strateškega sveta v praksi, ki ga vidijo kot breme.

V prvi so mnenja, da bi bilo bolj učinkovito, če bi imeli formiran en strateški svet na nivoju organizacije namesto več različnih za vsako posamezno dejavnost ali projekt. Direktorica te ljudske univerze je poudarila tudi, da mora biti strateško razmišljanje del njihovega vsakdana in delovanja. Več direktorjev oziroma direktoric je v pogovorih izpostavila pomen rednih stikov z vsemi deležniki iz lokalnega okolja in srečevanje ter mreženje tako na formalnem kot neformalnem nivoju (npr. udeležba na dogodkih v lokalnem okolju).

V drugi organizaciji potrebe po strateškem povezovanju na nivoju svetovalne dejavnosti, projekta ali zavoda sploh ne vidijo. Pravijo, da redno sodelujejo z mrežo vseh deležnikov, vendar v svoji regiji ne prepoznajo potrebe po formalizaciji sodelovanja.

Delovanje strateškega sveta je, kot so se izrazili v enem od konzorcijev, tek na dolge proge, saj omogoča, da se deležniki med seboj spoznajo in postopoma krepijo sodelovanje.

Na evalvacijskih obiskih se je oblikovalo nekaj predlogov v zvezi z delovanjem strateških partnerstev:

- Strateško partnerstvo naj poveže vse partnerje v regiji, ki izvajajo izobraževanje in svetovanje odraslim, ne glede na financerja, da bi med sabo uskladili področja dela, obseg dejavnosti, ciljne skupine itd. S tem bi optimizirali strokovno delo, dosegali tudi višjo ekonomičnost, pa tudi koordinirano črpali sredstva EU.
- Še bolj izkoristiti strateško partnerstvo in druge partnerske organizacije, s katerimi sodelujejo posamezni člani konzorcijev (partnerji partnerjev) za informiranje ciljnih skupin in promocijo svoje dejavnosti.
- V postopku oblikovanja javne mreže, ki naj bi bila vzpostavljena s 1. 1. 2020, premisliti o konceptu strateškega partnerstva.

Strokovno partnerstvo deluje v vseh konzorcijih, s strokovno mrežo so v rednih, po potrebi tudi dnevnih stikih.

Na evalvacijskih obiskih, smo se s predstavniki konzorcijev pogovarjali tudi o sodelovanju s konkretnimi organizacijami, bodisi v strateške, bodisi v strokovnem svetu. Najbolje sodelujejo

s sorodnimi (druge ljudske univerze) in izobraževalnimi (srednje šole, šolski centri) organizacijami, dobro je tudi sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje (pet konzorcijev je posebej izpostavilo to sodelovanje). Sodelovanje občin je od regije do regije različno, posamezni konzorciji pa so izpostavljali še nekatere druge organizacije s katerimi v lokalnem okolju dobro sodelujejo (npr. knjižnice, društvo kadrovskih delavcev, druga društva, centri za socialno delo, študentski servisi).

Najslabše je sodelovanje s sindikati, kjer poročajo o precejšnji neodzivnosti. Čeprav so v marsikaterem konzorciju s predstavniki s sindikati že navezali stike, nekateri so v okviru projekta [Za krepitev socialnega dialoga](#) svoje sodelovanje tudi formalizirali ter pripravili različne predloge in pobude za sodelovanje, odziv ni spodbuden. Dva konzorcija sta svoje sodelovanje s sindikati sicer opisala kot dobro, prevladuje pa mnenje, da je zavedanje o pomenu izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v sindikatu (ZSSS) na nacionalnem nivoju precej večje, kot na lokalnem nivoju (sindikalni zaupniki v podjetjih svoj čas namenjajo pogajanjem za višje plače in urejanju drugih temeljnih pravic zaposlenih). Pravijo, da obstaja načelna pripravljenost za sodelovanje, v praksi pa je to pripravljenost težko prenesti v prakso.

Eden od izvajalcev je prepoznal, da sindikatom manjka primerov dobrih praks – morda bi konkretni primeri lažje prepričali in motivirali sindikalne zaupnike za sodelovanje.

Tudi sodelovanje z lokalno Gospodarsko in Obrtno zbornico je slabše (le trije konzorciji so omenili dobro sodelovanje z Gospodarsko zbornico in trije (od tega eden isti) z Obrtno zbornico).

Ukrepi na področju sodelovanja z različnimi deležniki v projektu morajo še naprej teči na obeh ravneh; tako nacionalni kot regijski oziroma lokalni. Naloga Andragoškega centra je, da na nacionalnem nivoju še krepí sodelovanje in informiranje deležnikov o aktivnostih izvajalcev po Sloveniji ter jih skuša spodbuditi k prenosu informacij ter pobud k sodelovanju na organizacijske enote na regijskem oziroma lokalnem nivoju.

Istočasno morajo izvajalci vzdrževati in krepiti sodelovanje s predstavniki deležnikov v svojem lokalnem okolju.

6 STROKOVNA PODPORA ACS IN USPOSABLJANJA SVETOVALCEV (Tanja Vilič Klenovšek)

6.1 Strokovna podpora svetovalcem

Strokovna podpora izvajalcem aktivnosti po Javnem razpisu za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022 je pomemben del izvajanja projekta Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022 na ACS. Projekt vključuje tri podaktivnosti. Podaktivnost dve, Strokovno svetovanje izvajalcem, je namenjena neposrednemu zagotavljanju strokovne podpore izvajalcem aktivnosti »svetovanja za zaposlene«, posredno pa tudi prva podaktivnost, Razvoj strokovnih gradiv, programov, pristopov, in tretja podaktivnost, Sodelovanje s socialnimi partnerji.

Na evalvacijskih obiskih smo jih povprašali o naslednjih vidikih strokovne podpore:

- uporaba strokovnih gradiv, razvitih v okviru projekta na ACS,
- uporaba znanja in gradiv, pridobljenih na usposabljanjih na ACS,
- neposredna svetovalna podpora s strani sodelavcev na projektu na ACS.

Posebej smo jih tudi vprašali:

- kaj bi še potrebovali, gradiva, usposabljanja, neposredno strokovno podporo idr., da bi bilo njihov delo kakovostno in učinkovito?

V nadaljevanju povzemamo ključne ugotovitve. Najprej so skoraj na vseh evalvacijskih obiskih izvajalci pohvalili, da smo sodelavci ACS v tem letu izpeljali evalvacijske obiske pri izvajalcih na terenu ter, da so bili v to vključeni tudi svetovalci iz vseh vključenih organizacij v 15 konzorcijih. Poudarili so, da so veseli, da strokovni delavci ACS pridejo do njih v avtentično okolje. Pohvala se je nanašala tako na strokovne sodelavce, ki so opravili obiske na terenu, kot za vodstvo projekta na ACS.

Mnenje vseh je bilo, da so strokovna gradiva in orodja, pripravljena v okviru projekta koristna in jih svetovalci uporabljajo pri svojem delu. Posebej so izpostavili:

- **spletno aplikacijo za spremljanje aktivnosti »svetovanja za zaposlene« (SV-ZAP):** aplikacija je zelo uporabna in koristna tako za poročanje kot tudi za prenos informacij med zaposlenimi svetovalci, saj lahko s pomočjo vpisov v aplikacijo vsi spremljajo delo vseh svetovalcev ter sledijo potek posameznih svetovalnih obravnav; pomembno je tudi, da s pomočjo aplikacije lažje spremljajo doseganje kazalnika rezultata (o doseganju kazalnika rezultata svetovalci vnesejo podatke v aplikacijo 4 tedne in 6 mesecev po zaključku svetovalne obravnave); všeč jim je, da sodelavci ACS upoštevajo njihove predloge za nadgradnjo aplikacije ter le te tudi udejanjijo;

- **gradivo** Vodila za uporabo pripomočkov za svetovanje zaposlenim – 1.del (2018): s katerim so dobili nova orodja in usmeritve za načrtovanje in izpeljevanje svetovanja za zaposlene v podjetju;
- **posamezna gradiva iz usposabljanj**: še posebej vse, kar so dobili na usposabljanju naslovom »Usposabljanje svetovalcev središč ISIO s področja VKO – vseživljenjske karijerne orientacije v letu 2017, v letu 2018 so še posebej izpostavili delavnico in gradiva dr. Danijele Brečko na temo »Motivacija vodstva in zaposlenih za novo znanje« ter v začetku leta 2019 na »Razvoj in načrtovanje kariere«;
- **promocijo na nacionalni ravni**: svetovalci so poudarili, da so nacionalne promocijske kampanje pomembne iz več vidikov: pomenijo vir, na katerega se lahko sklicujejo pri komuniciranju na lokalni oz. regionalni ravni, predvsem pa z enotnim pristopom nagovarjajo vse odrasle enako in s tem prispevajo k večji prepoznavnosti dejavnosti svetovanja tudi v regionalnem in lokalnem okolju. Tako imajo v očeh lokalnega prebivalstva, občin, zavodov in podjetij njihove aktivnosti večjo težo; posamezni konzorciji so izpostavili, da nacionalna promocijska kampanja »zaznanje.si« z jumob plakati in na TV ter radio v njihovih okoljih ni bila tako učinkovita z vidika povečanja zanimanja podjetij za svetovanje, je bila bolj opažene pri posameznih odraslih, ki so se obračali na izvajalce za dodatne informacije ali so jih poiskali na skupni spletni strani »zaznanje.si«; menili so, da celostna grafična podoba doseže mnogo večji učinek v širši javnosti, če je uporabljena na vseh ravneh enako.

Svetovalci so izpostavili tudi, da je dobro to, da so vsa strokovna gradiva dostopna tudi na spletni strani ACS in gradiva iz usposabljanj tudi v spletni učilnici oz. »knjižnici«. Zato bomo to ohranili tudi v bodoče.

Na vseh evalvacijskih obiskih so svetovalci izpostavili **pomen stalne dosegljivosti strokovnih sodelavcev ACS in hitre odzivnosti**. Poudarili so, da dobijo vso strokovno ali tehnično pomoč vedno, ko jo potrebujejo.

Z vidika nadaljnjega razvoja strokovnih gradiv in orodij, so svetovalci izpostavili:

- potrebo po posodobitvi pripomočka za vrednotenje digitalne kompetence odraslih;
- potrebo po dodatnih orodjih za vrednotenje kompetence sporazumevanja v različnih tujih jezikih, za vrednotenje kompetenc na področju komunikacije, timskega dela in drugih mehkih veščin;
- potrebo po razvoju še dodatnih orodij za načrtovanje in razvijanje kariere zaposlenih;
- nacionalno promocijsko kampanjo še bolj približati potrebam zaposlenih v regionalnih okoljih, na primer pripraviti osnutek letaka, ki bo imel prostor za dotisk s podatki izvajalcev v regionalnem okolju; pri promociji se je potrebno povezovati tudi z izvajalci drugih projektov, ki so namenjeni zaposlenim (predvsem razpisi MIZŠ in Sklada za razvoj kadrov in štipendije), da bo prišlo do sinergije delovanja in ne do prekrivanja in podvajanja aktivnosti za zaposlene;

Predlog za nadgradnjo strokovne podpore s strani ACS:

- še naprej se ohranja način stalne dostopnosti in neposredne strokovne podpore svetovalcem;
- nadgrajuje se aplikacija v skladu s predlogi izvajalcev;
- razvijajo se strokovna gradiva, ki so v podporo kakovostnejšemu izvajanju svetovalne dejavnosti v skladu z načrtom projekta in dodajanjem specifičnosti, ki jih izpostavljajo svetovalci,
- skupna nacionalna promocijska kampanja se nadgradi s prilagoditvami za uporabo v lokalnem okolju in se poveže tudi z drugimi nacionalni kampanjami;
- posodobi ali pripravi se nove svetovalne pripomočke in orodja v skladu z zgoraj zapisnimi predlogi svetovalcev (posodobitev pripomočka za vrednotenje digitalne kompetence, dodatna orodja za vrednotenje kompetence sporazumevanja v tujih jezikih, novi pripomočki in orodja za načrtovanje in razvijanje kariere zaposlenih).

6.2 Usposabljanje svetovalcev

Večina svetovalcev meni, da je usposabljanj, ki jih organizira ACS dovolj (po številu in vsebini) ter, da so aktualna. Poudarili so, da so usposabljanja in delavnice na ACS zelo koristne, da si brez njih ne znajo predstavljati strokovnega svetovalnega dela. Najboljša so tista usposabljanja, ki omogočajo tudi predstavitev in izmenjavo praktičnih izkušenj (pri večini usposabljanj na ACS je le to bilo zagotovljeno).

Še zlasti na informativnih srečanjih, ki so organizirana za svetovalce na ACS, se lahko pogovorijo o aktualnih zadevah, o poteku dejavnosti, o načrtih za naprej in svetovalci imajo možnost izmenjave izkušenj v delu v manjših skupinah.

Stalno strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje ocenjujejo kot nujno za ohranjanje in razvoj profesionalnega dela svetovalcev ter njihove strokovne širine. Cenijo tudi to, da jim ACS posreduje tudi informacije o izobraževanjih, ki jih ponujajo druge organizacije, npr. ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje, saj tako lažje dosegajo strokovno suverenost in verodostojnost.

Pozitivno ocenjujejo tudi vključevanje zunanjih strokovnjakov kot izvajalcev v različna tematska usposabljanja, saj prinašajo praktične izkušnje in nekoliko drugačne perspektive.

Pomembno se jim zdi tudi, da bi udeleženci nas vseh usposabljanjih na ACS še naprej dobivali tiskana gradiva, ki omogočajo zapisovanje in sprotne opombe že med izobraževanjem in jih lahko shranijo za kasnejšo uporabo (gradiv s spleta si ne natisnejo vedno vsi, gradiva na USB se lahko izgubijo)⁴.

⁴ Sprotno zapisovanje ob izobraževanju v tiskano gradivo podpira tudi nevroznanost, saj sta na ta način pomnjenje in priklic mnogo višja kot pri digitalnem gradivu.

V spodnji preglednici predstavljamo število delavnic, vsebine, trajanje in število udeležencev v letih 2016 – 2018 ter vir financiranja. Usposabljanja so bila organizirana s financiranjem iz 4 virov:

- iz projekta ESS Strokovna podpora informativno svetovalnih dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022 (Podaktivnost 2: Strokovno svetovanje izvajalcem),
- iz projekta ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018,
- iz projekta ESS VKO NKT – Razvoj storitev vseživljenjske karijerne orientacije in krepitev Nacionalne koordinacijske točke za VKO, katerega nosilec je Zavoda RS za zaposlovanje (sredstva za usposabljanje so namenjena svetovalcem iz različnih omrežij, tako sta bili tudi za naše svetovalce v IO v letu 2017 financirani dve 20-urni delavnici z naslovom Usposabljanje svetovalcev središč ISIO s področja vseživljenjske karijerne orientacije (VKO),
- letni delovni načrti ACS 2016-2018.

Preglednica 4: Pregled izvedenih usposabljanj za svetovalce v letih 2016–2018

Leto	Tema	Trajanje (PU)	Število izvedb	Število udeležencev	Financer
2016	Temeljni program usposabljanja vodij in svetovalcev v svetovalnih središčih ISIO	48	1	35	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Temeljno usposabljanje za svetovalce za vrednotenje	32	1	34	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
2017	Temeljni program usposabljanja vodij in svetovalcev v svetovalnih središčih ISIO	48	1	31	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Spopolnjevanje svetovalcev za vrednotenje: Ugotavljanje potreb po izobraževanju v podjetjih	8	2	45	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Priprava samoevalvacije v dejavnosti središč ISIO v letih 2017–2018	8	1	25	LDN
	Usposabljanje svetovalcev središč ISIO s področja VKO	20	2	41	VKO NKT – Razvoj storitev vseživljenjske karijerne orientacije in krepitev Nacionalne koordinacijske točke za VKO (ZRSZ)
	Spopolnjevanje svetovalcev v središčih ISIO: Usposabljanje za svetovalce na področju medkulturnih kompetenc	8	2	46	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Spopolnjevanje za strokovne delavce v izobraževanju odraslih: Andragoško svetovalno delo v podporo izobraževanju in učenju odraslih	16	1	28	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Pregled poteka samoevalvacije v dejavnosti središč ISIO v letih 2017–2018	8	1	24	LDN

Leto	Tema	Trajanje (PU)	Število izvedb	Število udeležencev	Financer
2018	Spopolnjevanje svetovalcev za vrednotenje: Vrednotenje socialne in državljanske kompetence v delovnem in osebnem okolju	8	2	39	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Predstavitve rezultatov samoevalvacije v dejavnosti središč ISIO v letih 2017–2018 in drugih dejavnosti	8	1	31	LDN
	Spopolnjevanje svetovalcev v središčih ISIO: Svetovanje z uporabo sodobnih medijev	8	2	39	Projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018
	Osvežitveno usposabljanje svetovalcev za vrednotenje	8	1	19	LDN
	Delavnica središč ISIO: Pregled zaključka samoevalvacije v dejavnosti središč ISIO v letih 2017–2018 in druge aktualne teme	8	1	33	LDN
	Spopolnjevanje svetovalcev v projektu Svetovanje za zaposlene: Motivacija vodstva in zaposlenih za novo znanje	8	2	35	Strokovna podpora informativno svetovalnih dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022
SKUPAJ:		304	21	505	

Iz podatkov v preglednici je razvidno, da je bilo v obdobju 2016-2018 organiziranih 15 različnih delavnic v 21 izvedbah. Delavnic v skupnem trajanju 304 pedagoških ur (PU) se je udeležilo 505 udeležencev (oziroma povprečno 24 na posamezno izvedbo).

Poleg pozitivnih mnenj o dosedanjih usposabljanjih, organiziranih na ACS, so v posameznih konzorcijih izpostavili, da bi že do sedaj potrebovali še več usposabljanja za delo s podjetji, kako pristopiti do podjetij, kako analizirati potrebe po izobraževanju, kako sodelovati s ključnimi partnerji v podjetju, kako predstavljati koristi izobraževanja za podjetja idr.

Svetovalci so izpostavili tudi nekaj pomanjkljivosti:

- ni dovolj mest za vse vključene svetovalce; predlagajo, da imajo prednost tisti konzorciji, ki so se med zadnjimi vključili v mrežo ISIO; odpraviti omejitev udeležbe na 1 svetovalca iz vsake partnerske organizacije, saj so večji konzorciji s tem prikrajšani. Poskusiti poiskati rešitev, da se bodo usposabljanja lahko udeležili vsi svetovalci. Je še menila, da bi potrebovali več mest na informativnih sestankih (na usposabljanjih je mest več-dovolj);
- nekateri so izrazili mnenje, da tudi, če bi bilo potrebo usposabljanje plačati, bi ga plačali, samo da bi imeli usposobljen kader; predlagajo več fleksibilnosti na tem področju, tudi v smislu razpisa delavnice s kotizacijo;
- na delavnicah ACS se vidijo razlike v predznanju svetovalcev, zato bi veljalo razmisliti o delitvi delavnic na delavnice za tiste z več in za tiste z manj izkušnjami v svetovalni dejavnosti v IO.

Predlogi za nove teme usposabljanja ali ponovitev oz. nadgradnjo nekaterih iz obdobja 2016-2018:

- potrebovali bi usposabljanja s področja promocije; kako pripraviti promocijska besedila, kako nastopat, kako »prodati« svetovanje kot storitev ipd.; kako pripraviti video promocijsko gradivo;
- kako motivirati zaposlene za izobraževanje;
- usposabljanja za krepitev mehkih veščin, za uporabo coaching pristopov, za pridobitev znanj s področja psihologije;
- kako učinkovito sodelovati s podjetji (kako odpreti vrata v podjetju v gospodarstvu, da je izobraževalec bolj prepričljiv);
- za uporabo novih svetovalnih pripomočkov, še posebej s področja načrtovanja in razvoja kariere ter vrednotenja kompetenc;
- za nekatere osnovna znanja s področja vrednotenja znanj zaposlenih, za nekatere pa nadgradnja teh znanj;
- da bi potrebovali v letu 2019 temeljno usposabljanje za svetovalce v IO⁵;
- ker je svetovalno delo vsebinsko zelo zahtevno, svetovanci pogosto prihajajo z zelo kompleksnimi zahtevnimi življenjskimi situacijami, v različnih stiskah, svetovalci potrebujejo supervizijo; predlagajo, da bi bila supervizija umeščena v stalno strokovno

⁵ Temeljno usposabljanje za svetovalce v IO je bilo izpeljano v na ACS v obdobju maj-junij 2019.

podporo svetovalcem v javni mreži, da bi postala strokovni standard, kot je to uveljavljeno na področju socialnega varstva;

- ohraniti strokovna informativna srečanja timov svetovalcev za izmenjavo izkušenj, medsebojnim učenjem in profesionalno ter osebno podporo ter morda le to nadgraditi tudi v obliki intervizije.

Predlog za nadaljnje delo:

- ohranjamo obseg delavnic (vsaj 2 delavnici na leto z novima temama in vsaj 1 informativno srečanje);
- upoštevamo in premislimo delitev na delavnice za bolj in manj izkušene svetovalce;
- bomo organizirali začetno in nadaljnje usposabljanja za vrednotenje znanja odraslih;
- na sistemski ravni bomo financerju – MIZŠ predlagal vpeljavo plačane supervizije;
- kot vir financiranja bomo še naprej kombinirali vse štiri vire: projekt ESS Strokovna podpora informativno svetovalnih dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022, projekt ESS Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega vzgojno-izobraževalnega zavoda v obdobju od 2016 do 2018, projekt ESS VKO NKT – Razvoj storitev vseživljenjske karijerne orientacije in krepitev Nacionalne koordinacijske točke za VKO, katerega nosilec je Zavoda RS za zaposlovanje (sredstva za usposabljanje so namenjena svetovalcem iz različnih omrežij, tako sta bili tudi za naše svetovalce v IO v letu 2017 financirani dve 20-urni delavnici z naslovom Usposabljanje svetovalcev središč ISIO s področja vseživljenjske karijerne orientacije (VKO) in redno dejavnost ACS v okviru letnega delovnega načrta;
- pri pripravi novih usposabljanj v letih 2020-2021 bomo upoštevali tudi predloge za vsebine, ki so nam jih posredovali svetovalci na evalvacijskih obiskih v letu 2019.

7 DRUGO (Andreja Dobrovoljc in Urška Pavlič)

Zadnji del evalvacijskega pogovora smo namenili povezovanju dejavnosti ISIO in ESS ter dali izvajalcem čas in prostor za morebitna druga sporočila.

Vprašali smo jih: kako povezujejo dejavnost ISIO in dejavnost ESS?; ali že razmišljajo, kako po vidijo te dejavnosti po marcu 2022?; ali nam želijo sporočiti še kaj?

7.1 Povezovanje dejavnosti

Povezovanje dejavnosti ESS Svetovanje zaposlenim in svetovanje v okviru dejavnosti ISIO je tesno, v večini konzorcijev se svetovalci povezujejo pri izvajanju obeh dejavnosti. Svetovalci se redno srečujejo, si izmenjujejo izkušnje, informacije.

Delo v svetovanju zaposlenih temelji na modelu ISIO. Obe dejavnosti povezujejo tudi v aktivnosti, ki niso povezane z neposrednim svetovalnim delom, npr. pri promociji in presojanju in razvijanju kakovosti v svetovalnem delu.

Povezovanje dejavnosti je gotovo lažje v organizacijah, kjer eden ali več svetovalcev izvaja/jo obe svetovalni dejavnosti. Težje pa je tam, kjer sta dejavnosti ločeni glede na različne kadre, ki ju izvajajo.

7.2 Financiranje

Več izvajalcev je izpostavilo problem pokritja stroškov dela svetovalcev. Izkušenejši in starejši svetovalci so namreč razvrščeni v višje plačne razrede, kot je predvideno z razpisom (financiran je 39. plačni razred), to pa za organizacijo pomeni, da morajo za plačilo razlike v plači najti druge vire. Izvajalci predlagajo, da se upoštevajo realni stroški dela za posameznega svetovalca.

7.3 Dokumentacija pri delu s svetovanci

Večina svetovalcev je omenila veliko zahtevane dokumentacije, s katero morajo svetovance seznaniti še pred začetkom svetovalnega procesa. Večina sicer nima težav s seznanjanjem in pridobivanjem različnih soglasij, a takšen obseg je za potek svetovalnega procesa moteč. Večina svetovalcev po navadi kar v pogovoru pove, da je treba še nekaj obrazcev podpisati in nimajo težav s svetovanci.

Konzorciji imajo način varovanja osebnih podatkov predstavljen tudi na spletu in izkušnja je, da svetovanci to tudi preberejo.

Glede na navedeno, svetovalci predlagajo zmanjšanje obsega obvezne dokumentacije za svetovance.

7.4 Promocija

V zvezi s promocijo so konzorciji/izvajalci podali naslednje predloge:

- Ena izvajalska organizacija je predlagala promocijo pomena in koristi izobraževanja starejših zaposlenih z nižjo stopnjo izobrazbe med direktorji na nacionalni ravni. Njihova pobuda je, da bi na nacionalni ravni nagrajevali delodajalce, ki svoje zaposlene iz ciljne skupine projekta SV_ZAP napotujejo na svetovanja in izobraževanja. Menijo tudi, da so najboljša promocija zgodbe posameznikov iz ciljne skupine projekta SV_ZAP, ki jim je uspelo z izobraževanjem narediti pomemben korak v življenju. Imajo veliko izjav zadovoljnih udeležencev, a posneti kakšno izjavo njihovih svetovancev na video ostaja

velik izziv. Pripravljeni pa so sodelovati s predstavitvijo primera dobre prakse na zaključni konferenci projekta.

- Pri nagovarjanju zaposlenih, starejših od 45 let, ki imajo nižjo izobrazbo, bi bilo po mnenju svetovalk potrebno okrepiti sodelovanje med MIZŠ, MDDSZ, pa tudi MZ in MGRT. Spodbujanje izobraževanja starejših bi moralo biti zastavljeno bolj celostno in strateško, razpisi različnih ministrstev pa usklajeni in ne razdrobljeni, da bi lahko ponudili čim širšemu krogu posameznikov iz različnih ranljivih skupin čim bolj celovito svetovanje in izobraževanje.
- Prepričani so, da bi bila na nacionalni ravni potrebna promocija znanja in izobraževanja kot vrednote.
- Za TVU bodo vsi partnerji iz enega konzorcija pripravili kratek filmček – izjavo enega njihovih svetovancev. Predvajali ga bodo v času TVU na FB, vsak dan eno izjavo in zadnji dan vse izjave skupaj.

7.5 Razno

Na tem mest navajamo še nekatere druge poudarke in predloge iz pogovorov:

- Pomembna je lokalna dostopnost do svetovanja in izobraževanja. Izkazalo se je, da se zaposleni ne vozijo na izobraževanja v druge kraje (npr. Novo mesto, Sevnica) – za to nimajo časa ali pa sredstev ali obojega. Še posebej je to pomembno za ženske z otroki in za priseljence in tiste, ki delajo v izmenah ali pa v poklicih, kjer se v določenem obdobju dela od jutra do večera (npr. v gradbeništvu).
- Kot je bilo izpostavljeno na eni od izvajalskih organizacij je izvajanje svetovanja in izobraževanj izvedljivo v večjem obsegu v obdobju od oktobra (po zaključku trgateg in drugih kmetijskih opravil) do konca aprila, ko se spet začne intenzivno delo v kmetijstvu. Temu ritmu so se morali prilagoditi.
- Pri svetovanju je včasih pomembno, katerega spola je svetovalec, saj v nekaterih primerih mnogo boljši stik nastane med dvema ženskama ali dvema moškima. To še posebej velja za ranljive posameznike z migrantsko izkušnjo.
- Opozorili so na posebno ciljno skupino ranljivih oseb, ki formalno ne spadajo med upravičence projekta SV_ZAP: gre za osebe s težavami v duševnem zdravju ali z motnjo v duševnem razvoju, ki so vključene v programe socialne vključenosti. Vsak dan delajo po 6 ur v njim prilagojenih programih, večinoma ročno delo, a so formalno brezposelni. Sebe doživljajo kot zaposlene osebe in težko sprejmejo, da do svetovanja in izobraževanja v tem projektu niso upravičeni, čeprav spadajo v ranljivo skupino.
- Zanimivo je tudi, da mnogi zaposleni, starejši od 45 let, ki nimajo srednješolske izobrazbe, ne vidijo, da bi se jim lahko življenjska situacija v prihodnje poslabšala zaradi šibke izobrazbe. Smiselno bi bilo nameniti posebno pozornost ozaveščanju njih samih, da bi v svetovanju in izobraževanju sploh prepoznali dobro priložnost. Opažajo, da zaposleni iz te starostne skupine, ki se vključijo v izobraževanje in v njem uživajo, veljajo še vedno za

izjeme, za »posebneže«, saj v okolju še vedno prevladuje miselnost, da se starejšim ni potrebno več izobraževati, izobraževanje pa velja za obremenjujoče.

- Predlagajo razširitev starostnih meja ciljne skupine projekta, saj z njim ne dosegajo vseh zaposlenih, ki bi jim nova znanja in kompetence izboljšale zaposljivost. Smiselno bi bilo tudi razširiti možnost svetovanja v projektu na osebe z višjimi stopnjami izobrazbe, saj jim delodajalci vedno ne omogočajo nadaljnjih izobraževanj, imajo pa izražene potrebo po izpopolnjevanju. Svetovalci ugotavljajo, da je tudi med zaposlenimi z visoko izobrazbo precej takih, ki imajo šibka znanja na določenem področju (npr. digitalne kompetence), zato se njihova zaposljivost z leti slabša. Podjetja pri izobraževanju še vedno dajejo prednost menedžerskemu kadru, tako višjemu kot srednjemu, zato zaposleni na bolj vsebinskih področjih pogosto niso napoteni na dodatna izobraževanja, čeprav bi jim bila koristna že za ohranjanje zaposlitve, ne le za karierno napredovanje.
- V enem konzorciju je bila v razpravi posebna pozornost namenjena tudi vlogi in nalogam svetovalcev v IO. Vsak od svetovalcev opravlja poleg svetovanja tudi druge naloge, zato je zaradi njihove raznovrstnosti potrebna precejšnja fleksibilnost. Široka paleta nalog in prehajanje med različnimi vlogami v IO pa zahteva hkrati stalno strokovno spopolnjevanje in dovolj prostora za profesionalni razvoj svetovalcev.
- Vodstvo LU in svetovalci so izrazili interes za pravočasne informacije o tem, kako bo zastavljeno delovanje javne mreže na področju svetovanja odraslim. Želijo vedeti, v kakšnih strokovnih in organizacijskih ter finančnih okvirih bodo delali v javni mreži, saj je začetek njenega delovanja napovedan za 1. 1. 2020.

8 POVZETEK

V analiziranem obdobju od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2018 je bilo bodisi v svetovanje bodisi v vrednotenje znanja **vklučenih 10.863 zaposlenih**, kar predstavlja 54 % od načrtovanih 20.000 vključenih zaposlenih v 6-letnem obdobju (2016-2022).

Podatki o doseganju **kazalnika 75% vključenosti v izobraževanje kažejo, da je bil le ta presežen, saj je bila vključenost v analiziranem obdobju 85,4 %**. To pomeni, da se je po 4 tednih oz. najkasneje po 6 mesecih v izobraževanje ali pridobitev certifikatov vključilo 85,4 % od vseh vključenih zaposlenih v svetovanje (9.276 zaposlenih od vseh 10.863 vključenih zaposlenih). Iz podatkov je razvidno, da je **največ zaposlenih bilo vključenih v programe za pridobitev splošnih in poklicnih kompetenc (68 %)**, sledijo vključitve v programe za pridobitev splošnih kompetenc – javnoveljavni (14,3 %), v programe za dvig izobrazbene ravni (7,2 %), v postopke za pridobitev NPK/TPK (5,5 %) in v postopke pridobivanja drugih certifikatov (5 %).

Svetovanje za zaposlene

Ciljna skupina zaposlenih je za izvajalce svetovalne dejavnosti nova, drugačna. Izkušnje različne odzivnosti podjetij na ponujene možnosti svetovanja za izobraževanje se zrcalijo tudi v različni odzivnosti in motiviranosti zaposlenih. Nekateri so zelo motivirani, drugi manj oz. jih svetovalna dejavnost ne zanima in v njej ne vidijo koristi. Najmanj motivirani za svetovanje in izobraževanje so manj izobraženi, povečini zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih. Zato bodo svetovalci v nadaljnjem delu še naprej krepili aktivnosti za motiviranje zaposlenih za vključevanje v izobraževanje.

Kar zaposlene, ki se vključijo v svetovanje, po besedah svetovalcev določa drugače, so jasni cilji, s katerimi prihajajo na svetovanje. Pri zaposlenih je več tudi kariernega svetovanja in svetovanja za osebni razvoj. Mnogi od teh zaposlenih ne želijo, da delodajalci vedo za njihovo obiskovanje svetovalne dejavnosti. To so večinoma tisti zaposleni, ki razmišljajo o karierni spremembi in tudi morebitni menjavi zaposlitve.

Trajanje in število svetovalnih obravnav je glede na svetovalno dejavnost, ki se izvaja tudi za druge ciljne skupine in ne le za zaposlene, daljše in večkratno. Svetovalci pa sporočajo, da jim podjetja namenjajo krajši čas za izvajanje dejavnosti, kot bi sicer bilo potrebno. Zato so nekatera svetovanja v podjetjih krajša. Drugi svetovalci pa opravijo eno, a zato poglobljeno in daljše srečanje. Če do naslednjih srečanj pride, so namenjena spremljanju in vrednotenju napredka in dosežka svetovancev.

Konzorciji kazalnike dosegajo, nekateri tudi presegajo. Se pa pogosto dogaja, da krajših, informativnih storitev, kjer izhoda v eno od izobraževalnih oblik ni, svetovalci ne vpišejo v aplikacijo za spremljanje dela svetovanja zaposlenim. Podobno je tudi pri kariernem svetovanju ter pri vrednotenju predhodno pridobljenega znanja. Svetovalci zato predlagajo, da bi morala biti tudi ta svetovanja ovrednotena z izhodom (kazalnik rezultata), saj se opravi kakovostno in strokovno svetovalno delo.

Vrednotenje znanja zaposlenih

Postopki vrednotenja na različne načine pridobljenih znanj temeljijo na ugotavljanju in dokumentiranju kompetenc, pridobljenih po različnih poteh. Kot temeljni namen vrednotenja smo v projektu opredelili ugotavljanje in dokumentiranje na različne načine pridobljenih znanj pri odraslih za namen ponovne vključitve v izobraževanje in usposabljanje, za karierno napredovanje in osebni razvoj (tretji namen po gradivu ACS, 2011).

Ugotovitve z evalvacijskih obiskov so pokazale, da je obseg dejavnosti vrednotenja na ravni projekta precej nižji, kot so bila pričakovanja s strani ACS. Izkazalo se je, da postopke vrednotenja izpeljujejo predvsem za razvrščanje kandidatov na različne ravni in oblikovanje homogenih izobraževalnih skupin - predvsem pri jezikovnih tečajih in programih za digitalno pismenost, v postopke pa se vključuje tudi vse več priseljencev. Izpostavljeni so bili predvsem

izobraženi priseljence, ki želijo na delovnem mestu napredovati, ali celo zamenjati zaposlitev, pri čemer je oblikovanje življenjepisa v Europass obliki in oblikovanje portfolija oziroma zbirne mape za njih ključnega pomena.

Razlog za nizko raven izpeljave postopkov vrednotenja svetovalci vidijo predvsem v tem, da izpeljan postopek vrednotenja, brez vključitve posameznika v izobraževanje, ne predstavlja kazalnik rezultata v okviru projekta. Poleg tega so navedli še naslednje razloge:

- pomanjkanje sredstev za zunanje strokovnjake, ki pri izpeljavi postopka sodelujejo,
- slaba usposobljenost nekaterih svetovalcev za vrednotenje,
- nezainteresiranost zaposlenih in podjetij za postopke vrednotenja,
- prenizka ozaveščenost o pomenu vrednotenja,
- strah pri kandidatih o postopkih vrednotenja,
- neprimernost (nekaterih) orodij za vrednotenje,
- pomanjkanje časa pri zaposlenih (postopek vrednotenja praviloma traja dlje časa).

V prihodnje bo potrebno nameniti še več pozornosti promociji pomena vrednotenja, usposabljanju svetovalcev, razvoju orodij ali prilagoditvi obstoječih in zagotavljanju finančnih sredstev za izpeljavo postopka v primerih, ko je potrebno sodelovanje zunanjega strokovnjaka.

Svetovalni pripomočki

Svetovalni pripomočki so pomembna obogatitev svetovalnega procesa oz. njegov integralni del, saj si kakovostne obravnave svetovancev brez uporabe pripomočkov skoraj ne moremo predstavljati. Kljub specifičnosti ciljne skupine in s terenskim delom povezanih omejitev predstavljajo svetovalni pripomočki pomemben dejavnik celovite in poglobljene obravnave svetovancev v projektu Svetovanje zaposlenim. Evalvacijski obiski so oblikovali tako realno sliko trenutnega stanja rabe pripomočkov kot tudi nanizali vrsto pobud, kako jih še bolje vključiti v delo svetovalcev.

Ugotovitve z evalvacijskih obiskov, rezultati ankete o uporabi pripomočkov in delo posvetovalne skupine o pripomočkih skupaj usmerjajo prizadevanja ACS za spodbujanje strokovne, premišljene in prožne uporabe pripomočkov v svetovalni dejavnosti. V tem procesu nastaja 2. del Vodil za uporabo pripomočkov za svetovanje zaposlenim, ki bo v celoti objavljen v 2021, po delih pa tudi že v letu 2020.

Vzporedno se že v letu 2019 oblikujejo vprašalnik in smernice za vrednotenje kompetence kulturna zavest in izražanje, ki predstavlja še zadnji, osmi del zbirke za vrednotenje ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja pri nas (po opredelitvi Evropske komisije 2007 in 2018). Hkrati poteka tudi prenova vprašalnika za vrednotenje digitalne kompetence in iskanje dopolnilnih možnosti vrednotenja na tem področju, saj poleg splošne digitalne kompetence za zaposlene vse bolj postaja nuja vrednotenje posameznih, specifičnih kompetenc obvladovanja sodobne IKT.

Pri uvajanju novih pripomočkov in novih vprašalnikov za vrednotenje različnih kompetenc bodo hkrati zasnovana tudi ustrezna usposabljanja. Usposobljenost svetovalcev za uporabo konkretnih pripomočkov je osnovni pogoj za to, da jih bodo dejansko uporabljali. Svetovalci potrebujejo lastno izkušnjo s pripomočkom, da vidijo njegovo vrednost in pomen ter ga znajo nato suvereno in na primeren način uporabiti v svetovalnem procesu. Kadar ga dobro poznajo, je tudi bolj verjetno, da bodo motivirani za njegovo uporabo v praksi.

Sodelovanje s podjetji

Večina izvajalcev projekta opaža napredek pri sodelovanju s podjetji, in sicer v smislu, da vedno več delodajalcev prepozna pomen in vrednost izobraževanja zaposlenih. Vse več je takih, ki ne le, da so pripravljeni na sodelovanje v projektu na pobudo svetovalcev, ampak jih tudi že sami poiščejo. Kljub temu se izvajalci na terenu še vedno pogosto srečujejo z delodajalci, ki zaposlenih, predvsem manj izobražene in starejše, ne želijo vključiti v nobeno obliko izobraževanja ali usposabljanja. Med najpogostejšimi razlogi za to so strah pred izgubo kadra, nepripravljenost na prilagoditev delovnega procesa (da bi bili zaposleni, ki se izobražujejo, del časa odsotni z delovnega mesta) in prepričanje o nepotrebnosti vlaganja v razvoj zaposlenih, predvsem manj izobraženih zaposlenih in tistih na manj zahtevnih delovnih mestih.

Izvajalci v podjetja največkrat vstopajo preko vodstva in/ali kadrovske službe, odločitev podjetja za vključitev v projekt pa je odvisna tako od prepoznavnosti (in prepričljivosti) izvajalca ter projekta kot od ozaveščenosti delodajalca o pomenu vlaganja v zaposlene. Izvajalci vidijo veliko prednost tudi v tem, da lahko zaradi široke ponudbe brezplačnih izobraževanja in usposabljanj, ki so na voljo v okviru drugih projektov, podjetjem ponudijo celostno storitev – od tega, da izvedejo svetovanje do tega, da poiščejo ali celo izvedejo ustrezno izobraževanje ali usposabljanje.

Po izkušnjah izvajalcev je ključen za sodelovanje s podjetji ravno prvi stik in prva izvedba storitev, saj z večino podjetji, v katera vstopijo, nato sodelujejo dolgoročno. In ravno k vzpostavljanju stikov s podjetji lahko s promocijo projekta in ozaveščanjem o pomenu vlaganja v zaposlene pripomoremo še več na nacionalni ravni, medtem ko je dolgoročno sodelovanje s podjetji odvisno predvsem od kvalitetne izvedbe storitev izvajalca in zadovoljstva podjetja in zaposlenih z rezultati in učinki.

Partnerstvo

Ozaveščanje o pomenu izobraževanja in usposabljanja za zaposlene je ena od temeljnih dejavnosti, ki jo uresničujemo tudi skozi različne oblike partnerstev s katerimi želimo zajeti čim širši krog deležnikov, na nivoju konzorcijev predvsem v lokalnem okolju.

Partnerstvo v projektu poteka na treh nivojih: konzorcijsko partnerstvo, kjer gre za sodelovanje partnerjev v projektu; strateško partnerstvo, kjer gre za sodelovanje deležnikov, ki odločajo o strategijah razvoja lokalnega okolja ter strokovno partnerstvo, kjer sodelujejo ustanove, ki v lokalnem okolju delajo na področju svetovanja ali izobraževanja odraslih. Institucije, vključene v omenjena partnerstva, so v različnih okoljih sicer različno odzivne, v načelu pa velja, da med seboj najbolje sodelujejo partnerji v konzorciju ter strokovni partnerji, predvsem kadar gre za sorodne organizacije ali organizacije s podobno ciljno skupino, npr., najtežje pa k aktivnemu sodelovanju pritegnejo strateške partnerje. Zahtevnosti vzpostavitve in delovanja strateškega sveta navkljub, so vsi konzorciji prepoznali pomen povezovanja in sodelovanja z različnimi deležniki v regiji, kot prednosti formaliziranega sodelovanja pa so prepoznali predvsem možnosti informiranja različnih deležnikov o svetovalni dejavnosti in hkrati medsebojno informiranje o aktivnostih deležnikov, navezovanje stikov in poznanstev ter prednosti iz vidika promocije v regiji

Strokovna podpora ACS

Strokovna podpora ACS je zelo dobra, sodelavci na projektu so ves čas dostopni in hitro odzivni. Svetovalcem je pri spremljanju dejavnosti v veliko pomoč in podporo spletna aplikacija SV-ZAP, ki jo sodelavci ACS na pobude svetovalcev tudi stalno nadgrajujejo.

Pri svojem delu svetovalci uporabljajo strokovna gradiva pripravljena na ACS, še posebej pa so izpostavili zadnje gradivo iz leta 2018, z naslovom Vodila za uporabo pripomočkov za svetovanje zaposlenim – 1.del. V gradivu so poleg konkretnih svetovalnih pripomočkov, pripravljene tudi strokovne usmeritve za vzpostavljanje stika s podjetji in kaj je potrebno storiti preden se začne svetovanje v podjetju ter tudi strokovne usmeritve za ovrednotenje svetovanja po zaključku svetovanja v podjetju.

Kot zelo uporabna so ocenili tudi gradiva z usposabljanj, pri čemer so še posebej izpostavili gradiva z usposabljanja z naslovom Usposabljanje svetovalcev središč ISIO s področja VKO – vseživljenjske karijerne orientacije (2017) in Motivacija vodstva in zaposlenih za novo znanje (2018).

Za nadaljnje delo se ohrani neposredne strokovna podpora ACS v obsegu in načinu delovanja kot do sedaj. Razvijejo in pripravijo se še novi pripomočki, tudi v e-obliki za načrtovanje in razvoj kariere, za vrednotenje digitalne kompetence in tudi nekatere druge, primerne za kakovostno svetovalno delo za zaposlene. Zato bo ACS nadaljeval s spremljanjem in analiziranjem potreb po vpeljavi novih svetovalnih pripomočkov za kakovostno svetovanje zaposlenim.

Usposabljanja svetovalcev

Večina svetovalcev meni, da je usposabljanj, ki jih organizira ACS po številu dovolj ter, da so vsebine aktualne. Brez usposabljanj in delavnic na ACS si ne znajo predstavljati strokovnega

svetovalnega dela. Najboljša so tista usposabljanja, ki omogočajo tudi predstavitev in izmenjavo praktičnih izkušenj (pri večini usposabljanj na ACS je le to bilo zagotovljeno). Pomembna so tudi informativna srečanja, ki so organizirana za svetovalce na ACS, ko se lahko pogovorijo o aktualnih zadevah, o poteku dejavnosti, o načrtih za naprej in imajo svetovalci možnost izmenjave izkušenj v delu v manjših skupinah.

Stalno strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje ocenjujejo kot nujno za ohranjanje in razvoj profesionalnega dela svetovalcev ter njihove strokovne širine. Dragoceno jim je tudi to, da ACS posreduje informacije o izobraževanjih, ki jih ponujajo druge organizacije, npr. ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje, saj tako lažje dosega strokovno suverenost na področju svetovanja za zaposlene.

Pozitivno ocenjujejo tudi vključevanje različnih zunanjih strokovnjakov kot izvajalcev v različna tematska usposabljanja, saj prinašajo novo znanje in praktične izkušnje ter nekoliko drugačne perspektive svetovalnega dela z zaposlenimi.

Svetovalci so predlagali tudi teme za nadaljnja usposabljanja: s področja promocije, načrtovanja in razvoja kariere, coaching-a, motiviranja zaposlenih, kako učinkovito sodelovati s podjetji idr. Posebej so izpostavili, da bi potrebovali še nadaljnja spopolnjevanja s področja ugotavljanja in vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih. Dali so pobudo za premislek, da se delavnice organizirajo različno za tiste, ki imajo več izkušenj s svetovalnim delom in za tiste, ki jih imajo manj. Potrebovali bi stalno organizirano supervizijo. Nekateri konzorciji si želijo tudi več mest na usposabljanjih kot do sedaj, ko imajo eno mesto na vsakega partnerja, saj je v nekaterih sodelujočih organizacijah v konzorciju in tudi pri nosilnem konzorciju v svetovalno dejavnost vključenih več, kot le en strokovni sodelavec in so teme na usposabljanjih koristne za vse svetovalce.

Vse podane predloge bo ACS v okviru možnosti in v čim večji meri upošteval pri izvajanju podpornih aktivnosti in usposabljanj na projektu v naslednjih letih do konca projekta.

LITERATURA IN VIRI

- Gladek, A. (ur.). (2018). Vodila za uporabo pripomočkov za svetovanje zaposlenim – 1.del. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Podatki o vključenih svetovalcih v letu 2019 in o vključenih zaposlenih v svetovanje - načrtovani 2016-2022 in že realizirani 2017-2018, posredovani s strani vseh 15 konzorcijev (v dokumentaciji ACS, marec-julij 2019).
- Statistične analize podatkov iz aplikacije SV-ZAP za obdobje 1.6.2016-31.12.2018 (v dokumentaciji ACS, marec 2019).
- Svetina, M. in Vilič Klenovšek, T. (ur.). (2011). Strokovne podlage za sistemsko urejanje vrednotenja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Vilič Klenovšek, T., Dobrovoljc, A., Pavlič, U. (2016). Svetovanje na delovnem mestu. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Zapisi evalvacijskih obiskov 15 konzorcijev (v dokumentaciji ACS, marec-julij 2019).

Priloga 1: Vabilo in preglednica s podatki o svetovalcih in storitvah (poslano v izpolnjevanje vsakemu konzorciju posebej)

VABILO ZA
EVALVACIJSKI OBISK V LETU 2019 PRI NOSILCIH KONZORCIJEV JR ZA FINANCIRANJE DEJAVNOSTI
INFORMIRANJA IN SVETOVANJA TER ZA UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA
ZNANJA OD 2016 DO 2022

Andragoški center Slovenije z aktivnostmi v **ESS projektu Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022** podpira izvajanje Javnega razpisa za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022, katerega nosilec je 15 konzorcijev.

Aktivnosti potekajo že dobri dve leti in pol, zato želi Andragoški center Slovenije z evalvacijskim obiskom pri nosilcih konzorcijev in njihovih partnerjih preveriti, kako uspešno in učinkovito te aktivnosti potekajo, kaj je potrebno nadgraditi in kako lahko Andragoški center Slovenije pri tem strokovno pomaga in podpre izvajalce.

Teme evalvacijskih obiskov:

- Potek dejavnosti in doseženi rezultati, podporna strokovna gradiva, usposabljanje svetovalcev
- Svetovalni pripomočki
- Partnerstvo (v konzorciju, strateško, s sindikati)
- Sodelovanje s podjetji
- Drugo – specifično za konzorcij

Potek evalvacijskih obiskov:

- Obiske izvajamo sodelavke Andragoškega centra Slovenije (po dve skupaj).
- Predvideno trajanje posameznega evalvacijskega obiska: 2 - 3 ure.
- Pogovor z vodjo konzorcija in vsemi vključenimi svetovalci (tudi s svetovalci iz partnerskih organizacij).

V prilogi je tabela s podatki, za katere vas prosimo, da nam jih posredujete **vsaj tri dni pred obiskom pri vas**. Gre za podatke, ki jih nimamo na ACS. Podatke pošljite na e-naslov tanja.vilic.klenovsek@acs.si. Na Tanjo se obrnite tudi za druga dodatna vprašanja.

Sodelavci na projektu se veselimo srečanja z vami in vas lepo pozdravljamo!

Mag. Tanja Vilič Klenovšek

Vodja projekta

Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in
vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016-2022

Podatki za konzorcij, ki ga vodi: _____

Podatki o svetovalcih: koliko svetovalcev je vključenih v letu 2019 - število in deleži v % glede na vse delovne ure strokovnega delavca

Število vseh vključenih svetovalcev:

Svetovalec 1:

Svetovalec 2:

Svetovalec 3:

....

1. Podatki o kazalnikih - o številu vključenih zaposlenih v svetovanje: načrtovani in doseženi (2017-2018) po letih

Konzorcij	2016		2017		2018		2019	2020	2021	2022
Kazalniki o številu vključenih zaposlenih v svetovanje	načrtovani	doseženi	načrtovani	doseženi	načrtovani	doseženi	načrtovani	načrtovani	načrtovani	načrtovani
Nosilec konzorcija										
Partner 1:										
Partner 2:										
Skupaj										

Priloga 2: Vprašalnik za evalvacijske obiske v letu 2019 pri nosilcih konzorcijev JR za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

**VPRAŠALNIK ZA
EVALVACIJSKE OBISKE V LETU 2019 PRI NOSILCIH KONZORCIJEV JR ZA FINANCIRANJE DEJAVNOSTI
INFORMIRANJA IN SVETOVANJA TER ZA UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE NEFORMALNO
PRIDOBLENEGA ZNANJA OD 2016 DO 2022**

PODATKI O KONZORCIJU

- Konzorcij:
- Sodelujoči v pogovoru iz konzorcija:
- Sodelavki ACS:
- Datum in ura:

A. POTEK DEJAVNOSTI, STROKOVNA GRADIVA, USPOSABLJANJ SVETOVALCEV

1. Kako ste zadovoljni s potekom dejavnosti?

1.1. Kaj je dobro:

1.2. Kaj ni dobro/Kaj bi lahko bilo bolje:

Vprašanja za svetovanje zaposlenim:

Kako ste zadovoljni s potekom dejavnosti Svetovanja za zaposlene – svetovalni del?

- ocena zahtevnosti dela s skupino zaposlenih glede na druge skupine odraslih
- trajanje svetovalnih storitev
- delež ponovne storitve
- ocena možnosti izhodov svetovanja
- ovrednotenje rezultatov svetovanja /kazalnik rezultata

Vprašanja za vrednotenje znanja zaposlenih:

- Kako ste zadovoljni z obsegom dejavnosti vrednotenja?
- Na kakšen način spodbujate kandidate k vključitvi v postopke vrednotenja?
- Ali: V katerih situacijah spodbujate kandidate k vključitvi v postopke vrednotenja?

2. Ali uporabljate strokovna gradiva, razvita na ACS?

2.1. Če da, katera:

2.2. Če ne, zakaj ne:

3. Ali uporabljate znanje in gradiva, dobljena na usposabljanjih na ACS

3.1. Če da, predvsem katera so za vas najbolj uporabna:

3.2. Če ne, zakaj ne:

4. Kaj bi še potrebovali: gradiva, usposabljanja, strokovno podporo,....?

B. SVETOVALNI PRIPOMOČKI

1. Ali pogrešate pripomoček pri reševanju katerega konkretnega problema dela s svetovanci?

Če da, pri čem?

2. Kaj vas odvrne od tega, da bi pripomoček uporabili?

3. Kaj bi vas najbolj spodbudilo k večji rabi pripomočkov?

4. Kaj bi nam še želeli sporočiti glede rabe pripomočkov pri svetovanju zaposlenim?

C. PARTNERSTVO

1. Kako poteka partnerstvo v konzorciju? / sodelovanje in prenos informacij/ prenos znanja med sodelavci v konzorciju / kateri način sodelovanja je najbolj učinkovit? (Pogostost srečanj, vsebina srečanj....)

2. Kako poteka strateško partnerstvo? (Koliko srečanj/ katere teme / kaj načrtujete?)

3. Kako poteka sodelovanje s sindikatom? (Regijske mreže in ostale oblike sodelovanja?)

D. SODELOVANJE S PODJETJI

1. Kako ocenjujete sodelovanje s podjetji v vašem konzorciju?

2. Kako najlažje pridete v podjetja oz. vzpostavite stik z zaposlenimi?/ Kdo v podjetju je ključni za vzpostavitev stika?

3. Katera podjetja so primer dobre prakse?/ali ste že/ali bi še posneli video? (Povezano tudi naslednjim vprašanjem.)

4. Kako širiti informacije o primerih dobre prakse: kaj lahko naredi še ACS, kaj vi sami?

E. DRUGO

1. Kako povezujete dejavnost ISIO in dejavnost ESS? Ali že razmišljate, kako po vaši presoji vidite te dejavnosti po marcu 2022?

2. Ali nam želite sporočiti še kaj, kar vas nismo vprašali?

SVETOVANJE	VREDNOTENJE
VSEBINA SVETOVANJA	NAMEN VREDNOTENJA
- opisna kategorija	- nadaljevanje formalnega izobraževanja
VRSTA SVETOVANJA	- pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije
- pred	- dokumentiranje in vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj
- med	
- po	VSEBINA SREČANJA
NAČIN SVETOVANJA	- opisna kategorija
- elektronska pošta	DOKAZILA, KI JIH JE PRINESEL KANDIDAT
- klical/a stranko	- fotografije
- osebno	- posnetki
- po telefonu	- izdelki
VSEBINA SVETOVANJA	- licence
- pridobitev izobrazbe na višji stopnji od že dosežene	- referenčna pisma
- prekvalifikacija – sprememba poklica na isti stopnji	- nagrade
- neformalne oblike izobraževanja za delo, poklic	- ni dokazil
- neformalne oblike izobraževanja za osebni razvoj	- pogodbe
- kako se učiti, pomoč – težave pri učenju...	- drugo
- financiranje izobraževanja	ORODJA IN METODE
- možnosti zaposlitve	- biografska metoda
- možnosti priznavanja izobraževanja - nostrifikacije	- e-portfolijo
- načrtovanje in razvoj kariere	- pogovor oz. intervju
- drugo	- portfolijo
SVETOVALNI PRIPOMOČKI	- preverjanje kandidata
- Izobraževalni načrt - preprost	- vprašalnik za merjenje kompetenc vsakdanjega življenja
- Izobraževalni načrt – individualni	- vprašalnik za vrednotenje kompetence digitalna pismenost
- Izobraževalni načrt – skupni	- vprašalnik za vrednotenje kompetence načrtovanje kariere
- KIK – kam in kako	- vprašalnik za vrednotenje kompetence učenje učenja
- LML – Let Me Learn	- drugo
- Moj akcijski načrt – izzivi na poti do učenja	STANDARDI ZNANJ
- Opomnik za načrtovanje časa za učenje	- opis ključnih kompetenc / temeljnih zmožnosti
- Opomnik za ugotavljanje možnih primanjkljajev na pismenost	- opis znanj v neformalnem izobraževalnem programu
- Preverjanje znanja, priprava na teste	- opis znanj / zahtev za delovno mesto
- Pripomočki za izboljšanje spomina	- standard NPK
- Pripomočki za ugotavljanje učnih stilov, tipov in inteligenc	- standardi formalnega programa izobraževanja
- Vprašalnik motivacije in učnih strategij	- standardi javnoveljavnih jezikovnih programov
- Vprašalnik za ugotavljanje in vrednotenje kompetence načrtovanja kariere	- standardi za pridobitev mednarodnih certifikatov (npr. ECDL, jezikovni certifikati,...)
- Vprašalnik za ugotavljanje in vrednotenje kompetence učenje učenja	- drugo
- drugo	SODELUJOČI PRI IZPELJAVI POSTOPKA
	- strokovnjak iz podjetja, kjer se izvaja vrednotenje
	- strokovnjak s področja vrednotenja znanj
	- učitelj
	- ni sodelujočih
	- drugo
	ZAKLJUČEK POSTOPKA VREDNOTENJA
	- mnenje svetovalca za posamezno/e kompetenco/e
	- napotitev v formalni postopek priznavanja
	- drugo